



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN MALL LUWES NGANJUK)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

GERRY RACHMAD PRASMONO

NIM. 165030207111136



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2021



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover
Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Mall
Luwes Nganjuk)

Disusun Oleh : Gerry Rachmad Prasmono

NIM : 165030207111136

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 22 November 2021

Komisi Pembimbing

Ketua Komisi Pembimbing

Ika Ruhana Dr. S.Sos., M.Si

NIP. 197705222006042001

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Desember 2021

Waktu : 08,00 – 09,00

Skripsi Atas Nama : Gerry Racmad Prasmono

Judul: : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*
(Studi Pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk)

Dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

RINGKASAN

Gerry Rachmad Prasmono, 2021, **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk)**, Ika Ruhana, Dr. S.Sos., M.Si. 77 hal + xiii.

Kompensasi memiliki peran yang penting di perusahaan dalam karena itu merupakan hak bagi karyawan yang harus dibayarkan. Disinilah pentingnya sebuah kompensasi kepada karyawan sebagai penjual tenaga baik fisik maupun pikiran, karena tujuan karyawan bekerja untuk mendapat imbalan guna menopang serta mencukupi kebutuhan hidup. Kepuasan kerja seseorang yang didalamnya termasuk kompensasi dan komitmen selalu berhubungan negatif dengan *turnover*, dari sini dapat diketahui bahwa tenaga kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut jika sudah merasa puas dan nyaman serta kebutuhan bisa tercukupi tidak akan terjadi *turnover*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan mall luwes nganjuk). Variabel yang digunakan terdiri dari kompensasi (X) sebagai variabel independen, dan *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen dengan masing-masing variabel akan diukur dengan indikator. Data Primer penelitian berupa hasil olahan kuesioner yang disebarakan kepada 96 responden. Pernyataan disusun menggunakan skala Likert dengan lima jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan aplikasi SPSS 21 serta bantuan Microsoft Excel Windows 13.

Berdasar hasil analisis diperoleh bahwa nilai variabel kompensasi (X) diperoleh nilai t hitung sebesar $-71,192$ dan t tabel sebesar $-1,98525$. Berdasarkan data tersebut t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh negatif secara parsial terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Kata Kunci : Kompensasi, *Turnover Intention*, Mall Luwes Nganjuk



SUMMARY

Gerry Rachmad Prasmono, 2021, *Effect of Compensation on Turnover Intention of Employees (Study on Employees of Luwes Nganjuk Mall)*, Ika Ruhana, Dr. S.Sos., M.Si. 77 pg + xiii.

Compensation has an important role in the company because it is a right for employees to be paid. This is where the importance of compensation to employees as sellers of energy both physically and mentally, because the purpose of employees working is to get rewards to support and meet the necessities of life. A person's job satisfaction which includes compensation and commitment is always negatively related to turnover, from this it can be seen that the workforce who works in the organization if they feel satisfied and comfortable and their needs can be fulfilled will not result in turnover.

This study aims to analyze the effect of compensation on turnover intention (study on flexible mall employees nganjuk). The variables used consist of compensation (X) as the independent variable, and turnover intention (Y) as the dependent variable with each variable being measured by indicators. The primary data of the research is the result of processed questionnaires distributed to 96 respondents. The statements are prepared using a Likert scale with five answers, namely: Strongly Agree (SS), Agree (S), Moderately Agree (CS), Disagree (TS) and Strongly Disagree (STS). The data analysis technique used is a simple linear regression method and hypothesis testing with the SPSS 21 application as well as the help of Microsoft Excel Windows 13.

Based on these data t count $>$ t table, then the hypothesis H_0 is rejected and H_1 is accepted. So, it can be said that the compensation variable (X) has a partially negative effect on the turnover intention variable (Y).

Keywords: *Compensation, Turnover Intention, Mall Luwes Nganjuk*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk)”**. Skripsi merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih pada yang terhormat:

1. Ayahanda Beni Prasmono dan Alm. Ibunda Trina Yuniarti yang selalu mendo'akan, memberikan motivasi, tenaga, dan materinya yang sangat berarti demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam meraih kemenangan baik dunia maupun akhirat.
2. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Mohammad Iqbal, M.IB., DBA. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Nur Imamah, M.AB., Ph.D. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Ibu Nila Firdausi Nuzula, M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Ilmu



Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

6. Ibu Ika Ruhana, Dr. Sos., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi yang bukan hanya memberikan bimbingan dan arahan terhadap skripsi saja, tetapi juga ilmu bermanfaat yang dapat diterapkan di kehidupan penulis.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.

8. Teman-teman yang telah membantu dalam proses penyusunan proposal skripsi maupun yang memberikan motivasi dan hiburan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Seluruh teman-teman jurusan Administrasi Bisnis 2016 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberi semangat, pengetahuan, pengalaman dan motivasi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 22 November 2021

Peneliti



DAFTAR ISI

MOTTO.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
RINGKASAN.....	v
SUMMARY.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Empiris.....	7
1. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Tinjauan Teoritis.....	8
1. <i>Turnover Intention</i>	8
2. Kompensasi.....	18
C. Hubungan Antar Variabel.....	21
1. Hubungan antara Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i>	21
D. Kerangka Konsep.....	Error! Bookmark not defined.
E. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
1. Kuesioner.....	28



2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3. Sumber Data.....	29
4. Definisi Operasional Variabel.....	30
5. Skala Pengumpulan Variabel.....	32
E. Uji Instrumen.....	33
1. Uji Validitas Data.....	33
2. Uji Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisa Data.....	35
1. Analisis Deskriptif.....	35
2. Teknik Analisis Statistik Inferensial.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	39
A. Penyajian Data.....	39
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
2. Sejarah Singkat.....	40
3. Visi dan Misi.....	40
4. Lokasi.....	41
B. Deskripsi Responden.....	41
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	41
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden.....	43
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	43
C. Analisis Data.....	44
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	44
2. Analisis Koefisien Determinasi.....	51
3. Uji Hipotesis.....	52
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
1. Analisis Deskriptif.....	53
2. Analisis Hipotesis.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

No	Judul	
Tabel 1.	Data <i>Turnover</i> Karyawan Mall Luwes Nganjuk tahun 2015 s/d 2019.....	4
Tabel 2.	Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3.	Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.	Penentuan Skor Jawaban Responden.....	32
Tabel 5.	Data Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 6.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 7.	Data Responden Berdasarkan Latar Pendidikan.....	43
Tabel 8.	Data Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	43
Tabel 9.	Kelas Interval Distribusi.....	44
Tabel 10.	Distribusi Frekuensi Kuesioner Kompensasi.....	45
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Kuesioner <i>Turnover Intention</i>	48
Tabel 12.	Hasil Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 13.	Hasil Uji t.....	52



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	
Gambar 1.	Kerangka Konsep Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.	Model Hipotesis 23
Gambar 3.	Lokasi Mall Luwes Nganjuk 41



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2000). Berdasarkan analisis definisi tersebut adanya penekanan dalam pemahaman MSDM sebuah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

Ketatnya tingkat persaingan bisnis perusahaan akan selalu menciptakan sebuah tantangan yang dimana dihadapkan persoalan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, maka dari itu perusahaan harus mampu bersaing untuk melawan perkembangan tersebut. Untuk mempertahankan kelangsungan sebuah perusahaan, maka perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem sistem formal yang ada dalam sebuah organisasi agar dapat memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien yang diharapkan mampu mencapai tujuan sebuah organisasi (Mathis, 2006). Aspek penting dalam sebuah perusahaan disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia merupakan bagian dan peran yang vital. Sumber daya manusia merupakan aset yang dianggap penting dan potential dalam organisasi maupun perusahaan.



Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat menggerakkan sumber daya lainnya seperti sumber daya mesin, modal, bahan baku dan lain-lain. Sumber daya manusia perusahaan terdiri atas beberapa kelompok, ada sumber daya manusia yang selalu mengerahkan kemampuannya sampai batas maksimal, ada yang mengerahkan kemampuannya sebatas beban kerja namun banyak juga sumber daya manusia yang tidak mengerahkan kemampuannya dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dengan mempertimbangkan faktor kekuatan dan kelemahan individu agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

Pada kasus tertentu, ada beberapa karyawan yang tidak melakukan perannya secara maksimal atau tidak mengerahkan seluruh kemampuannya karena adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Siregar, 2006). *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006). Untuk itu perusahaan perlu untuk melihat bagaimana tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan dan selanjutnya menetapkan kebijakan dan mengatasi agar tingkat *turnover intention* yang terjadi dapat diminimalisir.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Artiningrum dan Satrya (2016) menyebutkan bahwa faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*,



yaitu kepuasan gaji. Perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan dalam praktik-praktik MSDM seperti gaji, kompensasi, tunjangan, dan dukungan terhadap karyawan (Pramusiwi, 2015; Tjahjono, 2015). Bentuk pemenuhan hak karyawan oleh perusahaan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas jerih payah yang diberikan untuk perusahaan (Gomes, 2003). Perusahaan mempunyai kewajiban membayar balas jasa berupa kompensasi kepada karyawan karena itu merupakan hak bagi karyawan yang harus dibayarkan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya (Palupi, 2013; Pramusiwi, 2015).

