

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT. BINTAN
MEGAH ABADI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

Oleh

Zainiyah
Nim : 13612053



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT. BINTAN
MEGAH ABADI**

Skripsi

Oleh

Zainiyah
Nim : 13612053

Program Studi : S1 Manajemen



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. BINTAN MEGAH ABADI**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ZAINIYAH

NIM : 13612053

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M.
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Yudi Carsana, S.E, M.M.
NIDN.1016076501 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Plt. Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. BINTAN MEGAH ABADI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ZAINIYAH

NIM : 13612053

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Empat Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M.
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M.
NIDN.1005108903 / Asisten Ahli

Anggota

Muhammad Rizki, M.H.Sc.
NIDN.1021029102 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua

Charly Marlinda, SE.Mak.Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Zainiyah
NIM : 13612053
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,24
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bintang Megah Abadi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020

Penyusun

Zainiyah
NIM. 13612053

HALAMAN MOTTO

Sistem pendidikan yang bijaksana setidaknya akan mengajarkan kita betapa sedikitnya yang belum diketahui oleh manusia, seberapa banyak yang masih harus ia pelajari.
“Sir John Lubbock”

Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran.
“Albert Einstein”

Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.
“Ralph Waldo Emerson”

Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak ketahui.
“Aristotle Onassis”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

Orang tua, Suami serta Keluarga saya, yang selalu membimbing dan memberikan do'a serta semangat buat saya dengan tak pernah lelah mendidik saya untuk selalu mencari ilmu, belajar, ibadah, dan berdo'a

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkanNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi”**. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen.

Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak Ak.CA. Selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,MM. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M. Selaku Pembimbing I yang telah turut membimbing, memeberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

6. Bapak Yudi Carsana, S.E, M.M. selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulisan selama penulisan ini.
7. Bapak Heri Santoso selaku Pimpinan PT. Bintang Megah Abadi Kota Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan arahan kepada penulis.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis menyelesaikan kegiatan akademik.
9. Untuk kedua orang tua Bapak Muhammad Emran dan Ibu Samanah yang telah memberikan dorongan dan do'a sehingga usaha-usaha yang dilakukan mendapatkan ridho dari Allah SWT serta nasehat-nasehat yang diberikan kepada penulis yang tak pernah bosan diberikan untuk kebaikan penulis.
10. Untuk adik Sitti Fadilah yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materi, selalu memberikan motivasi serta do'a yang tanpa henti untuk keberhasilan ini.
11. Untuk suami Irfan Andika, terima kasih yang selalu memberi dukungan dan masukan selama ini, tempat selalu bertukar pendapat. Terima kasih telah menemaniku disetiap proses perjalanaku.
12. Teman-teman Moms rita, Telvani candra, agus sudarsono dan Encik amaliah itabillah yang telah memberikan semangat dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih, dengan penuh keyakinan dan keikhlasan adalah karena perkenan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT. Semoga karya ini ada manfaatnya bagi pembangunan bangsa dan negara. Amin

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020

Penulis

Zainiyah

NIM. 13612053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Lampiran	viii
Abstrak.....	ix
<i>Abstract</i>.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Kompensasi	14
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi.....	17
2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	20
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	
Kompensasi	21
2.1.4.5 Indikator Kompensasi.....	23
2.1.5 Turnover <i>Intention</i>	25
2.1.5.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	25
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover</i>	

<i>Intention</i>	26
2.1.5.3 Alasan-Alasan Perbehentian.....	28
2.1.5.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	29
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	30
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Hipotesis	33
2.5 Penelitian Terdahulu.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Jenis Data.....	39
3.2.1 Data Primer.....	39
3.2.2 Data Sekunder.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4 Populasi Dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	42
3.5 Definisi Operasional Variabel	43
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	43
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1 Uji Kualitas Data	46
3.7.1.1 Uji Validitas	46
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.2.1 Uji Normalitas	47
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	48
3.7.3 Uji Analisis Regresi Sederhana	48
3.7.4 Uji Hipotesis	50
3.7.4.1 Uji Persial (Uji t).....	50
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1.1 Sejarah PT. Bintang Megah Abadi.....	52
4.1.1.2 Struktur Organisasi PT. Bintang Megah Abadi...	52
4.1.2 Gambaran Umum Responden	55
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	55
4.1.2.2 Usia Responden	56
4.1.2.3 Jenjang Pendidikan Responden	56
4.1.2.4 Lama Bekerja Responden.....	57
4.1.3 Deskripsi Variabel	57

