

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG
MAKALE) TANA TORAJA**



**RUNIYANTI CITRA AYU MANGALIK
1910421110**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG MAKALE) TANA TORAJA



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**RUNIYANTI CITRA AYU MANGALIK
1910421110**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG MAKALE) TANA TORAJA

Disusun dan diajukan oleh

RUNIYANTI CITRA AYU MANGALIK
1910421110

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 9 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 9 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

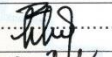
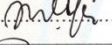
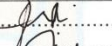

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG
MAKALE) TANA TORAJA**

disusun dan diajukan oleh

RUNIYANTI CITRA AYU MANGALIK
1910421110

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **9 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : RUNIYANTI CITRA AYU MANGALIK
NIM : 1910421110
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG MAKALE) TANA TORAJA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 9 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Runiyanti Citra Ayu Mangalik

PRAKATA

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas Berkat dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG MAKALE) TANA TORAJA**". Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmi Sosial, Universitas Fajar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Michel Tato' dan Ibu Hermin Tambaru yang dari dulu selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun kepada saya. Dan pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Fajar Makassar.
4. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
5. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M. atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.

6. Segenap Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Kakak-kakak saya Jusmita Helce Kappa, Mulyani Rachel Mangalik, dan Soyana Soraya Mangalik yang selalu memberikan semangat serta doa terbaik kepada penulis dalam segala proses.
8. Keluarga besar Universitas Fajar, khususnya teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kekurangan sehingga mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat di berbagai bidang serta penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Makassar, 9 September 2023

Runiyanti Citra Ayu Mangalik

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG MAKALE) TANA TORAJA

**Runiyanti Citra Ayu Mangalik
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Perusahaan merupakan tempat seseorang untuk mengembangkannya diri dan kemampuannya serta sebagai tempat untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebijakan yang sering berubah ubah serta lingkungan perusahaan yang kurang kondusif sering memicu karyawan untuk melakukan pengunduran diri yang pada akhirnya berdampak pada tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale Tana Toraja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan adalah 26 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale Tana Toraja.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION (PT. BANK SULSELBAR CK MAKALE) TANA TORAJA

**Runiyanti Citra Ayu Mangalik
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

A company is a place for someone to develop themselves and their abilities as well as a place to earn a living to meet their living needs. policies that frequently change and a company environment that is less conducive often triggers employees to resign which ultimately has an impact on the level of turnover intention in the company. This research aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on Turnover Intention at PT. Bank Sulselbar Makale Tana Toraja Branch Office. The research method used is a quantitative method. The total population and sample used was 26 people. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study conclude that compensation and job satisfaction have a negative and significant influence on turnover intention at PT. Bank Sulselbar Makale Tana Toraja Branch Office.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

DAFTAR ISI

LEMBAR SAMPUL.....	i
LEMBAR JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR KEASLIAN.....	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	10
2.1.2 Teori dan Konsep Kepuasan Kerja.....	26
2.2 Tinjauan Empirik	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	39
2.4 Definisi Operasional.....	40
2.5 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Rancangan Penelitian.....	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.5 Teknik Pengumpulan.....	44
3.6 Pengukuran Variabel.....	44
3.7 Instrumen Penelitian	45
3.8 Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.2 Hasil Penelitian	52
4.3. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Turnover PT. Bank Sulselbar	8
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	40
Tabel 2.2 Kerangka Konseptual.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan umur	52
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	54
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan	54
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja	55
Tabel 4.6 Uji Validitas X1	56
Tabel 4.7 Uji Validitas X2	56
Tabel 4.8 Uji Validitas Y	57
Tabel 4.9 Uji Reabilitas	57
Tabel 4.10 Uji Normalisasi.....	58
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi	60
Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas	60
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.15 Uji Parsial	62
Tabel 4.16 Uji Simultan.....	64
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinan.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Penulis.....	74
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	79
Lampiran 4 Dokumentasi.....	81
Lampiran 5 Surat Balasan.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satu diantara tujuan penting didirikannya perusahaan ialah memberikan kesejahteraan bagi mereka atau orang-orang memiliki kaitan langsung dalam berbagai kegiatan perusahaan tersebut baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Dalam memberikan ketentraman untuk mereka yang terlibat dalam perusahaan, hingga perusahaan harus bisa menambah labanya tiap periode. Makin meningkat laba yang didapat maka tingkat kesejahteraanpun meningkat.

Faktor manusia adalah faktor yang akan dianggap sangat penting atau punya peran kuat dalam mencapai tujuan perusahaan yang dimaksudkan tersebut bahwa perusahaan harus bisa untuk meningkatkan labanya tiap periode. Menurut *Mangkunegara A.A* tenaga kerja atau SDM mempunyai peran inti atau penting menjaga kapasitas yang tentunya akan memiliki dampak terhadap terpenuhinya target agar sesuai dengan visi misi perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena manusia adalah inti penggerak bagi semua kegiatan perusahaan. Dorongan terhadap SDM harus diperhatikan berdasarkan kualitas yang dimilikinya. Besaran karyawan yang ada harus sesuai dengan beban kerja yang dibutuhkan, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kekurangan SDM. Pengelolaan SDM dalam perusahaan harus didasari dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku sesuai rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan manusiawi akan memberikan motivasi kepada seorang individu tenaga kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimaksudkan untuk memajukan perusahaan. Pengelolaan SDM ini harus dilakukan dengan manajemen yang

profesional dimana sesuai dengan fungsi manajemen yang ada agar perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Sebaliknya jika karyawan atau SDM ini tidak dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memilih untuk mengundurkan diri atau memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerja (*turnover intention*).

Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yang berada pada negara berkembang. *Turnover intention* mengacu pada bagaimana karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja (*Mardikaningsih et al., 2022*). *Turnover Intention* adalah suatu perilaku sejauh manakah tenaga kerja atau karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (*J Mapasa dkk., 2022*). *Turnover intention* tersebut mengacu pada niat atau keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam hal apakah ada kelanjutan hubungan dengan organisasi atau Perusahaan tersebut atau tidak. *Turnover intention* adalah sebuah kejadian kala perusahaan kehabisan sebagian besar pekrjanya, menjadikan jabatan definit menjadi kosong dalam kurun waktu sampai-sampai pekerjaan menjadi gampang terbengkalai (*Aisyia, 2016*). Dengan terjadinya *turnover intention* maka perusahaan kehabisan beberapa tenaga kerja dan kehilangan tersebut harus diganti dengan karyawan baru. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakpastian serta ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan yang juga berpengaruh dengan peningkatan biaya rekrutmen untuk mencari karyawan baru agar kekosongan beberapa sektor dalam perusahaan bisa digantikan dengan karyawan baru sebelum dapat melanjutkan bisnis seperti semula . Maka dari itu suatu perusahaan harus dituntut agar dapat sebisa mungkin mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberi balas jasa yang tinggi yang dianggap setara serta memahami hal yang mampu membuat

karyawannya untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kualitas dari kinerjanya bagi perusahaan. *Turnover intention* juga akan berdampak kepada karyawan lain yang ada di perusahaan yang memilih untuk tetap bertahan. Semakin banyak karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan maka karyawan yang bertahan tidak akan memiliki semangat untuk bekerja dan mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang mereka anggap lebih baik dimana pada akhirnya juga akan menyulitkan perusahaan untuk menarik talenta-talenta lain sehingga perusahaan kehilangan banyak waktu yang bisa digunakan untuk melakukan hal produktif lainnya.

Ada banyak faktor penyebab karyawan berniat untuk berpindah atau keluar dari tempat kerjanya, namun faktor yang paling dominan dari keinginan untuk berpindah (*Turnover intention*) diantaranya adalah :

- a. Kepuasan kerja pada tahap individual atau perseorangan, kepuasan adalah suatu variable kognitif sangat sering diteliti pada suatu bentuk *intention turnover*. Bagian dari kepuasan didapatkan berkaitan dengan adanya kemauan seseorang melepaskan organisasi yang dimaksud berikut kepuasan akan upah serta promosi, kepuasan supervise yang diterima, kepuasan bersama rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan dan isi dari kerja.
- b. Komitmen Organisasi karena dianggap mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja serta kemauan untuk meninggalkan tempat dia bekerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover intention* karyawan harus menggunakan variable lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variable penjelas.

Masalah kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering terjadi dan bersifat mendasar, yang dirasakan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dan berusaha mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik dari tempat kerjanya sebelumnya. Penelitian *Elmi (2017)* yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan”, dan hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dari kepuasan kerja atas *turnover intention*, dan menunjukkan hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention, dengan korelasi yang tinggi seperti ini namun negatif, artinya jika kepuasan kerja karyawan semakin rendah maka intensi turnover akan semakin meningkat. Kepuasan kerja adalah suatu penjelasan tentang rasa atau sikap individu terhadap kerjanya, terhadap kesempatan promosi, jalinan kepada rekan kerja, pengamatan dan rasa puas terhadap pekerjaan mereka sendiri (*Titisari, 2014:18*). Perasaan menekan atau rasa tertekan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan akan menimbulkan rasa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut jika hal ini terus menerus terjadi. Faktor lainnya juga terdapat motivator atau kondisi intrinsik yang bila terpenuhi akan menimbulkan motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, menunjukkan bahwa setiap karyawan tidak akan puas hanya dengan terpenuhinya kebutuhan dasar tetapi akan tetap berusaha memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi (*Larasati, dkk 2021*). Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai pandangan seperti yang telah dipaparkan maka bisa dibilang bahwa kuatnya kaitan antar kepuasan kerja dan *turnover intention* memang sudah tidak diragukan lagi. Hubungan negatif ini membawa fakta bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka tingkan *turnover intention* turun atau rendah. Dan fakta tersebut akan terus diperkuan dalam penelitian ini.

Edward Lawler mengemukakan dalam *Equity Theory* adanya keterkaitan kepuasan kerja yang dianggap berbanding lurus dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan erat kaitannya dengan kompensasi yang sepadan dengan ambisi para pekerja. Kompensasi diartikan segala bentuk yang disongsong oleh pekerja menjadi keseluruhan balasan jasa yang didapat oleh pegawai menjadi dampak berasal implementasi pekerjaannya di organisasi yang berbentuk uang maupun lainnya, yang bisa berupa gaji, upah, insentif, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, serta lainlain (*Widyawati et al., 2021*). Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan akan menjadi salah satu alasan karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja dan yang terpenting adalah menghindari keinginan karyawan untuk memilih untuk meninggalkan perusahaan, sehingga beberapa tujuan juga akan terealisasi dengan baik. Tujuan tersebut antara lain menjamin sumber nafkah bagi karyawan serta keluarganya, peningkatan prestasi kerja, meningkatnya hubungan kerja antar karyawan, meningkatkan disiplin kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Fenomena *turnover intention* juga terjadi bahkan tinggi di sector Perbankan Indonesia. Menurut *Mercer (2019)*, tingkat turnover karyawan perbankan Indonesia sebanyak 14% sedangkan rata-rata sektor lainnya hanya 7%, pada tahun 2018 tingkat turnover sektor perbankan Indonesia adalah 12% sedangkan rata-rata sektor lainnya hanya 8%, hal ini memberikan peningkatan sebesar 2% antara 2018 dan 2019. Berdasarkan hasil dari laporan keuangan kuartal I tahun 2022, jumlah pegawai atau karyawan sejumlah bank besar tercatat turun cukup banyak dalam 1 tahun belakangan. *Senior Faculty Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) Trioksa*

Siahaan menyebut jumlah dari karyawan perbankan yang masih berpotensi akan menyusut meskipun digitalisasi memunculkan kebutuhan akan SDM dengan keahlian khusus untuk mendukung bisnis bank. Berikut beberapa dari bank besar mengalami penyusutan karyawan :