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Rafi R. (2020), kompensasi yang mampu dikelola dengan baik dan benar dapat menurunkan tingkat *turnover intention* serta menumbuhkan loyalitas pada karyawan. Perputaran karyawan (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia (Handoko, 2003). Kejadian *turnover* tidak bisa diperkirakan dan pengembang harus mempersiapkan serta mengelola dengan baik setiap pengganti ketika karyawan keluar.

Saat ini tingginya *turnover* menjadi permasalahan yang tinggi bagi perusahaan dan akan berdampak negatif untuk perusahaan, dimana perusahaan akan lebih banyak membutuhkan waktu serta biaya untuk perekrutan karyawan baru. Dorongan karyawan untuk berpindah kerja sudah menjadi

persoalan yang serius di banyak perusahaan dan organisasi, termasuk di dalamnya pusat perbelanjaan. Dengan ramainya aktifitas perbelanjaan masyarakat, strategi manajemen SDM pada suatu pusat perbelanjaan menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam.

Mall Luwes Nganjuk merupakan mall pertama yang ada di Kabupaten Nganjuk. Mall tersebut berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 260-222, Mangundikaran, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk. Mall Luwes Nganjuk memiliki berbagai fasilitas bagi pengunjungnya yaitu antara lain hypermart, bioskop, sampai dengan area bermain anak-anak atau *time zone*.

Berdasarkan data yang ada pada tahun 2015 s/d 2019, dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Mall Luwes Nganjuk mengalami peningkatan. Telah terjadi peningkatan *turnover intention* akibat rendahnya kompensasi yang mereka terima. Karyawan menjelaskan bahwa adapula karyawan yang melakukan pelanggaran perturan kerja seperti membolos/absensi kerja dan pelanggaran lainnya yang menyebabkan kerugian diperusahaan, namun kompensasi rendah yang mereka terima adalah alasan utama sebagian karyawan Mall Luwes Nganjuk untuk mengajukan *resign* dan mencari pekerjaan lain.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Mall Luwes Nganjuk tahun 2015 s/d 2019

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan masuk (%)	Karyawan keluar (%)	Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate (%)
2015	55	5	7	53	3,70
2016	53	6	8	51	3,84
2017	51	10	13	48	6,06
2018	48	14	18	44	8,69

2019	44	16	20	40	9,52
------	----	----	----	----	------

(Sumber: Mall Luwes Nganjuk)

Berdasarkan data tersebut terdapat peningkatan *turnover rate* selama 5 tahun terakhir. *Turnover* karyawan sangat berpengaruh terhadap operasional maupun biaya yang dikeluarkan. Dengan peningkatan tersebut dapat dikatakan bahwa *turnover intention* karyawan menjadi masalah serius.

Peneliti beranggapan bahwa kompensasi merupakan faktor penting terhadap meningkatnya *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk.

Berangkat dari permasalahan ini peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk)**”.

B. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi tentang kompensasi dan *turnover intention* karyawan Mall Luwes Nganjuk?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Mall Luwes Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kompensasi dan *turnover intention* karyawan Mall Luwes Nganjuk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Mall Luwes Nganjuk.



D. Kontribusi Penelitian

1. Akademis

a. Bermanfaat sebagai salah satu bahan kajian pada studi Administrasi Pendidikan, khususnya terkait tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk).

b. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema relevan serta sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sumber wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* (Studi pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk).

b. Bagi instansi terkait

Sebagai referensi dan masukan mengenai kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk.

c. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana sosialisasi dan pemahaman mengenai pentingnya kompensasi dan *turnover intention*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu terkait judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Tidak hanya itu, penulis juga menyertakan hasil dari penelitian terdahulu tersebut.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Paulus & Hery (2015)	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis data dan pengujian antara kompensasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat, sebesar 48,6%, kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi <i>turnover intention</i> dan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variable-variable lain.
Khaidir (2016)	Pengaruh Stress Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Stres kerja paling dominan dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya. Dan ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
Yudhistira (2016)	Kompensasi (X), <i>Turnover Intention</i> (Y), Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan pengaruh antara variabel kompensasi dan <i>turnover intention</i> .
Fuaidah, Sunuharyo & Aini (2018)	Kompensasi Karyawan (X1),	Regresi Linier Berganda	Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Lingkungan kerja (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)		
Putrianti, Hamid & Mukzam (2014)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja, (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.

(Sumber: Olahan Penulis, 2021)

B. Tinjauan Teoritis

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivational yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan



turnover yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Robbins (2007) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrolable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat



tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Mathis dan Jackson (2006), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2009) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Siregar (2006) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Mobley (2002) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku



manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsi yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seseorang oleh:

1) Besar Kecilnya Organisasi

Ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.



2) Besar Kecilnya Unit Kerja

Mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

3) Penggajian dan Kompensasi

Para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan.

Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

4) Bobot Pekerja

Masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada

kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri



pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

5) Gaya Penyeliaan

Sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

Novliadi (2007) menyebutkan bahwa terdapat factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, antara lain sebagai berikut:

1) Usia

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Hal ini juga didukung oleh Cheng dan Chang (2008), bahwa *turnover intention* lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda daripada karyawan yang lebih tua.



2) Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.

3) Tingkat Pendidikan

Mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

4) Keterikatan Terhadap Perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.



c. Jenis-jenis *Turnover Intention*

Turnover atau tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Banyak organisasi menemukan bahwa *turnover* merupakan masalah yang merugikan. Jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2000):

1) *Turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela

a) *Turnover* secara tidak sukarela

Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

b) *Turnover* secara sukarela

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2) *Turnover* fungsional dan *turnover* disfungsional

a) *Turnover* fungsional

Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.

b) *Turnover* disfungsional

Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang penting.



3) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *turnover* yang dapat dikendalikan

a) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja.

Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya sebagai berikut:

Adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal didaerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

b) *Turnover* yang dapat dikendalikan

Muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

d. Indikator *Turnover Intention*

Harnoto (2002) menjelaskan bahwa *turnover intention* 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 bisa digunakan sebagai acuan untuk



memprediksikan *turnover intention* 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 yang 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 yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.



5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki 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*.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003). Bentuk penghargaan yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang berupa kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa, pencapaian, serta kontribusi yang di berikan atas dasar hasil hasil yang di dapat selama bekerja (Mulyadi, 2005). Perusahaan wajib memberikan kompensasi untuk karyawan selain untuk mencukupi kebutuhan hidup karyawan juga sebagai balas jasa atas hasil kerja dan kontribusi untuk perusahaan (Simamora, 2004).

Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya maka akan semakin besar



kemungkinan bagi perusahaan untuk kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Simamora, 2004).

b. Jenis-jenis Kompensasi

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi memiliki jenis yaitu:

1) Kompensasi finansial secara langsung

a) Pembayaran pokok

b) Gaji

c) Upah

d) Bayaran prestasi

e) Bayaran insentif

f) Bayaran tertangguh

g) Tabungan hari tua

h) Saham kumulatif

2) Kompensasi finansial secara tidak langsung

a) Asuransi

b) Bayaran lembur

c) Fasilitas

d) Rumah

e) Kendaraan

f) Biaya pindah

c. Indikator Kompensasi



Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

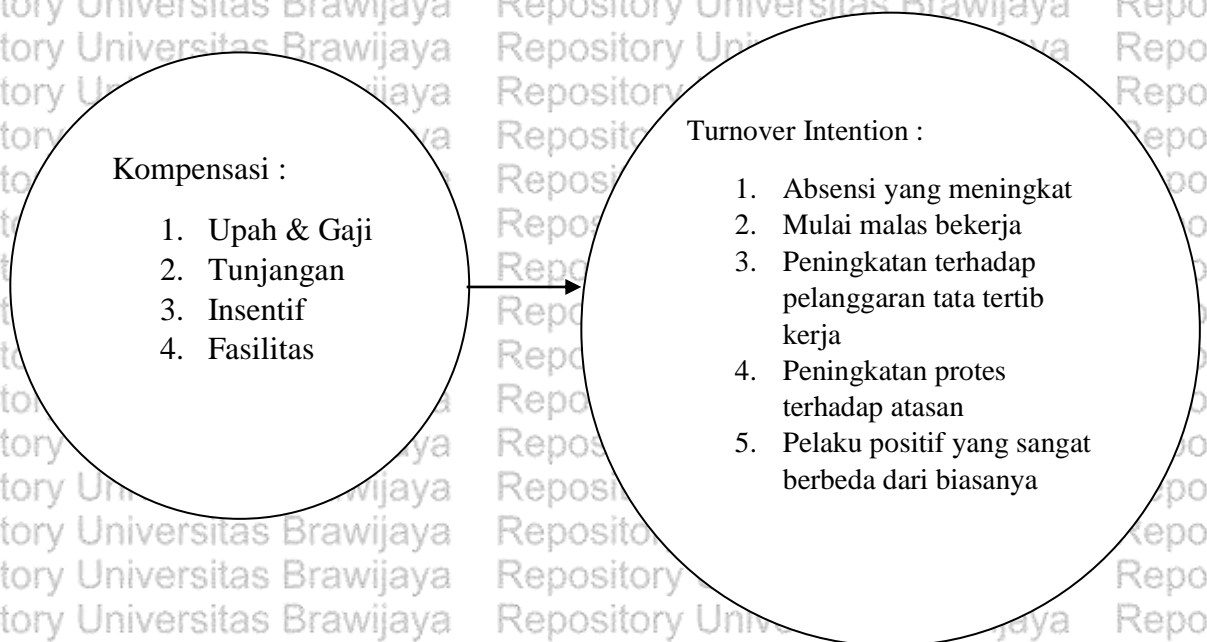
C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dapat digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang dilakukan dalam penelitian ini. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2007) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi,

pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Sedangkan kompensasi menurut Handoko (2003) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tinjauan teori serta penelitian terdahulu yang telah di uraikan, didapatkan jika kompensasi tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap pegawai dan dapat menurunkan *turnover intention*, maka kerangka berpikir yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

D. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Antara *Turnover Intention* dengan Kompensasi Kerja

Turnover intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat



dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kompensasi kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003). Bentuk penghargaan yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang berupa kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa, pencapaian, serta kontribusi yang di berikan atas dasar hasil yang di dapat selama bekerja (Mulyadi, 2005). Perusahaan wajib memberikan kompensasi untuk karyawan selain untuk mencukupi kebutuhan hidup karyawan juga sebagai balas jasa atas hasil kerja dan kontribusi untuk perusahaan (Simamora, 2004).

Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya maka akan semakin besar kemungkinan bagi perusahaan untuk kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Simamora, 2004). Menurut penelitian Paulus dan Hery (2015), kompensasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 46% sedangkan 54% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan menurut Putrianti, Hamid, dan Mukzam (2014) adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi kerja terhadap *turnover intention*. Dugaan sementara dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

E. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban yang bersifat temporer atau sementara terhadap suatu rumusan masalah dan lebih

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011).

Margono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian

melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris (Tanzeh, 2009).

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk skor variabel kompensasi dan *turnover intention* dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

Menurut Bungin (2008) paradigma adalah cara pandang seorang ilmuwan tentang sisi strategis yang paling menentukan nilai sebuah disiplin ilmu pengetahuan itu sendiri. Pada penelitian ini, paradigma yang akan digunakan oleh peneliti adalah paradigma positivis dimana ilmu sosial ditempatkan sama seperti ilmu alam sebagai metode yang terorganisir yang mengkombinasikan *deductive logic* dengan pengamatan empiris guna secara probabilistik menemukan konfirmasi tentang hukum sebab akibat yang bias digunakan untuk memprediksi pola-pola umum gejala sosial tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab-akibat),



maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja (Sugiyono, 2011). Jadi paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Dalam penelitian ini, digunakan tipe penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Singarimbun dan Effendi (2006) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Berdasarkan jenis penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini,



peneliti akan melihat seberapa berpengaruh kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Mall Luwes Nganjuk.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Mall Luwes Nganjuk yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 260-222, Mangundikaran, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur, 64419. Pemilihan lokasi pada Mall Luwes Nganjuk dikarenakan Mall Luwes merupakan mall pertama di Kota Nganjuk yang masih bertahan sampai saat ini, sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana kompensasi kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Jadi, populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek/subjek yang mempunyai karakteristik sifat tertentu yang sesuai dengan penelitian penulis. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Mall Luwes Nganjuk sejumlah 126 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan karakteristik yang digunakan untuk dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2014). Jadi, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus dari *Slovin* sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Prosentase kelonggaran ketidakteelitian karena pengambilan sampel yang masih ditoleransi (0,05).

Dari rumus di atas, dapat ditampilkan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N/(1+N(d)^2) \\ &= 126/(1+126(0,05)^2) \\ &= 126/(1+126(0,0025)) \\ &= 126/(1+0,315) \\ &= 126/1,315 \\ &= 95,8 = 96 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel pada penelitian ini berjumlah 96 karyawan di Mall Luwes Nganjuk.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang

4. Definisi Operasional Variabel

Setiap konsep variabel yang digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki definisi secara jelas karena tanpa definisi yang jelas dapat menimbulkan pengertian berbeda dan akan mengundang masalah. Oleh karena itu, sebaiknya peneliti membuat uraian tentang pengertian konsep atau variabel ke dalam suatu definisi. Definisi operasional merupakan penentuan sifat dari variabel dalam penelitian sehingga dapat diukur. Definisi operasi ini sangat diperlukan dalam memilih jenis dan indikator yang akan digunakan dalam membentuk kuesioner dari yang ada dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan konsep yang dijelaskan, berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi menjadi sebuah penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2011). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sebuah imbalan berupa finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari kepegawaian (Simamora, 2004). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan



d. Fasilitas

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2009). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Absensi yang meningkat
- b. Mulai malas bekerja
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1.	Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan sebuah imbalan berupa finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari kepegawaian (Simamora, 2004).	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1. Kesesuaian jumlah gaji dengan kinerja 2. Kesesuaian jumlah upah dengan prestasi kerja 3. Kesesuaian perbandingan bonus insentif dengan beban tugas 4. Kesesuaian jumlah insentif yang adil 5. Kesiadaan tunjangan operasional 6. Kesiadaan tunjangan hari raya 7. Kesiadaan fasilitas kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan



			8. Kesiediaan fasilitas kesehatan
2.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2009).	9. Tingkat absensi individu 10. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan 11. Ketepatan waktu saat bekerja 12. Pikiran untuk berganti pekerjaan 13. Pelanggaran tata tertib 14. Rencana untuk berhenti bekerja 15. Pelanggaran dengan hasil keputusan atasan 16. Pengabaian perintah atasan

(Sumber: Olahan Penulis, 2021)

5. Skala Pengumpulan Variabel

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*. Skala *likert* adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi penilaian pada indeks. Salah satu cara yang paling seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: Sangat setuju, Setuju, Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju. Jawaban ini di beri skor 1 sampai 5 (Singarimbun dan Effendi, 2008). Setiap pertanyaan yang ditujukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsisten sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Penentuan Skor Jawaban Responden

Jawaban Responden	Skor	Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>
Sangat Setuju	5	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Setuju	4	Tinggi	Tinggi
Netral	3	Cukup	Cukup



Tidak setuju	2	Rendah	Rendah
Sangat tidak setuju	1	Sangat Rendah	Sangat Rendah

(Sumber: Sugiyono 2014).

Keterangan:

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Jawaban Setuju diberi skor 4
3. Jawaban Netral diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Data

Menurut Widayat (2004) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan *random*. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ terdapat data yang valid. Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:



$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas *Alpha*, (Arikunto, 2006). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

S_j^2 = Varian belahan j ; $j = 1, 2, \dots, k$

s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu kegiatan statistik yang dimulai dari menghimpun data, menyusun atau mengukur data, mengolah data, menyajikan dan menganalisa data angka guna memberikan gambaran tentang suatu gejala, peristiwa atau keadaan (Hartono, 2010). Dalam penelitian ini tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mendiskripsikan data tentang tingkat kompensasi dan tingkat *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk.

2. Teknik Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial, yaitu untuk menguji variabel kompensasi dan *turnover intention* dengan menggunakan analisis regresi berganda.



a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot of Regression Standarized Residual*. Menurut Ghozali, (2011) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Kriyantono (2006) menjelaskan terkait regresi linier sederhana terjadi jika terdapat data dari dua variabel riset yang telah diketahui yang mana variabel X dan yang mana variabel terikat Y, sedangkan nilai-nilai Y lainnya dapat dihitung atau dikira-kira berlandaskan nilai X tertentu.