4.1.3.1 Variabel Kompensasi	58
4.1.3.2 Variabel <i>Turnover Intention</i>	60
4.1.4 Hasil Pengujian Data	62
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	62
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	64
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	67
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.1.7.1 Hasil Uji t Secara Parsial.....	68
4.1.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.2 Pembahasan	70

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data Turnover Intention Karyawan PT. Megah Abadi	5
3.2	Definisi Operasional Variabel	43
3.3	Kategori Nilai Bobot	45
4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	55
4.2	Responden Menurut Usia	56
4.3	Responden Menurut Jenjang Pendidikan	56
4.4	Responden Menurut Lama Bekerja.....	57
4.5	Variabel Kompensasi	58
4.6	Variabel <i>Turnover Intention</i>	60
4.7	Hasil Uji Validitas Kompensasi	63
4.8	Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	63
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	64
4.10	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	66
4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	68
4.12	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T).....	69
4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	32
4.1	Struktur Organisasi PT. Bintang Megah Abadi.....	53
4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram	65
4.3	Hasil Uji Normalitas PP Plot.....	65
4.4	Hasil Uji Heteroskedasitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	SPSS Tabulasi Responden
Lampiran 3	Hasil Olah Data
Lampiran 4	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5	Hasil Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BINTAN MEGAH ABADI

Zainiyah. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
zainiyah121211@gmail.com

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 40 orang karyawan di PT. Bintang Megah Abadi. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Bintang Megah Abadi yaitu sebanyak 40 orang responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi sederhana, uji hipotesis terdiri dari uji t dan koefisien determinasi (R^2).

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan t-hitung sebesar $-2,984 >$ nilai t-tabel sebesar $-2,02439$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ arti bahwa hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan antara terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh variabel kompensasi sebesar 0,190 atau 19% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kompensasi, *Turnover Intention*

Pembimbing : 1. Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M

Pembimbing : 2. Yudi Carsana, S.E, M.M

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE INTENTION TURNOVER IN PT. BINTAN MEGAH ABADI

Zainiyah. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
zainiyah121211@gmail.com

The purpose of this study is to determine whether compensation affects employee turnover intention at PT. Bintan Megah Abadi.

This type of research in this research is quantitative research. Data collection techniques in this study were questionnaire and literature. The population in this study were all employees as many as 40 employees at PT. Bintan Megah Abadi. Because the population is not greater than 100 respondents, the writer takes 100% of the population in PT. Bintan Megah Abadi as many as 40 respondents. The data analysis technique in this study uses the validity test, reliability test, classic assumption test consisting of normality test and heteroscedasticity test, simple regression analysis test, hypothesis test consists of t test and coefficient of determination (R^2).

From the results of data analysis, it shows that there is a significant influence between the independent variables, namely compensation to the dependent variable, namely turnover intention, this is indicated by the t-count of $-2,984 >$ the t-table value of -2.02439 with a significant value of $0.005 < 0.05$. meaning that the hypothesis proposed in this study the compensation variable has a negative and significant effect on turnover intention. The amount of influence of the compensation variable is 0.190 or 19% on turnover intention. While the remaining 81% is influenced by other variables such as work environment, work stress and organizational commitment which were not examined in this study.

Based on the results of this study, it is concluded that partially compensation variables significantly influence turnover intention.

Keywords : Compensation, Turnover Intention

Preceptor : 1. Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M

Preceptor : 2. Yudi Carsana, S.E, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan menurut (Hasibuan, 2017). Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif untuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* dan kesejahteraan karyawan),

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang di jalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan menurut penelitian Machmed dan Epo (2013).

Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Menurut (Widodo, 2015) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa

kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu produktivitas kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Dalam hal itu dapat memicu terjadinya *Turnover Intention* dalam perusahaan.

Menurut Lee dalam (Kartono, 2017) *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Karyawan yang meniggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Proses dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Menurut Mello dalam (Kartono, 2017) dampak selanjutnya *turnover intention* yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi. Terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai.

Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan

menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. Salah satu perusahaan di Tanjungpinang yang mengalami *Turnover Intention* pada PT. Bintang Megah Abadi.