1. Pegawai PT. Bank Mandiri Tbk terhitung di Maret 2022 masih tercatat 37.750 orang dan menyusut sejumlah 265 orang 1 tahun karena saat Maret di 2021 masih sebanyak 38.015.
2. BCA dengan jumlah karyawan 50.376 per Maret 2022. Yang terdiri 25.006 karyawan dari BCA serta 25.370 SDM dari anak usahanya. Angka tersebut turun 1.504 dari Maret tahun sebelumnya yang tercatat 51.880
3. Tenaga kerja PT Bank CIMB Niaga Tbk telah berkurang 814 orang dalam setahun hingga Maret 2022 menjadi 11.841 orang
4. PT. Bank Negara Indonesia Tbk (BNI) mengalami penurunan 72 orang akhir 2021 menjadi 27.105 orang pada Maret 2022
5. SDM BNI di tahun 2018 tercatat 27.803 orang, pada tahun 2019 berkurang jadi 27.211, dan pada tahun 2020 menjadi 27.202.
6. PT Bank Rakyat Indonesia Tbk jumlah tenaga kerja sebanyak 79.115 Maret 2022 dimana 60.704 orang karyawan Bank BRI dan 18.411 talenta di anak usaha. Berkurang 270 orang dari akhir tahun 2021 tercatat 79.398 orang.
7. PT Bank Tabungan Negara Tbk (BTN) dalam 1 tahun terakhir sampai Maret 2022 masih naik 248 orang menjadi 11.381 orang. Namun, jumlah itu sudah turun perlahan dari tahun - tahun sebelumnya. Pada tahun 2018, tenaga kerja BTN mencapai 11.810 orang. Lalu tahun berikutnya turun jadi 11.647 dan pada tahun 2020 jadi 11.22

Hasil survei dari *Compdata*, menjelaskan bahwa industry dari perbankan dan keuangan mempunyai tingkat turnover yang mencapai 18,6%, dan itu adalah salah satu tingkat turnover yang tertinggi dari semua industry. Namun jika dilihat dari hasil survey PwC PT. Bank Sulselbar sebagai obyek penelitian memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah. Walaupun demikian fenomena *turnover intention* pada PT. Bank Sulselbar tetap ada.

PT. Bank Sulselbar adalah salah satu Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang berdiri di Makassar 13 Januari 1961. Dan ditemukan juga fenomena pindah kerja seperti yang mauditeliti. Banyak hal yang menjadi alasan fenomena turnover intention terus terjadi setiap tahun, salah satu diantaranya seperti yang dijelaskan sebelumnya adalah kepuasan kerja yang erat kaitannya dengan kompensasi yang dirasakan langsung oleh karyawan.

Berdasarkan semua informasi yang telah peneliti dipaparkan dan diuraikan di atas maka penulis akan meneliti lebih dalam terkait dengan kepuasan kerja karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan dan tingkat turnover intention atau intensi pindah kerja karyawan yang dituangkan ke dalam proposal skripsi yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI (PT. BANK SULSELBAR KANTOR CABANG MAKALE) TANA TORAJA”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan pada bagian latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut terdapat tujuan dari penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari referensi yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan juga menambah pengetahuan mengenai banyaknya

hal yang berpengaruh terhadap tingkat turnover intention karyawan dalam perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Selain sebagai syarat dalam menyelesaikan Pendidikan S1, juga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidangnya dalam hal ini Manajemen Sumber Daya Manusia, serta dapat menerapkan teori – teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini akan bisa digunakan seabgai bahan perbanningan serta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin semua kegiatan mulai pengadaan tenaga kerja atau karyawan, pengembangan tenaga kerja, diberikannya kompensasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan dalam kerja antar karyawan dan perusahaan seimbang atas peraturan dan ketentuan yang berlaku agar mencapai sasaran yang dituju baik oleh karyawan, perusahaan dan masyarakat.

Anthony, Kackmar, & Perrewe (2002), mengemukakan bahwa MSDM menjadi salah satu dari bagian kajian sentral yang ada pada organisasi karena permasalahan yang ada di organisasi dalam hal ini perusahaan tidak hanya persoalan seperti bahan mentah, modal atau alat produksi saja, namun masalah yang ada di tenaga kerja atau SDM yang bisa dibilang ialah pihak yang mengaplikasikan semua elemen atau komponen produksi sekaligus misi dari kegiatan semua kegiatan produksi perusahaan.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), masing-masing manajer berkewajiban kepada semua tenaga yang kerja dan itu harus mengawasi hal atau aktivitas yang dianggap berkaitan dari pengangkatan staf, usaha untuk tetap mempertahankan, menjaga ketaatan dan ketertiban, serta meningkatkan kemampuan organisasi (*Hariandja, 2002; Hanggraeni, 2012*)

Manajer atau biasa disebut sebagai administrator yang bertanggung jawab terhadap MSDM yang bertugas dimana berkaitan langsung dengan berbagai usaha mengangkat atau pengangkatan karyawan, mempertahankan karyawan, dan pengembangan karyawan serta bertanggung jawab dalam menjaga ketaatan ketetapan SDM agar bisa menaikkan kemampuan perusahaan. Secara singkat Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu upaya meraih dan mendayagunakan SDM seefisien dan seefektif mungkin (*Sodikin, Permana, & Adia, 2017; Hariandja, 2002*).

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia dipaparkan:

1. *Staffing/Employment (Kepegawaian/Pekerjaan)*

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri 3 aktivitas yang meliputi perencanaan, penarikan, serta seleksi dari SDM. Manajer SDM memiliki tanggung jawab mengumpulkan informasi tentang keterampilan komposisi tenaga kerja. Walau penarikan tenaga kerja sepenuhnya adalah tanggung jawab departemen Manajemen SDM tapi departemen lain di perusahaan tetap harus ada terlibat di proses penarikan untuk menyediakan uraian serta detail pekerjaan yang dapat mendukung penarikan. Proses seleksi yang diadakan departemen SDM adalah melaksanakan berbagai pemilahan dengan tes wawancara serta mencari tau latar belakang orang yang akan melamar pekerjaan.