Metode ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Mall Luwes Nganjuk. Pemilihan metode regresi linier sederhana ini akan dimanfaatkan untuk proses SPSS. Rumus yang digunakan pada regresi linier sederhana menurut (Kriyantono, 2006) yakni sebagai berikut:



$$Y = a + b(X)$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

a : Nilai Konstan

b : Koefisien Regresi

c. Analisis Koefisien Determinasi (R)

Pemilihan koefisien determinasi (R) pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kapabilitas pada sebuah model regresi dalam memaparkan variasi dari variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi yakni antara nol atau satu. Apabila nilai R jauh dari angka satu, oleh maka dari itu kemampuan variabel-variabel

independen dalam memaparkan variabel dependen cukup terbatas.

Apabila nilai R mencapai satu maka data akan bertambah kuat dalam memaparkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

(Ghozali, 2011).

d. Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis:

H_a: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *turnover*

intention.

H₀: Diduga *kompensasi* tidak berpengaruh terhadap *turnover*

intention.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (T-*test*). Berikut ini adalah perumusan hipotesisnya:



H_a : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_o : Kompensasi secara *parsial* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

b : koefisien regresi

Sb : standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini adalah berupa data primer yang telah diperoleh pada saat melakukan penelitian yaitu berupa kuesioner secara langsung kepada Konsumen Mall Luwes Nganjuk sebanyak 96 orang responden. Kemudian data sekunder sebagai referensi yang digunakan untuk data pelengkap. Kemudian data yang diperoleh secara langsung dari wawancara dengan pekerja Mall Luwes Nganjuk. Kemudian data yang telah diperoleh dipergunakan sebagai analisis dalam memecahkan masalah yang ada pada rumusan masalah.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Toserba Luwes mempunyai sifat, tujuan dan lapangan usaha sebagai berikut. Luwes adalah perusahaan retail yang mempunyai sifat sebagai berikut. 60 1 Pelayanan Jasa. 2 Penghasil Laba. 3 Kemanfaatan Umum. b. Tujuan. Tujuan Luwes adalah menyediakan barang kebutuhan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari secara terus menerus. c. Lapangan Usaha. Luwes dalam melayani barang kebutuhan kepada masyarakat mempunyai bidang usaha sebagai berikut. 1 Penyediaan barang – barang kebutuhan pokok masyarakat. 2 Menjual barang – barang kebutuhan masyarakat yang lengkap dan harga yang murah bagi masyarakat. 3 Menyelenggarakan pelayanan yang baik kepada masyarakat.



2. Sejarah Singkat

Toserba Luwes merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang retail yang usahanya untuk mencukupi kebutuhan bahan pokok keluarga yang ada di Kota Solo. Dengan berjalannya waktu dan berkembangnya perusahaan serta untuk memuaskan pelanggan, sampai saat ini telah dibuka 13 cabang yang tersebar di berbagai daerah, baik dalam kota solo, maupun daerah di luar kota solo. Cabang tersebut antara lain: Ratu Luwes, Sami Luwes, Luwes Gading, Luwes Nusukan, Luwes Palur, Luwes Loji Wetan, Luwes Sragen, Luwes Wonogiri, Luwes Pati, Luwes Ungaran, Luwes Purwodadi, Luwes Delanggu, Luwes Ponorogo, Luwes Nganjuk. Dalam hal retail, Luwes memiliki segmen pasar tersendiri yaitu kalangan kelas menengah. Di samping itu Luwes melayani berbagai barang kebutuhan yang lengkap dan harga yang relatif murah.

3. Visi dan Misi

Visi

Mengembangkan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang retail yang usahanya untuk mencukupi kebutuhan bahan pokok keluarga.

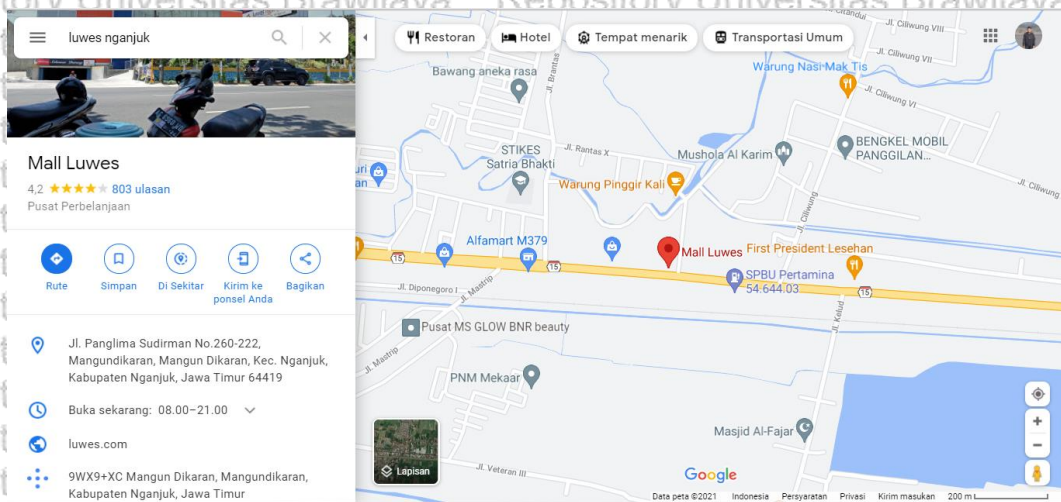
Misi

Menjadi yang terdepan dalam bisnis retail dengan menjadi yang paling unggul, profesional, sehingga menjadi pilihan pertama bagi para konsumen, menjadi tempat kerja yang paling menarik dan menantang bagi para karyawan, menjadi investasi yang paling menguntungkan bagi

para pemegang saham dan menjadi berkat yang nyata bagi masyarakat dan Tanah Air.

4. Lokasi

Jl. Panglima Sudirman No.260-222, Mangundikaran, Mangun Dikaran, Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64419



Gambar 3. Lokasi Mall Luwes Nganjuk
(Sumber: Data Sekunder Diolah, 2021)

B. Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah konsumen Mall Luwes Nganjuk sejumlah 96 responden. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut ini merupakan hasil dari analisis deskripsi responden berdasarkan umur dan jenis kelamin responden.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Gambaran mengenai umur responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Usia**

Usia (tahun)	Jumlah	
	Responden (orang)	Persentase
19 Tahun	11	11,5
20 Tahun	10	10,4
21 Tahun	30	31,3
22 Tahun	45	46,8
Total	96	100%

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 5 Didapatkan bahwa data responden umur 22 tahun lebih banyak daripada responden umur 19, 20 dan 21 tahun dengan nilai prosentase 46,8% atau dengan jumlah sebanyak 45 responden. Sedangkan responden umur 19, 20 dan 21 tahun mempunyai persentase sebesar 11,5%, 10,4% dan 31,3% atau dengan jumlah sebanyak 11, 10 dan 30 responden.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Responden (orang)	Persentase
Laki-laki	33	34,4
Perempuan	63	65,6
Total	96	100%

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan bahwa data responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden dengan jenis kelamin laki-



laki dengan nilai prosentase 65,6% atau dengan jumlah sebanyak 63 responden.

Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki mempunyai persentase sebesar 34,4% atau dengan jumlah sebanyak 33 responden.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Gambaran mengenai pendidikan responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Data Responden Berdasarkan Latar Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Responden (orang)	Persentase
SMA/SMK	96	100%
Total	96	100%

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 7 didapatkan bahwa data seluruh responden memiliki latar pendidikan yakni SMA/SMK dengan nilai persentase 100% atau dengan jumlah sebanyak 96 responden.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Gambaran mengenai lama kerja responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Responden (orang)	Persentase
1 tahun	21	21,9
2 tahun	30	31,3
> 2 tahun	45	46,8
Total	96	100%

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan bahwa data responden dengan lama kerja $>$ 2 tahun lebih banyak daripada responden dengan lama kerja 1 tahun dan 2 tahun dengan nilai prosentase 46,8% atau dengan jumlah sebanyak 45 responden. Sedangkan responden dengan lama kerja 1 tahun dan 2 tahun mempunyai persentase sebesar 21,9% atau dengan jumlah sebanyak 21 responden dan persentase 31,3% dengan jumlah sebanyak 30 responden.