PT. Bintang Megah Abadi merupakan salah satu perusahaan cabang terbesar di kota Tanjungpinang dan bergerak di bidang pelayaran Ekspedisi. PT. Bintang Megah Abadi merupakan bisnis armada ekspedisi yang melakukan pengiriman barang dari Jakarta ke Tanjungpinang dan dari Tanjungpinang ke Jakarta. PT. Bintang Megah Abadi berdiri pada tahun 1993 yang merintis dari pelayaran kapal kayu sehingga berkembang menjadi perusahaan besar seperti saat ini yang beralamat di Jalan Sultan Sulaiman Km. 5 bawah Nomor 6. Dimana alasan dalam melakukan penelitian pada PT. Bintang Megah Abadi karena adanya fenomena permasalahan dalam perusahaan ini.

Bedasarkan hasil pra penelitian terjadinya *Turnover Intention* dari tahun ketahun. Hal ini dapat di lihat dari data keluarnya karyawan pada tahun 2017 -2019 :

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Bintang Megah Abadi
Tahun 2017-2019

Periode / Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Total
2017	2	2	4
2018	4	2	6
2019	4	3	7
Jumlah	10	7	17

Sumber : PT. Bintang Megah Abadi (2020)

Pada tabel 1.1 dapat terlihat bahwa jumlah *Turnover* pada PT. Bintang Megah Abadi dari tahun 2017-2019 selalu mengalami peningkatan angka *Turnover* berdampak negatif pada PT. Bintang Megah Abadi karena harus mencari karyawan yang tepat untuk menduduki posisi yang kosong yang akan sedikit sulit mencari karyawan yang baru. Dari data yang sudah ditampilkan di atas, bahwa dari tahun ketahun diketahui adanya peningkatan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pada tahun 2017 terdapat 2 orang laki laki dan 2 orang perempuan menyebabkan karyawan itu keluar karena karyawan tersebut memiliki konflik dengan rekan kerja dikarenakan berbeda pendapat dan juga merasa kompensasi yang di dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Pada tahun 2018 adanya peningkatan karyawan yang meninggalkan perusahaan. Dari jumlah tahun lalu bahwa dapat dilihat bahwa adanya peningkatan yang dari 4 orang menjadi 6 orang. Alasan karyawan yang meninggalkan perusahaan hampir sama dengan konflik pada tahun 2017. Dimana permasalahannya tidak jauh dari kompensasi mengenai perhitungan uang lembur kemudian bosan dengan pekerjaan yang sama.

Pada tahun 2019 adanya peningkatan jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan. Jumlah karyawan yang memilih mengundurkan diri yaitu berjumlah 7 orang. Alasan karyawan meninggalkan perusahaan itu mengenai kebutuhan yang belum tercukupi, beban kerja yang berlebihan, bosan dengan pekerjaan yang tiap harinya dikerjakan serta mendapatkan penawaran dari perusahaan lain yang memberikan fasilitas memadai.

Dari penjelasan di atas bisa di tarik kesimpulan fenomena yang terjadi pada PT. Bintang Megah Abadi merupakan permasalahan kompensasi yang sering terjadi dihadapi oleh pihak perusahaan ini yaitu kompensasi dimana gaji dan kompensasi yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapannya, apabila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah dalam skripsi ini, yaitu : diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat di ambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori serta pengetahuan yang telah didapatkan di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan *turnover intention*.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi dan ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan referensi dalam mengetahui masalah yang terjadi dengan cepat sehingga dapat memberikan ide dalam memecahkan masalah tersebut. Dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemimpin PT. Bintang Megah Abadi sebagai masukan dan pertimbangan tentang kompensasi dalam rangka mengatasi *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dalam penelitian ini maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat gambaran mengenai fenomena yang terperinci mengenai pembahasan dari penelitian ini. Dimana dalam pembahasan bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai landasan teori yang dikemukakan oleh ahli dalam melalui jurnal, buku dan juga referensi

pustaka. Pada bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran dari permasalahan yang terjadi, hipotesis ataupun dugaan sementara dan juga penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan mengenai metode dalam melakukan penelitian dan teori yang digunakan. Dalam bab ini juga terdapat teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat uraian hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti. Didalam bab ini juga diharapkan memberikan jawaban dari hipotesis yang ditentukan sehingga mendapatkan hasil akhir dalam melakukan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penyusunan laporan yang telah diteliti. Dimana bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan juga saran yang dapat membantu perusahaan dalam menemukan ide untuk memecahkan permasalahan yang dapat merugikan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki manajemen yang efektif dan efisien. Karena manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2011).

Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut manusia, manajemen sulit didefinisikan. Dalam kenyataannya tidak ada definisi manajemen yang telah diterima secara universal. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017).

Dilain pihak setiap manusia dalam perjalanan hidupnya selalu akan menjadi anggota dari beberapa macam organisasi, seperti organisasi sekolah, perkumpulan olahraga, sekelompok musik, militer ataupun organisasi perusahaan. Organisasi-organisasi ini mempunyai persamaan dasar walaupun dapat berbeda satu dengan yang lain dalam beberapa hal. Sebagai contoh, organisasi perusahaan atau departemen pemerintah dikelola secara lebih formal dibanding kelompok olahraga atau rukun

tetangga. Persamaan ini terutama tercermin pada fungsi-fungsi manajerial yang dijalankan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *universal*. Sifat ini merupakan hasil dari kenyataan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sama dimana saja, dalam seluruh organisasi dan pada waktu kapan saja. Fungsi-fungsi manajerial ini sama untuk perusahaan-perusahaan besar, kecil ataupun multinasional, organisasi-organisasi kemasyarakatan atau semi kemasyarakatan, kelompok-kelompok hobi dan sebagainya. Walaupun mungkin diterapkan secara berbeda oleh manajer-manajer yang berbeda pula. Dalam hal ini tergantung pada variabel-variabel seperti tipe organisasi, kebudayaan dan tipe anggota (karyawan) fungsinya tetap sama.

Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan

pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani M. , 2012).

Dalam rangka persaingan di zaman sekarang organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri. Tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula SDM merupakan terjemahan dari “*Human Resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personalia, kepegawaian dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2017) sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegangan dengan definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang dpada pengertian tersebut istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu S.P., 2016).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Dessler dalam (Edy Sutrisno, 2017) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang

manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Jadi MSDM dapat merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Dalam sebutan manajemen personalia terkandung pengertian bahwa personalia atau karyawan itu hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan perusahaan. Jika dikelola secara tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri.

Tidak mudah mudah merancang dan mengelola sebuah sistem kompensasi atau sistem imbalan yang efektif. Kompensasi dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan seperti faktor pasar tenaga kerja, kompetisi, kesepakatan kerja, peraturan pemerintah, dan filosofi manajemen puncak mengenai pemberian gaji atau upah serta berbagai faktor lain, karena pada dasarnya tujuan yang hendak dicapai adalah terwujudnya imbalan yang adil dan layak bagi seluruh anggota organisasi atau perusahaan.

Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman seperti ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi ini

dimaksud sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Sutrisno, 2017).

Menurut (Burhanuddin, 2015) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan.

Menurut (Yani, 2012) kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat atau tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain.

Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Suwatno, 2016) kompensasi merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Kompensasi mempunyai arti yang luas selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaina seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung di terima karyawan secara tetap.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) dalam (Prinsa, 2016) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Prinsa, 2016) kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Dari beberapa referensi diatas, maka upah atau kompensasi yang diterima oleh para karyawan adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula pemberian kompensasi kepada karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan,

meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Menurut Notoadmojo (1992) dalam (Sutrisno, 2016) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut (Hasibuan, 2016) adapun tujuan kompensasi mengemukakan sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara karyawan dan perusahaan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egotiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih baik

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Yani, 2012) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk nonfinansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Nawawi (2005) dalam (Prinsa, 2016) tiga jenis kompensasi secara garis besar, yaitu :

1. Kompensasi langsung

Penghargaan atau ganjaran yang di sebut gaji atay upah yang di bayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Yani, 2012) berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat,

yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitasnya.

5. Biaya hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat yang akan dibayar.

2.1.4.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Handoko, 2012) kompensasi dibagi menjadi beberapa indikator yaitu :

1. Gaji

Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan atau minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik atau turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Upah

Sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan atau minggu untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi *event-event* tertentu.

