

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi pada PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo)**

**Mursalin**

Program Study Administrasi Bisnis Fakultas Sosial Politik

Universitas Yudharta Pasuruan 2018

E-mail : [Salintok65@gmail.com](mailto:Salintok65@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap *Turnover Intention* dilakukan di PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo.

Jenis penelitian adalah penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yaitu karyawan PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo sejumlah 119 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows ver 17*.

Hasil Uji F dan Uji t, dengan nilai F hitung sebesar 8,208 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan atau bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hasil Uji t menyatakan variabel kompensasi finansial memiliki t hitung sebesar 2,490 dan kompensasi non finansial memiliki t hitung sebesar 6,018 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention secara parsial atau masing-masing.

Kata kunci : kompensasi Finansial, kompensasi non Finansial, *Turnover Intention*

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation for turnover intention conducted at PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo.

This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The research sample was PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo's employees totaling 119 people using the saturated sample (census) technique. Data Analysis used is the Analysis of Multiple Linear Regression using a SPSS for Windows computer program ver 17.

F test results and t test, with a calculated F value of 8,208 which means that there is a significant influence between financial compensation and non-financial compensation simultaneously or jointly on turnover intention. The t test result states that the financial compensation variable has a t count of 2.490 and nonfinancial compensation has a t count of 6,018 meaning there is a significant effect between financial compensation and nonfinancial compensation on a partial or individual turnover intention.

**Keywords:** Financial compensation, non-financial compensation, *Turnover Intention*.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang begitu, cepat dalam era globalisasi saat ini membuat setiap, organisasi khususnya organisasi bisnis dituntut, untuk meningkatkan kinerja mereka. Menghadapi era globalisasi dengan persaingan yang ketat perusahaan harus bekerja secara efektif dan efisien bertujuan untuk memenangkan persaingan antar perusahaan baik dalam skala nasional dan skala internasional. Sumber daya manusia, yang dimiliki perusahaan merupakan komponen,terpenting dan kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia juga menjadi salah satu aset penting dimana keberhasilan perusahaan bergantung pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan sehingga peran sumber daya manusia terhadap perusahaan sangat berpengaruh. Peran besar sumber daya manusia tidak bisa dipungkiri menjadi salah satu keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan, mengharapkan kontribusi sumber daya manusianya agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak semata-mata harus berupa uang melainkan non uang seperti contoh tunjangan, program-program asuransi, jaminan kesehatan keluarga karyawan dan lain sebagainya. Perusahaan mengharapkan kompensasi sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menuju tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap pihak manajemen sumber daya manusia dan Sekretaris PT Raja Indonesia Perkasa, didapatkan hasil bahwa keinginan keluar yang terjadi di PT Raja Indonesia Perkasa Lumyan tinggi. Dalam beberapa bulannya terdapat rata-rata 1-2 orang karyawan yang keluar-masuk pada bagian produksi. Berdasarkan hasil pra riset terhadap beberapa karyawan PT Raja Indonesia Perkasa, para karyawan mengatakan bahwa mereka merasa kurang dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka miliki, mereka hanya mendapatkan tunjangan berupa asuransi kesehatan dan dana insentif. Jam kerja yang panjang juga menjadi alasan untuk karyawan mengalami kejenuhan saat bekerja, Mereka juga mengaku kesulitan untuk mengajukan cuti karena sedikitnya jumlah karyawan yang ada di PT Raja Indonesia Perkasa. Hal ini membuat karyawan merasa ingin mencari pekerjaan dengan sistem kompensasi yang lebih baik dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki dan mereka merasa tidak mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaannya saat ini demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.

Sistem kompensasi dalam perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Menyadari betapa pentingnya karyawan sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari pihak perusahaan maka kesejahteraan karyawan pun juga akan meningkat.

Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik. Hal tersebut merupakan suatu permasalahan bagi PT Raja Indonesia Perkasa, sehingga perlu dipikirkan cara menurunkan tingkat keluar masuk karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang rendah, baik dari segi materi yakni berupa bonus ataupun non materi yakni berupa cuti juga merupakan permasalahan yang harus diselesaikan oleh pihak PT Raja Indonesia Perkasa, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menyusun rekomendasi untuk menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan PT Raja Indonesia Perkasa.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat keterkaitan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan *turnover intention* di perusahaan tersebut, maka judul penelitian *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo)*

## **Tinjauan Pustaka**

### Kompensasi

Kompensasi adalah suatu imbal balas jasa terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan, besar kecil kompensasi yang diberikan itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau sehatnya suatu perusahaan.

Hasibuan (2002:117), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2004:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”. Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian kompensasi yaitu kompensasi adalah segala sesuatu pemberian yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

Menurut Rivai (2004:362) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Ruky (2001:15), kompensasi non finansial terdiri dari:

a. Tunjangan hari raya (THR).

- b. Fasilitas.
- c. Pemelihara kesehatan.
- d. Upah atau gaji yang diterima selama cuti.
- e. Asuransi hari tua atau pensiun.
- f. Jamsostek yang dibayar perusahaan.