C. Analisis Data

Berikut ini sajian deskripsi masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil kuisioner dari 96 orang karyawan di Mall Luwes Nganjuk. Kriteria pemberian makna pada besaran *mean* dari setiap variabel atau indikator mengacu pada kelas interval, sesuai dengan yang disajikan pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Kelas Interval Distribusi

Interval	Keterangan	
	Kompensasi (X)	Turnover Intention (Y)
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah	Rendah
2,61 – 3,40	Netral	Netral
3,41 – 4,20	Tinggi	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi pada penelitian ini berisi 8 item pernyataan. Masing-masing dari jawaban menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai, setuju (S) yang

menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai, netral (N) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan cukup sesuai, tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai, dan sangat tidak setuju (STS) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sangat tidak sesuai. Jawaban dari masing-masing pernyataan diberi tingkatan nilai mulai dari angka 1 sampai 5. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden mengenai kompensasi dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kuesioner Kompensasi

No	Sebaran Skor										Rata-rata		
	(Sangat Setuju)		(Setuju)		(Netral)		(Tidak Setuju)		(Sangat Tidak Setuju)			Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		f	%
1	Karyawan mendapat gaji dari atasan sesuai dengan kerjanya											3,90	
	14	14,6	58	60,4	24	25,0	0	0	0	0	96		100,0
2	Karyawan diberikan upah sesuai atas prestasi kerja											3,92	
	15	15,6	58	60,4	23	24,0	0	0	0	0	96		100,0
3	Bonus insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan berat tugas yang diberikan											4,06	
	10	10,4	82	85,4	4	4,2	0	0	0	0	96		100,0
4	Pemberian insentif dilakukan perusahaan secara adil											4,05	
	20	20,8	61	63,5	15	15,6	0	0	0	0	96		100,0
5	Tunjangan operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas karyawan											3,80	
	19	19,8	39	40,6	38	39,6	0	0	0	0	96		100,0
6	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai											3,85	
	15	15,6	52	54,2	29	30,2	0	0	0	0	96		100,0
7	Karyawan diberi fasilitas kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan											3,89	
	9	9,4	67	69,8	20	20,8	0	0	0	0	96		100,0
8	Tunjangan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai											3,69	
	4	4,2	58	60,4	34	35,4	0	0	0	0	96		100,0
Rata-rata Total											3,90		

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kompensasi karyawan di Mall Luwes Nganjuk dengan item pertanyaan dan hasil dari masing-masing jawaban yang telah diperoleh dari responden Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Karyawan mendapat gaji dari atasan sesuai dengan kerjanya



Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Karyawan mendapat gaji dari atasan sesuai dengan kerjanya" sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 60,4% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 3,90 yang berarti item ini memiliki nilai tinggi

b. Karyawan diberikan upah sesuai atas prestasi kerja

Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Karyawan diberikan upah sesuai atas prestasi kerja" sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 60,4% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 3,92 yang berarti item ini memiliki nilai tinggi

c. Bonus insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan berat tugas yang diberikan

Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Bonus insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan berat tugas yang diberikan" sebanyak 82 responden dengan persentase sebesar 85,4% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 4,06 berarti item ini memiliki nilai tinggi

d. Pemberian insentif dilakukan perusahaan secara adil

Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Pemberian insentif dilakukan perusahaan secara adil" sebanyak 61 responden dengan persentase sebesar 63,5% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 4,05 berarti item ini memiliki nilai tinggi

e. Tunjangan operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas karyawan



Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Tunjangan operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas karyawan" sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 40,6% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 3,80 berarti item ini memiliki nilai tinggi

f. Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai

Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai" sebanyak 52 responden dengan persentase sebesar 54,2% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 3,85 berarti item ini memiliki nilai tinggi

g. Karyawan diberi fasilitas kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan

Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Karyawan diberi fasilitas kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan" sebanyak 64 responden dengan persentase sebesar 69,8% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 3,89 berarti item ini memiliki nilai tinggi

h. Tunjangan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai

Tabel 10 menunjukkan jawaban item pernyataan "Tunjangan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai" sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 60,4% menjawab setuju, dan nilai rata-rata sebesar 3,69 berarti item ini memiliki nilai tinggi

Berdasarkan Tabel 10 didapatkan nilai rata-rata total 3,90 sehingga kompensasi karyawan di Mall Luwes Nganjuk termasuk dalam kategori tinggi.

Pada tabel 10 diatas didapatkan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan



nomor 3 yaitu “Bonus insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan berat tugas yang diberikan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu “Tunjangan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai” dengan nilai rata-rata sebesar 3,69.

b. Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention pada penelitian ini berisi 8 item pernyataan. Masing-masing dari jawaban menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dirasakan sudah sesuai, setuju (S) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dirasakan sudah sesuai, netral (N) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dirasakan cukup sesuai, tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dirasakan tidak sesuai, dan sangat tidak setuju (STS) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dirasakan sangat tidak sesuai. Jawaban dari masing-masing pernyataan diberi tingkatan nilai mulai dari angka 1 sampai 5. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden mengenai *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kuesioner *Turnover Intention*

No	Sebaran Skor												Rata-rata
	(Sangat Setuju)		(Setuju)		(Netral)		(Tidak Setuju)		(Sangat Tidak Setuju)		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya sering absen kerja tanpa alasan yang jelas												2,20
	0	0	0	0	24	25,0	67	69,8	5	5,2	96	100,0	
2	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini												2,19
	0	0	0	0	28	29,3	58	60,4	10	10,4	96	100,0	
3	Saya sering terlambat saat masuk kerja												2,25
	0	0	0	0	29	30,2	62	64,6	5	5,2	96	100,0	
4	Saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini												2,09
	0	0	0	0	24	25,0	57	59,4	15	15,6	96	100,0	
5	Saya sering melanggar tata tertib yang ada di perusahaan												2,20



No	Sebaran Skor											Rata-rata	
	(Sangat Setuju)		(Setuju)		(Netral)		(Tidak Setuju)		(Sangat Tidak Setuju)		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
	0	0	0	0	38	39,6	39	40,6	19	19,8	96		100,0
6	Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini											2,25	
	0	0	0	0	34	35,4	52	54,2	10	10,4	96		100,0
7	Saya sering melanggar dengan hasil keputusan atasan											2,16	
	0	0	0	0	24	25,0	63	65,6	9	9,4	96		100,0
8	Saya mengabaikan perintah dari atasan											2,35	
	0	0	0	0	38	39,6	54	56,3	4	4,2	96		100,0
Rata-rata Total											2,21		

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 11 Diatas dapat dilihat bahwa penilaian *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk dengan item pertanyaan dan hasil dari masing-masing jawaban yang telah diperoleh dari responden. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Saya sering absen kerja tanpa alasan yang jelas

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya sering absen kerja tanpa alasan yang jelas" sebanyak 67 responden dengan persentase sebesar 69,8% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,20 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

b. Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini" sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 60,4% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,19 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

c. Saya sering terlambat saat masuk kerja

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya sering terlambat saat masuk kerja" sebanyak 62 responden dengan persentase



sebesar 64,6% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,25 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

- d. Saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini" sebanyak 57 responden dengan persentase sebesar 59,4% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,09 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

- e. Saya sering melanggar tata tertib yang ada di perusahaan

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya sering melanggar tata tertib yang ada di perusahaan" sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 40,6% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,20 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

- f. Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini" sebanyak 52 responden dengan persentase sebesar 54,2% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,25 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

- g. Saya sering melanggar dengan hasil keputusan atasan

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya sering melanggar dengan hasil keputusan atasan" sebanyak 63 responden



dengan persentase sebesar 65,6% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,16 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

h. Saya mengabaikan perintah dari atasan

Tabel 11 menunjukkan jawaban item pernyataan "Saya mengabaikan perintah dari atasan" sebanyak 54 responden dengan persentase sebesar 56,3% menjawab tidak setuju, dan nilai rata-rata sebesar 2,35 yang berarti item ini memiliki nilai rendah

Berdasarkan Tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa penilaian *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk memiliki rata-rata total sebesar 2,21.

Berdasarkan rata-rata total tersebut dapat diketahui bahwa *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk termasuk dalam kategori rendah. Pada Tabel 11 diatas didapatkan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu

"Saya mengabaikan perintah dari atasan" dengan nilai rata-rata sebesar 2,35.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 4 yaitu

"Saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini"

dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 2,09.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (*R Square*) dalam analisis linear digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel

dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi

variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel

dependen (Y). Sedangkan *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah

disesuaikan. Hasil dari analisis ini dapat dilihat didalam tabel sebagai

berikut:

**Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R square
Kompensasi (X) <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,891	0,794

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Tabel 12 menunjukkan nilai R square variabel (X) dan variabel (Y) sebesar 0,802. Berdasarkan data tersebut nilai prosentase variabel independen kompensasi mempengaruhi variabel dependen *turnover intention* 79,4%, sedangkan 20,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (uji parsial).