3. Insentif

Sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan atau minggu untuk karyawan tetap atau *part-time* sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan belas jasa

yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

4. Bonus

Sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun maka bonusnya tidak akan diberikan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif untuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* dan kesejahteraan karyawan), menurut (Hasibuan D. S., 2017) indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3. Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. Benefit dan *service*

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun,, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darma wisata.

2.1.5 Turnover *Intention*

2.1.5.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Knusden et. al (2003) dalam (Kartono, 2017) *turnover intention* didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan.

Menurut Lee (2008) dalam (kartono, 2017) *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain.

Menurut Issa et. al (2013) dalam (Kartono, 2017) *turnover intention* merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sekarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Menurut Nilesh Thakre (2015) dalam (Kartono, 2017) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini serta perilaku mencari pekerjaan baru.

Menurut Tet dan Mayer (1993) dalam (Zakaria & Astuty, 2017) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri.

Menurut Jackofsky dan Peter (1983) dalam (Zakaria & Astuty, 2017) memberi batasan pada *Turnover* yakni sebagai perpindahan individu yaitu karyawan dari pekerjaannya sekarang. Jadi *Turnover Intention* menggambarkan niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Dampak dari *Turnover Intention* akan muncul ketika karyawan benar melakukan niatan itu yakni dengan keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain di organisasi lain.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Keluar dalam pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan atau organisasi, menghindari sebagian tanggungjawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Menurut Maier (2012) dalam (Hartatik, 2014) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, yaitu :

1. Usia

Dari hasil penelitian sebelumnya, bahwa para pekerja yang mudah mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja-pekerja yang usianya lebih tua.

2. Lama Kerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Intraksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang meningkatkan terjadinya *turnover* tersebut.

3. Pengaruh Intelegensi Terhadap *Turnover*

Mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan juga sumber kecemasan.

4. Keterkaitan Terhadap Perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterkaitan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti dan membentuk perasaan memiliki rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif

5. Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisin kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi, dan hubungan interpersonal.

2.1.5.3 Alasan-Alasan Pemberhentian

Menurut undang-undang no.13 tahun 2003, pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Sedangkan, menurut (Hartatik, 2014) pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan pada undang-undang 13 tahun 2003 perusahaan dapat memberhentikan karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan berat yang terdiri dari perbuatan :

1. Melakukan penipuan penggelapan dan juga pencurian barang perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu yang dapat membuat perusahaan menjadi rugi.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang dapat memabukkan dan juga memakai narkoba dilingkungan kerja.
4. Melakukan asusila atau perjudian dilingkungan kerja .
5. Mengancam, menganiaya,menyerang satu teman kerja dilingkungan kerja.
6. Mengajak satu tim kerja untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan undang-undang dan juga peraturan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman kerja dalam keadaan celaka di tempat kerja .

9. Membeberkan atau membongkar perusahaan yang seharusnya dirahaskan, kecuali untuk kepentingan Negara.
10. Melakukan perbuatan yang mengancam pidana penjara selama 5 tahun atau lebih.

2.1.5.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Lum et. al (1998) dalam (Kartono, 2017) menyatakan indikator turnover, yaitu :

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Menurut Mobley (2011) adapun indikator untuk mengukur *turnover intention*, sebagai berikut :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Keinginan untuk meninggalkan

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Dalam suatu perusahaan terdapat banyak pekerja yang saling berhubungan. Dimana dalam suatu pekerjaan akan menjalin sebuah ikatan hubungan. Misalnya seperti bekerja untuk memenuhi kelangsungan hidupnya. Sedangkan untuk perusahaan, perusahaan memerlukan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki

keahlian maupun kemampuan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Setelah karyawan menyelesaikan pekerjaan, perusahaan berkewajiban memberikan lebih dari upah dan gaji atau dapat dikelompokkan dalam bentuk kompensasi. Bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak kompetitif niscaya banyak karyawan yang unggul ataupun baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, maka pengupahan atau penggajian harus tetap dijaga. Tanpa adanya kompensasi yang baik dan cukup, karyawan akan merasa sangat tidak puas, mengurangi kinerja dan bisa berujung pada tingkat karyawan yang menjadi tinggi.