### ***Turnover Intention***

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara leave adalah keluarnya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. “*Turnover intention* (keinginan untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar bekerja dari pekerjaannya” (Zeffane, 1994). *Turnover intention* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pertimbangan yang serius untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Karyawan yang memiliki *Turnover intention* tinggi akan diwujudkan dengan keluar dari pekerjaan.

Harnoto (2002): “*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

## **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. (Hasan, 2008:31). Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan model hipotesis diatas maka dalam penelitian diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnver intention*

H2 : Kompensasi Non Finansial Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnver intention*

H3 : Kompensasi Finansial dan Non Finansial Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnver intention*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention*, menggunakan jenis metode penelitian *explanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5), “penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Zuriyah (2006:91), “pendekatan kuantitatif dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di

lapangan, kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris". Sampel penelitian ini adalah 53 karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif Analisis ini digunakan untuk menggambarkan lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda Regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Bentuk persamaan yang digunakan Bungin (2009:222) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$a = \textit{Konstanta}$

$X_1 = \textit{Kompensasi Finansial}$

$X_2 = \textit{Kompensasi Non Finansial}$

$b_1, b_2 = \textit{Koefisien Regresi}$

$e = \textit{Faktor Pengganggu}$

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

b. Uji t Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel *turnover intention* secara parsial atau masing-masing.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

### Persamaan Regresi

Persamaan regresi mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 19 didapat model regresi seperti pada tabel :

Tabel. 1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.026	3.730		1.079	.283		
	X1 total	.187	.075	.240	2.490	.014	.443	2.258
	X2 total	.686	.114	.580	6.018	.000	.443	2.258

Dependent Variable : Y total

(Sumber : Data diolah, 2018)

Dari tabel. 1, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 4,026 + 0,187X_1 + 0,686X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. *Turnover intention* akan menurun sebesar 0,187 satuan untuk setiap penambahan  $X_1$  (kompensasi finansial) satu satuan. Jika kompensasi finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,187 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. *Turnover intention* akan menurun sebesar 0,686 satuan untuk setiap penambahan  $X_2$  (kompensasi non finansial) satu satuan. Jika kompensasi non finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,686 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial sebesar -0,187, dan kompensasi non finansial sebesar -0,686. Sehingga disimpulkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* atau kompensasi finansial dan kompensasi non finansial meningkat maka akan diikuti juga penurunan *turnover intention*.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Koefisien Korelasi (R)**

Untuk mengetahui besar kontribusi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*, digunakan nilai R<sup>2</sup>, nilai R seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.109	2.19702

Predictors : (Constant), X2 total, X1 total

Dependent Variable : Y Total

(Sumber : Data diolah, 2018)

Data dari tabel 4.13 diatas, nilai *Adjusted R* sebesar 0,109. Dengan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,109 yang berarti besar kontribusi pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap keinginan untuk keluar di PT. Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo sebesar 10,9% sementara sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bagian penting dalam penelitian, karena untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

### **Uji F (Serempak)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas (*independent variabel*) yakni kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel

terikat (*dependent variabel*) yakni *turnover intentions* (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji F dapat dilihat dari uji ANOVA atau F test pada Tabel 20 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.237	2	39.619	8.208	.000 <sup>b</sup>
	Residual	559.922	116	4.827		
	Total	639.160	118			

Dependent Variable : Y Total

Predictors : (Constant). X2 Total, X1 total

(Sumber : Data diolah, 2018)

(Sumber : Data diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan uji F. Dengan menggunakan signifikansi = 0,05,  $F_{tabel}$  dapat ditentukan sesuai rumus berikut:

$$(df1) = k = 2$$

$$(df2) = n-k-1 = 119-2-1 = 116$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Jadi, dapat dilihat pada tabel F dengan signifikansi 0,05 pada kolom 2 baris 119 maka hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3,09.

Hipotesis sebelumnya diuji dengan menggunakan metode statistik uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari Tabel 20 diketahui bahwa hasil uji F (simultan) yaitu  $F_{hitung}$  sebesar 8,208 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8,208 > 3,09$ .

Rumusan hipotesis untuk mengukur signifikansi adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dari tabel 20 dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8,208 > 3,09$

dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada PT. Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo.

### Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.026	3.730		1.079	.283		
	X1 total	.187	.075	.240	2.490	.014	.443	2.258
	X2 total	.686	.114	.580	6.018	.000	.443	2.258

Dependent Variable : Y Total

(Sumber : Data diolah,2018)

Hipotesis sebelumnya diuji dengan menggunakan metode statistik uji t dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pengukuran taraf signifikansi adalah dengan membandingkan nilai probabilitas setiap variabel bebas (X) dengan taraf signifikansi. Rumusan hipotesis untuk mengukur signifikansi adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan melihat ketentuan serta Tabel 19, maka dapat disimpulkan bahwa:

### **1. Pengujian Hipotesis variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention*.**

$H_a$  untuk variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) diterima. Hal ini dikarenakan variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,490 > 1,660$  ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima). Jadi berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel keinginan untuk keluar (Y).