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Uji Parsial (t)

Uji dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu variabel kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	-0,991	-71,192	-1,98525	0,000	Signifikan

(Sumber: Data Primer Diolah, 2021)

Tabel 13 hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -71,192 dan t_{tabel} sebesar -1,98525. Berdasarkan data tersebut t



hitung $> t$ tabel, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh negatif secara parsial terhadap variabel *turnover intention* (Y).

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi karyawan didapatkan nilai rata-rata total 3,90 sehingga kompensasi karyawan di Mall Luwes Nganjuk termasuk dalam kategori tinggi. Pada Tabel 10 diatas didapatkan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 3 yaitu “Bonus insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan berat tugas yang diberikan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu “Tunjangan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai” dengan nilai rata-rata sebesar 3,69.

b. *Turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penilaian *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk memiliki rata-rata total sebesar 2,21. Berdasarkan rata-rata total tersebut dapat diketahui bahwa *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk termasuk dalam kategori rendah. Pada Tabel 11 diatas didapatkan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu “Saya mengabaikan perintah dari atasan” dengan nilai rata-rata sebesar 2,35. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 4 yaitu “Saya pernah berpikir untuk



berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini” dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 2,09.

Pada tabel 1.1 mengenai data *turnover intention* Mall Luwes pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 yang memiliki nilai kecenderungan naik, tetapi pada tabel 1.1 point 4 memiliki nilai rata-rata 2,09 yang berarti niat karyawan untuk berhenti pada pekerjaan ini sedikit. Hal ini di mungkin saja dikarenakan variabel-variabel lain seperti susah nya mencari kerja dimasa sekarang ini sehingga niat untuk berhenti kerja ditahun ini menurun.

2. Analisis Hipotesis

Berdasarkan dari hasil penelitian data yang telah diperoleh diuji menggunakan *software* SPSS 21 diperoleh pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Mall Luwes Nganjuk, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian H1 menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel kompensasi (X) diperoleh nilai t hitung sebesar -71,192 dan t tabel sebesar -1,98525. Berdasarkan data tersebut t hitung > t tabel, maka hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh negatif secara parsial terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paulus & Hery (2015) yang memiliki hasil analisis data dan pengujian antara kompensasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat, sebesar 48,6%,



kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention dan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Khaidir (2016) yang memiliki hasil analisis data Pengaruh Stress Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), *Turnover Intention* (Y). Stres kerja paling dominan dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya, dan ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Yudhistira (2016) yang memiliki hasil analisis data Kompensasi (X), *Turnover Intention* (Y), Kepuasan Kerja (Z). Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan pengaruh antara variabel kompensasi dan turnover intention. Fuaidah, Sunuharyo & Aini (2018) yang memiliki hasil analisis data Kompensasi Karyawan (X1), Lingkungan kerja (X2), *Turnover Intention* (Y). Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Putrianti, Hamid & Mukzam (2014) yang memiliki hasil analisis data Kompensasi (X1), Motivasi Kerja, (X2), Turnover Intention (Y). Adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.

Dari penelitian ini didapatkan nilai *R square* sebesar 0,794, hal ini berarti besaran pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 79,4%, 20,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dari pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan mall luwes nganjuk, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi karyawan didapatkan nilai rata-rata total 3,90 sehingga kompensasi karyawan di Mall Luwes Nganjuk termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan hasil analisis deskriptif penilaian *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk memiliki rata-rata total sebesar 2,21. Berdasarkan rata-rata total tersebut dapat diketahui bahwa *turnover intention* karyawan di Mall Luwes Nganjuk termasuk dalam kategori rendah.

2. Hasil pengujian H1 menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel kompensasi (X) diperoleh nilai t hitung sebesar -71,192 dan t tabel sebesar -1,98525.

Berdasarkan data tersebut t hitung > t tabel, maka hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh negatif secara parsial terhadap variabel *turnover intention* (Y). Besaran pengaruh kompensasi terhadap turnover intention sebesar 79,4%, 20,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan. Saran-saran yang ingin peneliti sampaikan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Mall Luwes

Kompensasi yang ada sekarang agar dipertahankan dan ditingkatkan agar *turnover intention* karyawan bisa di cegah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema relevan serta bisa di tambahkan faktor-faktor variabel lain seperti lingkungan kerja dan budaya kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga bisa menambah referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, F. 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Diunduh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>.

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Bungin & Burhan. 2008. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.

Bluedorn, Carol. 2001. The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 16 (4): 234-245.

Carmeli, A. & Jacob Weisberg. 2006. Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups Of Employees. *Human Resource Development International*. Vol. 9, No. 2, P. 191-206.

Culpepper, R.A. 2011. Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior*. 78, pp: 517-527.

Chang, Ping. C., Chang, Chen. W. 2008. Internal Marketing Practices and Employees' Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. Vol. 4. Num. 2. December 2008. PP.161-172.

Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.

Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Prehallindo, Jakarta.

Hartono, Jogiyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Kriyantono, Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: PT. Kencana Perdana.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.



Mulyadi. 2005. Akuntansi Biaya. Edisi Kelima. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mobley, W. H., Hollingsworth, A. T. & Horner, S. A. 2002. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63. No. 4. PP. 408-414. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>.

Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins S.P. & Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2009. Perilaku Organisasi. Buku 1. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, Masri & Sofian, Effendi. 2008. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Siregar, Amran. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Pres.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Shore, Mc, farlane, Lynn and Martin, J, Harry. 1989. Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turn Over Intention. *Human Relation*, Vol. 42. Number 7, PP. 625-638.

Tanzeh, A. 2009. Pengantar Metode penelitian. Yogyakarta: Teras.

Widayat. 2004. Metode Penelitian Pemasaran. Malang: CV. Cahaya Press.

LAMPIRAN

Lampiran Kuisoner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
(STUDI PADA KARYAWAN MALL LUWES NGANJUK)**

*Kepada:
Yth. Karyawan Mall Luwes Nganjuk
di Tempat*

Dengan Hormat,

Dalam mendukung penelitian yang akan saya lakukan maka Gerry Rachmad Prasmono berharap kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu dalam proses penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan mengisi kuesioner. Penelitian ini menjadi salah satu syarat yang digunakan untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi di Universitas Brawijaya Malang. Judul penelitian yang akan saya lakukan yaitu: Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Mall Luwes Nganjuk).

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara sangat menentukan keberhasilan penelitian yang akan dilakukan, dan kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan saya jamin sepenuhnya. Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, dan atas kerjasamanya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

**(Gerry Rachmad
Prasmono)**



Lengkapilah informasi berikut ini.

1. Nama :..... (Boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
4. Lama Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda Centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap benar atau sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

1. Kompensasi (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mendapat gaji dari atasan sesuai dengan kerjanya					
2	Karyawan diberikan upah sesuai atas prestasi kerja					
3	Bonus insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan berat tugas yang diberikan					
4	Pemberian insentif dilakukan perusahaan secara adil					
5	Tunjangan operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas karyawan					
6	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai					



7 Karyawan diberi fasilitas kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan

8 Tunjangan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai

2. Turnover Intention (Y)

No Pernyataan

Alternatif Jawaban

SS S N TS STS

1 Saya sering absen kerja tanpa alasan yang jelas

2 Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini

3 Saya sering terlambat saat masuk kerja

4 Saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini

5 Saya sering melanggar tata tertib yang ada di perusahaan

6 Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini

7 Saya sering melanggar dengan hasil keputusan atasan

8 Saya mengabaikan perintah dari atasan



Lampiran Tabulasi Data Data Umum

Statistics

		Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja
N	Valid	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-24 tahun	52	54.2	54.2
	25-26 tahun	31	32.3	86.5
	27 tahun keatas	13	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	35.4	35.4
	Perempuan	62	64.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	96	100.0	100.0

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 tahun	75	78.1	78.1
	4 tahun	21	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0



Lampiran Tabulasi Data

No	Nama	Umur	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendidikan	Kode	Lama kerja	Kode
1	A1	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
2	A2	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
3	A3	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
4	A4	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
5	A5	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
6	A6	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
7	A7	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
8	A8	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
9	A9	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
10	A10	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
11	A11	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
12	A12	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
13	A13	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
14	A14	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
15	A15	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
16	A16	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
17	A17	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
18	A18	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
19	A19	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
20	A20	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
21	A21	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
22	A22	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
23	A23	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
24	A24	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
25	A25	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
26	A26	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
27	A27	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
28	A28	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
29	A29	27	3	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	4	4
30	A30	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
31	A31	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
32	A32	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
33	A33	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
34	A34	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
35	A35	27	3	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	4	4
36	A36	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
37	A37	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
38	A38	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
39	A39	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
40	A40	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4