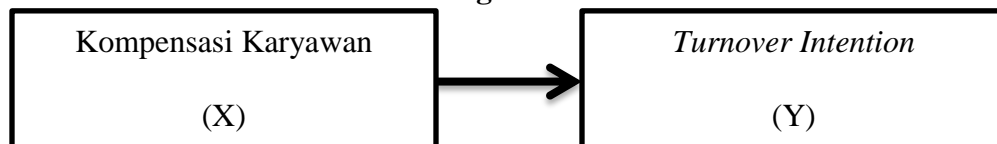
Penelitian ini di kuatkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Normariati Silaban, Tantri Yanuar dan Rahmat Syah pada tahun 2018 dengan judul *The Influence Of Compensation And Organizational Commitment On Employees' Turnover Intention* dalam IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 01-06. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi. pada niat turnover karyawan. Penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan model kausalitas atau pengaruh hubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasilnya mendukung kompensasi sesuai akan menurunkan intensi turnover karyawan dengan (T-nilai 4,07). Semakin tinggi kompensasi, semakin rendah intensi turnover, dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi, semakin tinggi intensi turnover. Kompensasi yang Tepat akan meningkatkan Komitmen Organisasi, hasilnya (nilai T 9.33) yang berarti semakin tinggi

kompensasi, semakin tinggi komitmen Organisasi, dan semakin rendah kompensasi, semakin rendah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi yang Baik akan menurunkan intensi turnover (nilai T -1,56) yang berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi turnover.

2.3 Kerangka Pemikiran


Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas yaitu kompensasi karyawan (X) dan satu variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian, 2020

Keterangan :

 : Pengaruh secara Parsial

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh mengumpulkan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data (Sugiyono P. D., 2015).

Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H₁ : Pengaruh secara parsial Kompensasi karyawan terhadap *turnover intention* Karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Mar'atus Sherly Iemalia, Mahmudah Enny Widyaningrum, Anggraeni Rahmasari tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Sales Di PT. Gading Murni Surabaya dalam Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari tentang kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* pada bagian sales di PT. Gading Murni Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Berdasarkan pada hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja

diperoleh nilai t hitung sebesar 3,283 yang lebih besar dari pada t tabel 1,675. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,527 yang lebih besar dariada ttabel 1,675. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,535 yang lebih besar dari pada t tabel 1,675. Demikan juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 25,414 yang lebih besar dari pada F tabel sebesar 2,79. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Gading Murni.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur riqoh Fuaidah, Bambang Swasto Sunuharyo, Edlyn Khurotul Aini tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo) dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 60 No. 2 Juli 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*)

dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,357 pada signifikansi 0,008 dan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 2,755 > 2,000, lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (y) dengan koefisien regresi sebesar -0,574 pada signifikansi 0,000 dan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 4,435 > 2,000.

Penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati dan Andi Mahera tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam dalam Jurnal Bening, Volume 5 No. 1 Tahun 2018 ISSN: 2252-52672. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif, komparatif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari uji t untuk variabel kompensasi di peroleh nilai t hitung > t tabel (2,907 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil Uji t variabel penempatan kerja di peroleh nilai t hitung < t tabel (0,545 < 1,666) dan signifikansi 0,030 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil Uji t variable beban kerja di peroleh bahwa nilai t hitung > t tabel (5,619 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 , artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

turnover intention. Nilai R Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,331 yang berarti bahwa 33,1 % perubahan tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Catur Widayati Dan Yolanda Yunia tahun 2016 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dalam Jurnal Manajemen, Volume XX, No. 03, Oktober 2016 : 387- 401. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penelitian lapangan (Field research) dengan melakukan penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari uji t nilai t hitung kompensasi lebih kecil dari nilai t tabel yakni $-1,816 < 2,01537$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, nilai t hitung budaya organisasi lebih kecil dari nilai t tabel yakni $-3,885 < 2,01537$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti, Muhammad Nashar dan Desi Usliawati tahun 2017 dengan judul *The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta* dalam Jurnal *Advances in Intelligent Systems Research, volume 131* International Conference of Organizational Innovation