2. *Performance Evaluation (Evaluasi Kerja)*

Manajer Manajemen SDM bertanggung jawab utama mengevaluasi bawahannya dan memiliki tanggung jawab bisa mengembangkan performa kerja mereka yang efektif serta memastikan bahwa performa kerja itu dilakukan kepada semua komponen yang ada dalam Perusahaan atau organisasi. Departemen Sumber Daya Manusia ini melakukan pelatihan kepada manajer mengenai tata cara menyebabkan tolak ukur untuk performa yang baik dan akurat terhadap tenaga kerja yang ada.

3. *Compensation (Kompensasi)*

Kompensasi membutuhkan system baik antar departemen SDM dengan manajernya dalam hal ini tentang kenaikan gaji. Sementara itu juga departemen SDM bertanggung jawab memperbaiki struktur gaji agar system dari kompensasi seimbang dari pembayaran dengan faedah yang diberikan terhadap pegawai atau karyawan. Penunaiian tersebut meliputi insentif, bonus, gaji, serta ada pembagian dari keuntungan yang diterima

4. *Training and Development (Pelatihan dan Pengembangan)*

Selain itu Departemen SDM juga memiliki tanggung jawab membantu manajer untuk menjadi pelatih serta penasehat tenaga kerja agar lebih baik, dan untuk menciptakan program efektif yang baik untuk karyawan

baru dan tenaga kerja yang sudah ada (pengembangan keterampilan), memperkirakan adanya kebutuhan bagi perusahaan dengan agenda pelatihan tersebut serta peningkatan, dan menyetujui ulang agenda dan rencana tersebut ini agar bisa lebih efektif. Tanggung jawab departemen SDM ini menyangkut bagaimana masalah pemutusan hubungan kerja dan dapat menunjang restrukturisasi perusahaan yang dapat memberi penanggulangan terbaik terhadap bentrok yang terjadi.

5. *Employee Relations (Hubungan Karyawan)*

Departemen sumber daya manusia memiliki peran melakukan kesepakatan mengurus masalah antar persetujuan pihak serikat pekerja dengan perusahaan.. Tanggung jawab utamanya adalah menghindari praktik tidak sehat (seperti: mogok kerja, demonstrasi). Departemen SDM harus memastikan karyawan diperlakukan baik dan jelas agar bisa mengatasi keluhan.

6. *Safety and Health (Keselamatan dan Kesehatan)*

Semua perusahaan harus memiliki dan melakukan agenda keselamatan untuk semua tenaga kerja agar mengurangi terjadinya kejadian sesuatu tidak diinginkan dan menciptakan berbagai kondisi sehat dalam melaksanakan tanggung jawab masing - masing. Tenaga kerja yang bekerja harus diingatkan selalu tentang pentingnya keselamatan kerja. Departemen SDM bertanggung jawab untuk melaksanakan

pelatihan keselamatan kerja para tenaga kerja, memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, serta melaporkan jika terjadi kecelakaan kerja.

7. *Personnel Research (Riset Personalia)*

Departemen SDM melakukan pencarian masalah individu serta mencari penyebab terjadinya ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan, serta penyebab ketidakpuasan tenaga kerja.. Dan Hasilnya dapat digunakan untuk memperhitungkan apakah strategi yang ada perlu diadakan perubahan atau tidak (Rivai, 2005; Cherrington, 1995).

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat:

1. Tujuan Organisasional

Bertujuan untuk dapat mengenali keberadaan MSDM untuk memberikan partisipasi pada pencapaian efektivitas organisasi atau perusahaan. Dimana secara formal suatu departemen SDM dibuat agar dapat membantu manajer agar dapat tetap memiliki rasa tanggung jawab terhadap kinerja karyawan serta menolong manajer dalam menghadapi hal yang berkaitan dengan SDM Organisasional.

2. Tujuan Fungsional

Untuk membentengi partisipasi departemen SDM agar searah dengan kepentingan organisasi. SDM akan

dianggap tidak bernilai jika manajemen mereka mempunyai standar yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Agar secara benar dapat bisa menanggapi kepentingan dan tantangan dalam masyarakat dengan meminimalisir semua dampak yang tidak baik dalam organisasi. Kegagalan tersebut dalam memanfaatkan sumber daya yang ada bagi kepentingan masyarakat tersebut bisa menimbulkan hambatan.

4. Tujuan Personal

Diarahkan agar bisa menoloh tenaga kerja untuk pencapaian hasil, paling kurang arah dari hasil tersebut dapat meningkatkan partisipasi terhadap individual tenaga kerja dalam organisasi. Tujuan personal ini sangat perlu diperhitungkan jika pegawai harus tetap dipertahankan, dipensiunkan, serta diapresiasi. Tujuan personal jika tidak diperhitungkan dari segi, kinerja dan kepuasan karyawan bisa menjadi turun dan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan organisasi (*Faustino, 2003; Putra, 1988*)

2.1.2 Teori dan Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan hak dari pegawai dimana hak ini wajib diterima sebagai salah satu imbalan dari hasil kerja mereka di dalam organisasi. Kompensasi begitu penting untuk pegawai dan untuk organisasi. Kompensasi yang dimaksud untuk pegawai dapat memastikan kultur, status serta gengsi mereka, maka dari itu kompensasi sangat memiliki pengaruh kuat terhadap hasrat karyawan,

prestasi dan produktivitas seorang pekerja (*Fathoni, 2006*). Produktifitas suatu organisasi perusahaan tidak selamanya hanya dilihat dari pergantian tenaga kerja yang terjadi namun juga dapat dilihat dari cara organisasi memperbaiki pemberian kompensasi terhadap tenaga kerja.