No	Nama	Umur	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendidikan	Kode	Lama kerja	Kode
41	A41	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
42	A42	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
43	A43	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
44	A44	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
45	A45	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
46	A46	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
47	A47	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
48	A48	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
49	A49	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
50	A50	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
51	A51	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
52	A52	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
53	A53	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
54	A54	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
55	A55	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
56	A56	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
57	A57	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
58	A58	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
59	A59	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
60	A60	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
61	A61	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
62	A62	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
63	A63	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
64	A64	27	3	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	4	4
65	A65	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
66	A66	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
67	A67	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
68	A68	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
69	A69	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
70	A70	27	3	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	4	4
71	A71	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
72	A72	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
73	A73	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
74	A74	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
75	A75	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
76	A76	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
77	A77	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
78	A78	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
79	A79	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
80	A80	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
81	A81	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3



No	Nama	Umur	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendidikan	Kode	Lama kerja	Kode
82	A82	25	2	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
83	A83	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
84	A84	24	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
85	A85	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
86	A86	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
87	A87	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
88	A88	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
89	A89	24	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
90	A90	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
91	A91	23	1	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
92	A92	26	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
93	A93	27	3	Perempuan	2	SMA/SMK	1	4	4
94	A94	25	2	Perempuan	2	SMA/SMK	1	3	3
95	A95	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3
96	A96	23	1	Laki-laki	1	SMA/SMK	1	3	3

Variabel X (Kompensasi)

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	A1	3	3	4	4	3	5	4	3	29
2	A2	4	4	4	5	4	4	4	3	32
3	A3	3	3	4	5	4	3	4	4	30
4	A4	3	3	4	4	3	3	3	3	26
5	A5	3	4	5	4	3	4	3	4	30
6	A6	4	4	4	3	4	5	4	3	31
7	A7	4	5	4	4	3	4	5	4	33
8	A8	4	4	4	4	4	5	4	4	33
9	A9	4	4	4	3	4	3	4	4	30
10	A10	4	4	4	4	3	3	3	3	28
11	A11	4	4	5	5	5	4	4	4	35
12	A12	4	4	4	4	5	4	4	4	33
13	A13	5	5	4	5	5	4	4	4	36
14	A14	4	4	4	3	4	4	3	3	29
15	A15	4	5	4	4	4	3	4	4	32
16	A16	5	4	4	4	3	4	4	4	32
17	A17	5	4	4	4	4	4	5	5	35
18	A18	3	3	3	4	3	3	4	3	26
19	A19	4	4	4	4	5	4	4	4	33
20	A20	4	3	4	4	3	4	4	4	30
21	A21	3	3	4	4	3	5	4	3	29
22	A22	4	4	4	5	4	4	4	3	32
23	A23	3	3	4	5	4	3	4	4	30
24	A24	3	3	4	4	3	3	3	3	26
25	A25	3	4	5	4	3	4	3	4	30



No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
26	A26	4	4	4	3	4	5	4	3	31
27	A27	4	5	4	4	3	4	5	4	33
28	A28	4	4	4	4	4	5	4	4	33
29	A29	4	4	4	3	4	3	4	4	30
30	A30	4	4	4	4	3	3	3	3	28
31	A31	4	4	5	5	5	4	4	4	35
32	A32	4	4	4	4	5	4	4	4	33
33	A33	5	5	4	5	5	4	4	4	36
34	A34	4	4	4	3	4	4	3	3	29
35	A35	4	5	4	4	4	3	4	4	32
36	A36	5	4	4	4	3	4	4	4	32
37	A37	5	4	4	4	4	4	5	5	35
38	A38	3	3	3	4	3	3	4	3	26
39	A39	4	4	4	4	5	4	4	4	33
40	A40	4	3	4	4	3	4	4	4	30
41	A41	3	3	4	4	3	5	4	3	29
42	A42	4	4	4	5	4	4	4	3	32
43	A43	3	3	4	5	4	3	4	4	30
44	A44	3	3	4	4	3	3	3	3	26
45	A45	3	4	5	4	3	4	3	4	30
46	A46	4	4	4	3	4	5	4	3	31
47	A47	4	5	4	4	3	4	5	4	33
48	A48	4	4	4	4	4	5	4	4	33
49	A49	4	4	4	3	4	3	4	4	30
50	A50	4	4	4	4	3	3	3	3	28
51	A51	4	4	5	5	5	4	4	4	35
52	A52	4	4	4	4	5	4	4	4	33
53	A53	5	5	4	5	5	4	4	4	36
54	A54	4	4	4	3	4	4	3	3	29
55	A55	4	5	4	4	4	3	4	4	32
56	A56	5	4	4	4	3	4	4	4	32
57	A57	5	4	4	4	4	4	5	5	35
58	A58	3	3	3	4	3	3	4	3	26
59	A59	4	4	4	4	5	4	4	4	33
60	A60	4	3	4	4	3	4	4	4	30
61	A61	3	3	4	4	3	5	4	3	29
62	A62	4	4	4	5	4	4	4	3	32
63	A63	3	3	4	5	4	3	4	4	30
64	A64	3	3	4	4	3	3	3	3	26
65	A65	3	4	5	4	3	4	3	4	30
66	A66	4	4	4	3	4	5	4	3	31
67	A67	4	5	4	4	3	4	5	4	33
68	A68	4	4	4	4	4	5	4	4	33
69	A69	4	4	4	3	4	3	4	4	30
70	A70	4	4	4	4	3	3	3	3	28
71	A71	4	4	5	5	5	4	4	4	35
72	A72	4	4	4	4	5	4	4	4	33



No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
73	A73	5	5	4	5	4	4	4	4	36
74	A74	4	4	4	3	4	4	3	3	29
75	A75	4	5	4	4	4	3	4	4	32
76	A76	5	4	4	4	3	4	4	4	32
77	A77	5	4	4	4	4	4	5	5	35
78	A78	3	3	3	4	3	3	4	3	26
79	A79	4	4	4	4	5	4	4	4	33
80	A80	4	3	4	4	3	4	4	4	30
81	A81	3	3	4	4	3	5	4	3	29
82	A82	4	4	4	5	4	4	4	3	32
83	A83	3	3	4	5	4	3	4	4	30
84	A84	3	3	4	4	3	3	3	3	26
85	A85	3	4	5	4	3	4	3	4	30
86	A86	4	4	4	3	4	5	4	3	31
87	A87	4	5	4	4	3	4	5	4	33
88	A88	4	4	4	4	4	5	4	4	33
89	A89	4	4	4	3	4	3	4	4	30
90	A90	4	4	4	4	3	3	3	3	28
91	A91	4	4	5	5	5	4	4	4	35
92	A92	4	4	4	4	5	4	4	4	33
93	A93	5	5	4	5	5	4	4	4	36
94	A94	4	4	4	3	4	4	3	3	29
95	A95	4	5	4	4	4	3	4	4	32
96	A96	5	4	4	4	3	4	4	4	32

Variabel Y (Turnover Intention)

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	A1	3	3	3	2	3	1	2	3	20
2	A2	2	2	2	1	2	3	2	3	17
3	A3	3	3	2	1	2	3	2	2	18
4	A4	3	3	2	3	3	3	3	3	23
5	A5	3	2	1	2	3	2	3	2	18
6	A6	2	2	2	3	2	2	2	3	18
7	A7	2	1	2	2	3	2	1	2	15
8	A8	2	2	3	2	2	1	2	2	16
9	A9	2	2	3	3	2	3	2	2	19
10	A10	2	2	3	2	3	3	3	3	21
11	A11	2	2	2	1	1	2	2	2	14
12	A12	2	2	3	2	1	2	2	2	16
13	A13	1	1	2	2	1	2	2	2	13
14	A14	2	3	2	3	2	2	3	3	20
15	A15	2	2	2	2	2	3	2	2	17
16	A16	2	2	2	2	3	2	2	2	17
17	A17	2	2	2	2	2	2	1	1	14
18	A18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
19	A19	2	2	2	2	1	2	2	3	16