(ICOI 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap niat berpindah. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan total populasi sampel 54 responden dan analisis statistic regresi linier berganda digunakan sebagai analisis data. Hasil penelitian dengan uji t untuk variabel kompensasi nilai t-hitung $2,831 < t$ tabel $2,00758$ dengan probabilitas signifikansi $0,007 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan efek negatif pada niat turnover. Diperoleh Komitmen Organisasi nilai t-hitung dari $-3.889 < t$ -tabel 2.00758 dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa organisasi variabel komitmen juga berpengaruh signifikan dan negatif pada niat turnover. Hasil dari uji nilai F $45,847 > F$ -tabel $3,18$ dengan profitabilitas $0,000 < 0,05$. Disimpulkan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi intensi turnover atau dengan kata lain modelnya adalah tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Daryoto Mulyadi Candra, Sri Wahyu Lely Hana, Deasy Wulandari tahun 2018 dengan judul *Compensation And Turnover Intention In Coal Mining Support Companies In South Kalimantan* dalam jurnal *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7, Issue 4 , Apr 2018 Issn 2277-8616. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap turnover intention pada karyawan yang bekerja di perusahaan pertambangan, terutama perusahaan perbaikan dan pemeliharaan alat berat yang berlokasi di Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil uji F adalah 109.544 sedangkan tabel F Hasil dari uji F

lebih besar dari F tabel ($109,544 > 3,16$) dan nilai p lebih kecil dari tingkat kesalahan ($0,000 < 0,05$), itu menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara signifikan mempengaruhi turnover intention perusahaan penunjang penambangan karyawan di Kalimantan Selatan secara bersamaan. Berdasarkan uji-t Kompensasi Non keuangan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t sebesar 8,912 melebihi nilai t tabel sebesar 1,671, yang berarti bahwa kompensasi finansial secara signifikan memengaruhi intensi turnover secara parsial. Hasil dari Kompensasi Non keuangan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,761 melebihi nilai t tabel sebesar 1,671, yang berarti bahwa kompensasi non finansial secara signifikan mempengaruhi intensi turnover secara parsial.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono P. D., 2015) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mengtradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah / *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek terbaru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Aspek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi karyawan sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention*. Unit observasi dalam penelitian ini adalah PT. Bintang Megah Abadi serta mencakup para karyawan.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Peneliti dengan data primer dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan karena data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian dapat dieliminasi atau setidaknya dikurangi. Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil kuesioner dengan karyawan PT. Bintang Megah Abadi dan juga hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan tersebut. Tujuannya adalah untuk mengetahui kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder menurut (Supomo & Nur, 2018) adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka data sekunder pada penelitian ini diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh data yang diperoleh dari perpustakaan sebagai hasil membaca dan sebagian dari informasi karyawan, serta dari referensi penelitian sebelumnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk pengumpulan data (Sugiyono P. D., 2015). Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos ataupun internet. Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti yaitu kepada karyawan PT. Bintang Megah Abadi.

2. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2017) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 40 orang karyawan di PT. Bintang Megah Abadi.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Dalam hal ini sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Bintang Megah Abadi yaitu sebanyak 40 orang responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga penelitian dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017)	1. Gaji 2. Upah 3. Upah insentif 4. Benefit dan <i>service</i> Menurut (Hasibuan D. S., 2017)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sekarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan	1. <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar) 2. <i>Job search</i> (pencarian pekerjaan) 3. <i>Thinking of quit</i>	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8

	mempengaruhi produktivitas pegawai. Menurut Issa et. al dalam (Kartono, 2017)	(memikirkan keluar) Menurut Lum et. al dalam (Kartono, 2017)	
--	--	---	--

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu : (Cholid & Abu, 2016).

1. *Editing*

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan daripada *editing* adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin. Pemeriksaan daftar pertanyaan yang telah selesai ini dilakukan terhadap :

- a. Kelengkapan jawaban, apakah tiap pertanyaan dalam daftar pertanyaan sudah ada jawabannya, meskipun jawaban hanya berupa tidak tahu atau tidak mau menjawab.
- b. Keterbacaan tulisan, tulisan yang tidak terbaca akan mempersulit pengolahan data atau berakibat pengolah data salah membaca.
- c. Kejelasan makna jawaban.
- d. Kesesuaian jawaban
- e. Relevansi jawaban, bila ada jawaban yang kurang atau tidak relevan maka editor harus menolaknya.

f. Keseragaman satuan data.

2. *Coding* (pengkodean)

Yang dimaksud dengan *Coding* adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban. Proses pemberian kode pada penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data ke dalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

Tabel 3.2
Kategori Nilai Bobot

Kategori jawaban	Kode
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Cholid & Abu, (2016)

3. *Pemberian Skor (scoring)*

Proses pemberian skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Untuk butir yang berbentuk negatif, maka nilainya di konversikan menjadi positif pada saat pengolahan data. `

4. *Tabulasi (Tabulating)*

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan mengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk table. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif.