Menurut (*Rongga, 2001*), penentuan dari kompensasi harus secara masuk akal agar menumbuhkan dorongan dan produktivitas pegawai. Penentuan pemberian kompensasi harus ditinjau dari segi prestasi tenaga kerja dimana perlu dilihat dari segi tenaga kerja yang tekun dan inovatif perlu untuk mencapai kompensasi lebih tinggi dibanding pekerja lain yang kurang inovatif serta malas. Karena menurut (*Waluyo, 2011*), jika tenaga kerja yang inovatif bisa mendapat kompensasi yang sama dengan tenaga kerja atau pegawai yang minim kreatif bisa menyebabkan terjadinya cemburu untuk tenaga kerja yang inovatif yang pada saatnya akan berakibat dari menyusutnya semangat kerja secara keseluruhan.

Kompensasi ini mempunyai arti tidak hanya sebatas berbentuk finansial seperti yang langsung gaji, upah, komisi, dan bonus namun dilihat serta tidak langsung juga bisa seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya akan tetapi juga dalam bentuk bukan finansial (*Yusuf, 2015*). Dalam hal ini dapat berupa pekerjaan dengan lingkungan kerja yang berupa kondisi kerja yang baik, status dan kebijakan yang bisa memberi kenyamanan tersendiri kepada tenaga kerja individu yang bersangkutan. Berdasar pada hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu hal yang diterima oleh tenaga kerja dari perusahaan atau organisasi sebagai suatu pertukaran kontribusi yang telah diberikan tenaga kerja kepada

perusahaan dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, kompensasi seperti ini biasa disebut kompensasi pelengkap

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja juga akan memberikan motivasi kerja yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kerja, maka diperlukan pemberian kompensasi yang rasional dari perusahaan. Bila tenaga kerja menganggap bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan serta dianggap tidak memadai maka prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja yang tinggi dari tenaga kerja cenderung akan menurun dan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.1 Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi dari perusahaan secara umum :

1. Memberikan hak karyawan

Maksudnya adalah kompensasi yang diberikan adalah hak karyawan atas semua jerih payah yang telah dilakukan dalam bekerja dan juga pemberian kompensasi ini adalah kewajiban setiap perusahaan terhadap tenaganya.

2. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi harus didasarkan pada kinerja dari karyawan sehingga dapat memberikan rasa keadilan tanpa merasa adanya diskriminasi sehingga mereka akan merasa diperlakukan adil oleh pemimpin dan memberi motivasi yang tinggi terhadap kinerja mereka.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik yang dan dirasa sesuai dengan yang diharapkan maka akan menarik tenaga kerja yang berkualitas untuk ikut bergabung dalam perusahaaa, begitupun sebaliknya.

4. Mempertahankan karyawan

Tingkat *turnover intention* karyawan akan dapat diminimalkan jika pemberian kompensasi kepada karyawansudah dianggap sesuai serta layak. Jika karyawan merasa puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan maka karyawan akan bekerja sebaik – baiknya agar tetap bisa bertahan bahkan timbul rasa takut untuk dikeluarkan jika bekerja dengan kurang baik.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompenasasi ini adalah suatu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan terutama mereka yang telah bekerja sebaik mungkin bagi perusahaan sehingga mereka akan merasa dihargai dan akan memberikan penghargaan balik kepada perusahaan dalam bentuk prestasi yang terus meningkat guna mencapai tujuan dari perusahaan.

6. Pengendalian biaya

Tingkat *turnover* karyawan akan muncul jika pemberian kompensasi tidak sesuai pada porsinya dan jika dianggap tidak wajar. Jika *turnover* karyawan terjadi maka perusahaan akan mengeluarkan kembali sejumlah biaya untuk melakukan rekrutmen untuk dapat

mengisi posisi yang kosong akibat terjadinya *turnover*. Selain itu karena terjadi posisi dalam kedudukan spesifik yang kosong, maka bisa menghambat jalannya produksi dan alhasil jasa kepada pelangganpun ikut terhambat.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Perusahaan yang tidak memberikan kompensasi searah peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah akan diberikan sanksi serta hal ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan dimana citra perusahaan akan rusak baik di dalam maupun dari luar.

8. Menghindari konflik

Jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar sesuai dengan peraturan maka akan meminimalisir konflik baik antar karyawan dengan karyawan maupun antar karyawan dan perusahaan, Karena jika terjadi konflik maka perusahaanlah yang akan dirugikan secara keseluruhan.

Dari semua tujuan kompensasi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi jika dilakukan secara adil dan benar sesuai dengan peraturan akan memberikan kesejahteraan bagi karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, bahkan hal ini dapat meminimalisir hal negative yang bisa terjadi.

2.1.2.2 Manfaat pemberian kompensasi

Ada banyak manfaat pemberian kompensasi :

1. Loyalitas karyawan meningkat

Karyawan akan bekerja dengan sungguh – sungguh dan akan setia kepada perusahaan dan tidak membocorkan rahasia perusahaan.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Karyawan hendak mengikuti semua tugas yang diberi perusahaan dan menaati semua aturan yang berlaku serta akan komitmen pada janji serta perbuatan yang telah dilakukan terhadap perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat

Motivasi kerja dari karyawan dalam perusahaan akan meningkat serta akan meningkatkan dan menciptakan hasil kerja yang memuaskan dan relatif lebih baik. Dan hal seperti ini akan sangat membantu dalam mencapai tujuan Perusahaan.

4. Semangat kerja meningkat

Kompensasi karyawan akan terus berdampak baik terhadap semangat karyawan bahkan karyawan akan berupaya melakukan pekerjaannya dengan baik dan itu dilakukan dengan penuh semangat.

5. Kinerja karyawan meningkat

Karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya, karena jika semakin meningkatnya kinerja yang mereka hasilkan maka tingkat dari kompensasi

yang diberikan juga akan naik begitupun sebaliknya jika kinerja rendah maka kompensasi juga akan relative rendah.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Kompensasi dapat membuat konflik yang terjadi di perusahaan akan berkurang. Konflik antar karyawan bahkan karyawan dengan pemimpin harus diminimalisir karena hal ini dapat menghambat dan mengganggu kegiatan perusahaan.