$H_a$  untuk variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) diterima. Hal ini dikarenakan variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,014 ( $<$

0,05). Sehingga, variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intentions* (Y).

### **1. Pengujian Hipotesis variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention*.**

Ha untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) diterima. Hal ini dikarenakan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $6,018 > 1,660$  ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima). Jadi berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intentions* (Y).

Ha untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) diterima. Hal ini dikarenakan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Sehingga, variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intentions* (Y).

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan menabung dapat diterima. Hal ini dapat dapat dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai sig. 0.000 lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien beta sebesar 0,240 mengindikasikan bahwa pengaruh merek syariah terhadap keputusan menabung adalah positif. Artinya semakin baik kompensasi finansial maka berdampak semakin rendahnya *turnover intention*. Berdasarkan jawaban responden dari koesioner yang terkumpul dikataui skor mean tertinggi pada *item* Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah Ditetapkan dengan skor mean 4,05, hal ini tentulah karena PT Raja Indonesia Perkasa sangatlah baik dan juga memperhatikan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Erik tuadinata sinaga (2017) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Mahkota Graha. Melalui uji regresi linier sederhana hasil nya adalah Kompensasi Finansial berpengaruh positif Terhadap *Turnover Intention* karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai sig. 0,014 lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo.

Koefisien beta sebesar 0,580 mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* adalah positif. Artinya

semakin baik kompensasi non finansial maka berdampak semakin tingginya *turnover intention*. Berdasarkan jawaban responden dari koesioner yang terkumpul dikataui skor mean tertinggi pada *item* Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan dengan skor mean 4,10.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Ika ruhana (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Apj Malang). berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* secara parsial atau masing-masing.

### **3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo.

Didapatkan nilai F hitung sebesar 8,208 lebih besar dari F tabel (3,09) mengindikasikan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

terhadap *turnover intention* adalah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka akan semakin rendah *turnover intention*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan hasil uji t, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial secara parsial terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan hasil uji t, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial secara parsial terhadap *turnover intention*.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka ada saran yang perlu disampaikan adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, *turnover intention* merupakan variabel yang sangat erat dengan sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya harus terus dikembangkan khususnya dengan berbagai indikator-indikator baru pada variabel ini. Pembaruan

penelitian perlu terus dilakukan mengingat perkembangan ilmu pengetahuan yang selalu dinamis dan kompleks. Penelitian selanjutnya hendaknya juga memuat indikator-indikator terbaru terkait dengan kompensasi, *turnover intention*.

## 2. Bagi PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo

Untuk mengurangi potensi *turnover intention* (keinginan untuk keluar) perusahaan, sebaiknya pihak manajemen PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo perlu memperhatikan kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup dan kesesuaian dengan kinerja karyawan serta mempertahankan dengan menciptakan hubungan kerja yang baik antar rekan kerja serta pemberian arahan dan tuntunan oleh pimpinan kepada karyawan dalam setiap kegiatan pekerjaan, menurunkan *turnover intention* (keinginan keluar) dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh anggota perusahaan, seperti pemberian tugas yang sesuai dengan porsinya, sehingga karyawan akan merasa nyaman bekerja di PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo dan dari pihak manajemen sumber daya manusianya sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu pendekatan Praktik)*: jakarta: Rineka Cipta.
- Carlson, Dawn S., et.al, (2006), *The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance: An Analysis of FamilyOwned SMEs*, *Journal of Small Business Management* 44(4), pp. 531–543.
- Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. Vol 15. No 9. pp. 1 14
- Daya Energi Surabaya. *Jurnal Neo-Bis*. 6(1): 1-12.
- Desyeani Oktavia Santoso “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global”Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
- Handoko, H.T., 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham akhsanu. 2012. “ Turnover Karyawan- kajian literature”. Surabaya. PH Movent Publication.
- Irbayuni, S. 2012. *Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber*

- Jehanzeb, Khawaja., Rasheed, Anwar., and Rasheed, Mazen F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*. 1(8) 79-90.
- Kreitner, R., Kinicki, A., 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Kristiani, Ali, (2006), Keinginan Pindah Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil Kabupaten Kotawaringin Timur, Tesis, KMPK Universitas Gadjahmada.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2011. *Human Resources Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh, Jakarta : Salemba Empat.
- Monday, R.W., Noe, R.M., 1996. *Human Resources Management* , Prentice Hall,
- Muchlas, M., 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Gajahmada Pers.
- Putranti, Arin Dewi., Hamid, Djamhur., Mukzan, M., and Djudi. 2014. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(2):1-9.
- Rahayu, Sri P. 2011. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. X di Siduarjo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Narotama. 2(5).
- Robbins, SP. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep. Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo.

- Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions*. Tesis Program Study Magister Sains Manajemen Universitas Diponegoro (Tidak Dpublikasikan).
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*  
13. Yogyakarta : Andi Offset.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi edisi ke-13*. Bandung: Alfabeta
- Vecchio, R.P., 1995. *Organizational Behavior*, Florida : The Dryden Press.
- Zeffane, Rachid. 1994. *Understanding Employee Turnover : The Need for a*