3.7 Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka terlebih dahulu data tersebut diolah dan dianalisis dahulu. Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dalam hal ini variabel dependen memiliki 1 variabel dan variabel independen memiliki 1 variabel. Dalam pengolahan analisis statistik ini, penulis menggunakan software *SPSS 22 for windows*. Adapun analisis statistic yang digunakan didalam penelitian ini.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut (Sugiyono P. D., 2012) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas disebut item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Sugiyono P. D., 2012) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukurb tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliable). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach (α)*.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji

suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean dan standart deviasi yang sama. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi komulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun dasar keputusannya adalah :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titiknya membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait yaitu kompensasi (X) dan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Bintang Megah Abadi. Analisis regresi sederhana atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi terhadap perubahan variabel dependen yaitu *turnover intention* secara simultan.

Menurut (Gani & Amalia, 2018) Model regresi sederhana dengan berganda sesungguhnya tidak banyak berbeda. Perbedaannya hanya terletak pada jumlah variabel independen. Regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen sedangkan regresi berganda lebih dari satu variabel independen. Mengingat model regresi sederhana hanya memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen, maka pengujian asumsi klasik dapat diabaikan. Asumsi klasik model

regresi linear adalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Persyaratan dan asumsi dasar harus tetap dipenuhi jika ingin menggunakan regresi linear sederhana.

Model regresi sederhana adalah model regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel. Variabel pertama (Y) berperan sebagai variabel dependen dan variabel kedua (X) berperan sebagai variabel independen. Formulasi model regresi sederhana biasanya ditulis

$$\begin{aligned} \mathbf{Y} &= \mathbf{f}(\mathbf{X}) \\ \mathbf{Y} &= \boldsymbol{\alpha} + \mathbf{B}\mathbf{X} + \boldsymbol{\varepsilon} \end{aligned}$$

Parameter β (koefisien regresi) adalah besarnya pengaruh absolut variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Parameter α (konstanta) adalah besarnya nilai variabel (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel (X). Notasi ε adalah besarnya *error term* yang merupakan pengaruh faktor lain diluar model.

Menurut (Gozali,2011) Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah memiliki hubungan yang sangat kuat dan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat semakin kecil. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah memiliki hubungan yang sangat lemah dan variabel terikat semakin besar. Adapun rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y} = \boldsymbol{\alpha} + \boldsymbol{\beta}\mathbf{X}$$

Keterangan :

$Y = \textit{turnover intention}$

$\alpha =$ Koefisien Regresi (Bilangan Konstanta)

βX = Koefisien Regresi untuk X, kompensasi karyawan

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini. Dalam pengujian ini keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau salah (Hasan, 2010). Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2013). t hitung dapat diperoleh dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Dimana :

β_i = Koefisien Regresi Variabel i

S_{β_i} = Standar Error Variabel i

Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

1. H_0 : diterima jika $t_{table} \leq t \text{ hitung} \leq t_{tabel}$, maka secara parsial tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi.

2. H_0 : ditolak jika t hitung $<$ t tabel atau t hitung $<$ t table, maka secara parsial ada pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Imam Ghozali,2011:84).

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- D. N., & D. A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- D. Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno, P. ., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- H. ., (2016). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, M.B.A, D. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, S. M. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, I. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Turnover Intention*, Yogyakarta: Deepublish
- M. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Yani.,SH.MM, D. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mobley,W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia : Bandung
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&B*. 2016: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, M.Si., D. B., & Nur Indriantoro, . P. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi dengan BPFE.
- Suwatno. & Priansa, D, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, M.Si, P. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)*. *Journal Mangement*, 88.

RIWAYAT HIDUP



BIODATA

Nama : Zainiyah
Tempat / Tanggal Lahir : Kijang / 25 oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Menikah
Agama : Islam
Email : zainiyah121211@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 018 Bintan Timur Tahun 2001
2. SLTP Negeri 3 Bintan Timur Tahun 2007
3. SMK Negeri 1 Tanjungpinang Tahun 2010
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang Tahun 2013