7. Memberikan rasa aman

Karyawan memerlukan rasa aman saat bekerja dan kompensasi inilah yang menjadi salah satu cara dari perusahaan atau organisasi untuk bisa memberikan rasa aman yang dibutuhkan tersebut terhadap karyawannya sehingga dalam bekerja karyawan tidak memiliki kegelisahan karena hak mereka semua dapat terpenuhi dengan baik dan dapat mereka nikmati.

8. Memberikan rasa kebanggaan

Dengan pemberian kompensasi yang lebih besar dari aturan pemerintah dan lebih besar dari pesaing akan membuat karyawan merasa bangga, hal ini akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh – sungguh karena merasa hak mereka terpenuhi maka melakukan kewajiban sebaik mungkin.

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Rendahnya tingkat turnover karyawan karna pemberian kompensasi yang sudah dianggap sesuai

akan membuat semua kegiatan perusahaan berjalan lancar karena semua posisi yang dibutuhkan ada dengan kata lain tidak ada kekosongan tenaga kerja.

2.1.2.3 Jenis – jenis pemberian kompensasi

Secara umum pemberian kompensasi dibagi atas 2 macam, yaitu :

1. Kompensasi keuangan :

Kompensasi keuangan adalah bentuk uang yang diberikan secara mingguan, bahkan bulanan, ataupun tahunan, yang berupa :

- a. Gaji, sifatnya tetap yang berarti besarnya diberikan sesuai waktu yang ditentukan biasanya setiap bulan yang jumlah berbedaa sesuai golongan pangkat pada jabatan tertentu serta dinilai dari kinerja karyawannya.
- b. Upah, merupakan pendapatan yang diperoleh oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu tanggung jawab atau pekerjaan tertentu dan ini bersifat tidak tentu serta besarnya ditentukan dari berbagai pertimbangan.
- c. Bonus, adalah kompensasi yang didapatkn oleh seorang karyawan karena memiliki prestasi kerja individu atau kelompok yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.
- d. Komisi, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memberikan keuntungan

tersendiri kepada perusahaan, contohnya telah menjual produk diatas tagert yang telah diberikan.

- e. Insentif, merupakan suatu rangsangan yang diberikan kepada karyawan untk mendorong semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi ini secara adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk tunjangan – tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara fisik maupun batin, kompensasi ini berupa :

- a. Tunjangan Kesehatan
- b. Tunjangan anak/istri
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan kendaraan
- e. Tunjangan komunikasi
- f. Tunjangan kelangkaan
- g. Tunjangan kemahalan
- h. Tunjangan Pendidikan
- i. Tunjangan liburan
- j. Tunjangan hari tua
- k. Tunjangan hari raya
- l. Fasilitas kesejahteraan lainnya

2.1.2.4 Faktor – factor yang mempengaruhi kompensasi

Banyak pertimbangan yang harus dipertimbangkan perusahaan sebelum membetikan kompensasi kepada

karyawannya. Hal ini bermaksud bahwa besar atau kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seorang tenaga kerja itu telah melewati perimbangan dari pihak perusahaan. Walaupun demikian ada juga perusahaan yang tidak memasukkan semua pertimbangan dalam memberikan kompensasi karena berbagai alasan, dimana seharusnya perusahaan harus memasukkan semua pertimbangannya agar pemberian kompensasi terlaksana secara layak dan adil sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dibawah ini adalah beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pemberian kompensasi kepada tenaga kerja :

1. Pendidikan, adalah faktor utama dalam penentuan besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima. Hal ini dikarenakan dengan jenjang pendidikan dari tenaga kerja yang berbeda, maka besarnya kompensasi yang diterima juga berbeda. Semakin tinggi jenjang Pendidikan seorang tenaga kerja maka kompensasi yang diterima juga relative tinggi, jika pertimbangannya adalah Pendidikan.
2. Pengalaman, dianggap merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kompensasi karena jangka waktu dan keahlian seorang yang akan berbeda dengan pengalaman kerja yang berbeda. Tenaga kerja yang sudah bekerja selama 5 tahun akan berbeda dengan yang baru bekerja selama 1 tahun, pertimbangan dari perusahaan adalah tenaga kerja yang telah bekerja lama di perusahaan telah memberikan jasa yang lebih banyak kepada perusahaan.

3. Beban kerja dan tanggung jawab, artinya jika seorang tenaga kerja memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang besar tentu akan mendapatkan kompensasi yang juga besar, begitupun sebaliknya yang memiliki beban kerja sedikit atau kecil akan mendapat kompensasi yang relatif rendah.
4. Jabatan, dimana tenaga kerja yang mendapatkan jabatan baru yang lebih tinggi juga jumlah kompensasi yang diperoleh juga ikut naik, hal ini disebabkan jika seorang karyawan mendapatkan jabatan baru yang lebih tinggi maka beban kerja serta tanggung jawabnya juga semakin besar.
5. Jenjang kepangkatan atau golongan, misalnya karyawan yang semula berpangkat III B gaji pokoknya Rp 3.000.000 maka saat pangkatnya naik jadi III C gaji pokoknya juga naik sesuai peraturan perusahaan, misalnya perusahaan menghargai setiap kenaikan pangkat dengan Rp 500.000 maka gaji tenaga kerja tersebut saat berpangkat III C adalah Rp 3.500.000
6. Prestasi kerja, diperoleh dalam jangka waktu tertentu disaat kinerja seorang karyawan baik maka mendapat kompensasi yang baik, misalnya dengan prestasi kerja yang baik maka bisa mendapat kenaikan jabatan, bonus, penghargaan, serta jenjang pangkat dan lain – lain.