No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
20	A20	2	3	2	3	3	2	2	2	19
21	A21	3	3	3	2	3	1	2	3	20
22	A22	2	2	2	1	2	3	2	3	17
23	A23	3	3	2	1	2	3	2	2	18
24	A24	3	3	2	3	3	3	3	3	23
25	A25	3	2	1	2	3	2	3	2	18
26	A26	2	2	2	3	2	2	2	3	18
27	A27	2	1	2	2	3	2	1	2	15
28	A28	2	2	3	2	2	1	2	2	16
29	A29	2	2	3	3	2	3	2	2	19
30	A30	2	2	3	2	3	3	3	3	21
31	A31	2	2	2	1	1	2	2	2	14
32	A32	2	2	3	2	1	2	2	2	16
33	A33	1	1	2	2	1	2	2	2	13
34	A34	2	3	2	3	2	2	3	3	20
35	A35	2	2	2	2	2	3	2	2	17
36	A36	2	2	2	2	3	2	2	2	17
37	A37	2	2	2	2	2	2	1	1	14
38	A38	3	3	3	2	3	3	3	3	23
39	A39	2	2	2	2	1	2	2	3	16
40	A40	2	3	2	3	3	2	2	2	19
41	A41	3	3	3	2	3	1	2	3	20
42	A42	2	2	2	1	2	3	2	3	17
43	A43	3	3	2	1	2	3	2	2	18
44	A44	3	3	2	3	3	3	3	3	23
45	A45	3	2	1	2	3	2	3	2	18
46	A46	2	2	2	3	2	2	2	3	18
47	A47	2	1	2	2	3	2	1	2	15
48	A48	2	2	3	2	2	1	2	2	16
49	A49	2	2	3	3	2	3	2	2	19
50	A50	2	2	3	2	3	3	3	3	21
51	A51	2	2	2	1	1	2	2	2	14
52	A52	2	2	3	2	1	2	2	2	16
53	A53	1	1	2	2	1	2	2	2	13
54	A54	2	3	2	3	2	2	3	3	20
55	A55	2	2	2	2	2	3	2	2	17
56	A56	2	2	2	2	3	2	2	2	17
57	A57	2	2	2	2	2	2	1	1	14
58	A58	3	3	3	2	3	3	3	3	23
59	A59	2	2	2	2	1	2	2	3	16
60	A60	2	3	2	3	3	2	2	2	19
61	A61	3	3	3	2	3	1	2	3	20
62	A62	2	2	2	1	2	3	2	3	17
63	A63	3	3	2	1	2	3	2	2	18
64	A64	3	3	2	3	3	3	3	3	23
65	A65	3	2	1	2	3	2	3	2	18
66	A66	2	2	2	3	2	2	2	3	18



No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
67	A67	2	1	2	2	3	2	1	2	15
68	A68	2	2	3	2	2	1	2	2	16
69	A69	2	2	3	3	2	3	2	2	19
70	A70	2	2	3	2	3	3	3	3	21
71	A71	2	2	2	1	1	2	2	2	14
72	A72	2	2	3	2	1	2	2	2	16
73	A73	1	1	2	2	1	2	2	2	13
74	A74	2	3	2	3	2	2	3	3	20
75	A75	2	2	2	2	2	3	2	2	17
76	A76	2	2	2	2	3	2	2	2	17
77	A77	2	2	2	2	2	2	1	1	14
78	A78	3	3	3	2	3	3	3	3	23
79	A79	2	2	2	2	1	2	2	3	16
80	A80	2	3	2	3	3	2	2	2	19
81	A81	3	3	3	2	3	1	2	3	20
82	A82	2	2	2	1	2	3	2	3	17
83	A83	3	3	2	1	2	3	2	2	18
84	A84	3	3	2	3	3	3	3	3	23
85	A85	3	2	1	2	3	2	3	2	18
86	A86	2	2	2	3	2	2	2	3	18
87	A87	2	1	2	2	3	2	1	2	15
88	A88	2	2	3	2	2	1	2	2	16
89	A89	2	2	3	3	2	3	2	2	19
90	A90	2	2	3	2	3	3	3	3	21
91	A91	2	2	2	1	1	2	2	2	14
92	A92	2	2	3	2	1	2	2	2	16
93	A93	1	1	2	2	1	2	2	2	13
94	A94	2	3	2	3	2	2	3	3	20
95	A95	2	2	2	2	2	3	2	2	17
96	A96	2	2	2	2	3	2	2	2	17



**Lampiran Hasil Olah Data
Data Khusus
Kompensasi (X)**

Statistics

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
N	96	96	96	96	96	96	96
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.90	3.92	4.06	4.05	3.80	3.85	3.89

Statistics

	Item 8
N	96
Missing	0
Mean	3.69

Item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Cukup	24	25.0	25.0	25.0
Tinggi	58	60.4	60.4	85.4
Sangat Tinggi	14	14.6	14.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Cukup	23	24.0	24.0	24.0
Tinggi	58	60.4	60.4	84.4
Sangat Tinggi	15	15.6	15.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	4	4.2	4.2	4.2
Tinggi	82	85.4	85.4	89.6
Sangat Tinggi	10	10.4	10.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	15	15.6	15.6	15.6
Tinggi	61	63.5	63.5	79.2
Sangat Tinggi	20	20.8	20.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	38	39.6	39.6	39.6
Tinggi	39	40.6	40.6	80.2
Sangat Tinggi	19	19.8	19.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	29	30.2	30.2	30.2
Tinggi	52	54.2	54.2	84.4
Sangat Tinggi	15	15.6	15.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	20	20.8	20.8
	Tinggi	67	69.8	90.6
	Sangat Tinggi	9	9.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0

Item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	34	35.4	35.4
	Tinggi	58	60.4	95.8
	Sangat Tinggi	4	4.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0

Turnover Intention (Y)**Statistics**

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
N	Valid	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	2.20	2.19	2.25	2.09	2.20	2.25	2.16

Statistics

	Item 8	
N	Valid	96
	Missing	0
Mean	2.35	

Item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	5	5.2	5.2	5.2
Rendah	67	69.8	69.8	75.0
Cukup	24	25.0	25.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	10	10.4	10.4	10.4
Rendah	58	60.4	60.4	70.8
Cukup	28	29.2	29.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	5	5.2	5.2	5.2
Rendah	62	64.6	64.6	69.8
Cukup	29	30.2	30.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	15	15.6	15.6	15.6
Rendah	57	59.4	59.4	75.0
Cukup	24	25.0	25.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	19	19.8	19.8	19.8
Rendah	39	40.6	40.6	60.4
Cukup	38	39.6	39.6	100.0



Total	96	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	10	10.4	10.4	10.4
Rendah	52	54.2	54.2	64.6
Cukup	34	35.4	35.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	9	9.4	9.4	9.4
Rendah	63	65.6	65.6	75.0
Cukup	24	25.0	25.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	4	4.2	4.2	4.2
Rendah	54	56.3	56.3	60.4
Cukup	38	39.6	39.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	



Reliability Kompensasi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.729	.787	9

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
Item 1	1.000	.624	-.017	.015	.384	.192	.401
Item 2	.624	1.000	.200	.012	.368	.072	.282
Item 3	-.017	.200	1.000	.215	.193	.204	-.222
Item 4	.015	.012	.215	1.000	.256	-.112	.180
Item 5	.384	.368	.193	.256	1.000	.132	.204
Item 6	.192	.072	.204	-.112	.132	1.000	.246
Item 7	.401	.282	-.222	.180	.204	.246	1.000
Item 8	.457	.352	.297	.208	.335	-.011	.552
Kompensasi (X)	.707	.657	.352	.383	.680	.396	.599

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 8	Kompensasi (X)
Item 1	.457	.707
Item 2	.352	.657
Item 3	.297	.352
Item 4	.208	.383



Item 5	.335	.680
Item 6	-.011	.396
Item 7	.552	.599
Item 8	1.000	.683
Kompensasi (X)	.683	1.000

**Reliability
Turnover Intention (Y)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.791	9

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
Item 1	1.000	.691	-.028	-.057	.552	.137	.397
Item 2	.691	1.000	.145	.201	.336	.124	.497
Item 3	-.028	.145	1.000	.084	-.019	-.061	.009
Item 4	-.057	.201	.084	1.000	.271	-.059	.251
Item 5	.552	.336	-.019	.271	1.000	.094	.273
Item 6	.137	.124	-.061	-.059	.094	1.000	.300
Item 7	.397	.497	.009	.251	.273	.300	1.000
Item 8	.264	.392	.190	.201	.207	.163	.584
Turnover Intention (Y)	.649	.739	.269	.441	.639	.385	.724

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 8	Turnover Intention (Y)
Item 1	.264	.649
Item 2	.392	.739
Item 3	.190	.269
Item 4	.201	.441
Item 5	.207	.639
Item 6	.163	.385
Item 7	.584	.724
Item 8	1.000	.649
Turnover Intention (Y)	.649	1.000

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention (Y)	30.31	2.704	96
Kompensasi (X)	17.69	2.688	96

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.574	.367

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.977	1	681.977	5068.354	.000 ^b
	Residual	12.648	94	.135		
	Total	694.625	95			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.737	.438		1.685	.095
Kompensasi (X)	-.997	.014	.891	-71.192	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)