2.1.2.5 Pengaruh kompensasi

Ada beberapa variable yang memiliki hubungan dan berpengaruh atau sebaliknya terhadap kompensasi :

1. Dorongan motivasi kerja

2. Semangat kerja
3. Suasana kerja
4. Jenjang karir
5. Komitmen
6. Kepuasan kerja
7. Kinerja
8. Loyalitas
9. *Turnover* karyawan
10. Kualitas kerja
11. Efisiensi biaya
12. Dan lain-lain

Maka dapat disimpulkan bahwa program serta kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan harus dilakukan secara adil dan benar sesuai aturan. Hal ini dikarenakan banyak aspek yang berpengaruh besar terhadap pemberian kompensasi kepada tenaga kerja. Walau demikian dalam praktiknya terdapat kasus-kasus tertentu dimana kompensasi tidak berpengaruh dan walaupun berpengaruh, tidak cukup signifikan. Namun jika dilihat secara umum pengaruh kompensasi sangat signifikan sehingga manajemen dalam perusahaan harus sangat memperhatikan itu.

2.1.2 Teori dan Konsep Kepuasan Kerja

Secara umum adalah suatu penilaian, perasaan atau sikap yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan hubungannya terhadap lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya

(Gomes, 1995; Samsudin, 2006). Maka dari itu Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Faustino, 2003). Sikap tersebut adalah bagaimana mereka memandang dan menanggapi pekerjaannya, serta hal tersebut bergantung dalam tingkatan *outcome intrinsik* maupun *ekstrinsik* dan bagaimana seorang tenaga kerja melihat *outcome* itu. Kepuasan kerja karyawan menggambarkan perasaan terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2013; Bernardin & Russell, 1993).

Menurut (Karya & Syamsuddin, 2016) kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi yang sudah dilalui seorang individu. Sifat dari kepuasan kerja terhadap individu, membawa dampak dimana terdapat keadaan yang sama yang belum pasti bahwa tiap tiap individu mempunyai kepuasan kerja sama, karena setiap dari mereka memiliki pandangan yang berbeda terhadap suatu situasi yang dimaksudkan. Dimensi kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kualitas dan motivasi khususnya dalam *needs in Maslow's hierarchy* (Lok & Crawford, 1999)

Dijelaskan beberapa dimensi kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Kerja (*work*), berkaitan dengan kesempatan untuk berkembang dan belajar, variasi pekerjaan, kesulitan serta tanggung jawab. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang dianggap kurang menantang akan menimbulkan rasa bosan, begitupun dengan pekerjaan yang terlalu menantang akan menimbulkan perasaan gagal dan frustrasi.
2. Bayaran (*pay*), berkaitan dengan pembayaran yang memadai dan dianggap adil. Pembayaran yang dianggap adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan.
3. Promosi (*promotion*), berkaitan dengan kesempatan promosi untuk mengembangkan diri lebih baik.

4. Pengakuan (*recogniting*), berkaitan dengan pengakuan serta penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik dan kritik yang dapat membangun.
5. Kondisi kerja (*work conditions*), berkaitan dengan jam kerja, lokasi, kondisi fisik dan lain – lain
6. Teman pekerjaan (*co-worker*), berkaitan dengan keramahan saat interaksi, suka menolong, kemampuan dan lain – lain.
7. Perusahaan dan manajemen (*company and management*): perhatiannya terhadap karyawan, bayaran, dan kebijakan (Soehardi, 2003).

Terdapat beberapa teori dari kepuasan kerja, dimana salah satu diantaranya dikemukakan oleh *Douglas Mc. Gregor* yang dikenal dengan teori X dan Y, yang mengembangkan serta merumuskan dua asumsi berbeda tentang sifat manusia. Teori X mempunyai pandangan yang pesimistis dimana seorang tenaga kerja tidak harus menyukai pekerjaannya, harus selalu diawasi, dan hanya dapat dimotivasi melalui penghargaan dan hukuman. Disisi lain teori Y memiliki asumsi lain yang positif terhadap karyawan yaitu karyawan mempunyai sifat mandiri, berkomitmen, bertanggung jawab dan kreatif. Beberapa teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh *Yukl (1977)*, selanjutnya dipaparkan demikian :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini menafsir kepuasan kerja dari hal -hal yang dianggap bisa dimiliki dari apa yang telah dicapai. Dikatakan apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat

discrepancy, tetapi merupakan disparancy (*Faustino, 2003*).

Yang lebih positif

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Kepuasan kerja karyawan yang didapat dari teori ini dapat diukur dari apakah seorang tenaga kerja sudah merasa adil atau tidak adil dari sesuatu yang didapatkan dalam situasi kerjanya. Hal yang diberikan kepada karyawan yang dianggap mendukung dan membantu dalam pekerjaannya seperti pengalaman, pendidikan, kecakapan, jumlah tugas, serta peralatan atau perlengkapan. Dimana hasil yang didapat merupakan suatu hal yang berharga bagi seorang pekerja atau tenaga kerja yang diperoleh dari hasil kerjanya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri (*Soehardi, 2003*).

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini melihat adanya perbedaan antara kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaan. faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan (*Herzberg, 2005*).

Ditambahkan dengan Teori *motivator – hygiene* (M-H) yang dikembangkan oleh *Frederick Herzberg* dimana teori ini berujung pada kepuasan kerja yang menurutnya kepuasan kerja itu sendiri bisa

didapatkan oleh karyawan jika perusahaan melakukan job *enrichment*, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi yang lebih besar. Salah satu pemicu kepuasan kerja adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dan konteks puas itu sendiri dapat dilihat dari beberapa hal seperti :

1. Imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja lebih besar dari pada apa yang diharapkan.
2. Hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja lebih besar dari yang telah ditargetkan kepadanya atau diharapkan.
3. Apa yang diberikan kepada tenaga kerja sudah sesuai dengan peraturan serta persyaratan yang telah ditetapkan bahkan ada penambahan extra dari perusahaan yang menyenangkan.

Disisi lain, teori keinginan relatif atau *Relative Deprivation Theory* dalam (Veithzal Rivai, 2004:477), menjelaskan terdapat 6 keputusan yang berhubungan kepuasan dengan pembayaran antara lain:

- a. Adanya kontras antara suatu yang diharapkan dengan apa kenyataan yang terjadi
- b. Kontras dari pengeluaran dan penerimaan
- c. Harapan untuk menerima bayaran lebih tinggi
- d. Harapan lebih rendah terhadap masa depan
- e. Ada rasa memperoleh lebih dari keinginan
- f. Rasa personal tidak bertanggung jawab kepada hasil yang buruk

Kepuasan kerja semua tenaga kerja atau SDM dapat ditingkatkan atau bahkan sebaliknya tidak, hal itu tergantung dari seberapa puas mereka terhadap kompensasi yang diterima dimana telah memenuhi harapan serta keinginan tenaga kerja ataupun belum (Hasibuan, 2013).

Pendapat lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai atau karyawan adalah salah satu dari umpan balik yang sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja (Nawawi, 2000; Bernardin & Russell, 1993). Namun keberhasilan dari terlaksananya fungsi-fungsi dari sumber daya manusia bergantung pada feedback dalam bentuk apapun termasuk pengembangan dari fertilitas kerja serta terwujudnya kepuasan kerja yang dimaksud (Hidayatullah, 2002).

2.1.3 Teori dan Konsep Turnover Intention

(Yuda & Ardana, 2017) mengemukakan mengenai *Turnover intention* yang merupakan tendensi dari niat karyawan berhenti dari pekerjaannya dengan ikhlas menurut pilihan sendiri. Niat untuk melepaskan perusahaan seperti ini akan berdampak tidak bagus bagi perusahaan karena akan melahirkan kondisi yang tidak stabil untuk tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia, (Syahronica, 2015). Dimana keinginan unruk keluar ini adalah isiatif dari karyawan dimana keinginan organisasi tidak sama dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan (Triyanto, 2009). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Anshori 2019).

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam hal ini *turnover intention* pada umumnya dipicu karena karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dalam organisasaasi dan karyawan sudah tidak ada loyalitas dalam organisasi, (Rahmawati & Wahyuningsih, 2018).

2.1.4.1 Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Beberapa faktor yang terpengaruh akibat terjadinya *turnover intention* di perusahaan menurut (Robbin & Judge, 2012) :

1. Usia
2. Lama kerja
3. Tingkat pendidikan dan intelegensi
4. Keterikatan terhadap perusahaan

Sedangkan *Mathis, L. Robert. dan Jackson (2001)* menjelaskan beberapa alasan terjadinya *turnover intention* di perusahaan :

1. Usia

Tingkat *turnover* lebih tinggi terjadi pada karyawan berusia muda karna karyawan berusia muda masih berkeinginan untuk mencicipi pekerjaan baru.

2. Masa kerja

Tingkat *turnover* cenderung tinggi terjadi pada tenaga kerja yang masa kerjanya yang lebih singkat. Hal tersebut diakibatkan karena kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang dapat memungkinkan untuk terjadinya *turnover*.

3. Beban Kerja

Karena terjadinya beban kerja dianggap terlalu berat bisa membuat seorang tenaga kerja merasa menderita gangguan akibat beban kerja yang besar.

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan atau tempay menyenangkan bisa menarik bagi seorang tenaga kerja dan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Demikian seperti lingkungan fisik tidak baik dapat memiliki pengaruh terhadap turnover karyawan.

5. Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat turnover intention karyawan atau intrnsi pindah kerja seorang tenga kerja dalam perusahaan dipengaruhi salah satunya oleh kepuasan kerja.

6. Kepuasan Gaji

Pikiran seorang pegawai terhadap perlakuan adil atau tidaknya perusahaan terhadap kompensasi menjadi penyebab kuat tingginya tingkat turnover intention.

7. Faktor Organisasi

Dikataan bahwa ketika seorang tenaga kerja mempunyai latar belakang atau dasar yang sesuai dengan nilai yang dibutuhkan perusahaan, maka kemungkinan untuk tetap bertahan di tempat kerja lebih besar.

2.1.4.2 Dampak *turnover intention* terhadap perusahaan

Turnover intention akan berakibat tidak baik untuk perusahaan karena akan menciptakan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. (Syahronica, 2015). Intensi dari *turnover* yang meningkat ini memiliki dampak negatif

atau kurang menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi karena memunculkan ketidakpastian dalam perusahaan dimana kondisi tenaga kerja dapat meningkatkan biaya dari SDM yaitu berupa biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (*Simamora, 2010*).

Beberapa dampak dan akibat dari terjadinya turnover intention terhadap perusahaan :

1. Menciptakan kondisi tidak stabil
2. Menurunkan daya produksi karyawan
3. Menjadikan suasana kerja yang tidak kondusif
4. Berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen tenaga kerja

Kehilangan karyawan ini harus digantikan dengan karyawan yang baru, serta perusahaan juga harus menanggung seluruh biaya yang keluar, mulai dari perekrutan hingga menyiapkan tenaga kerja (*Pawesti & Wikansari (2016)*). Turnover dapat merugikan perusahaan karena setiap kali ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan akan membutuhkan biaya perekrutan, penyeleksian dan pelatihan lagi kepada karyawan baru (*Cohen, 2007*). Dan fenomena *turnover intention* menjadi kendala yang harus diterima oleh semua organisasi, karena tidak mudah mencari tenaga kerja yang memiliki keterampilan serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi (*Jehanzeb et al., 2013*)

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik atau kajian dari peneliti sebelumnya yang dapat berguna sebagai acuan atau referensi yang dapat memperkuat fokus penelitian serta

memberikan beberapa data di lapangan yang bersumber dari jurnal penelitian, disertasi, tesis, skripsi, laporan hasil penelitian, buku teks, laporan seminar, terbitan-terbitan resmi pemerintah dan lembaga-lembaga lain yang mempunyai kaitan dengan judul penelitian serta diharapkan dapat berkontribusi agar data penelitian dapat dilengkapi.

Tabel 2.1
Tinjauan Empirik

No	Penulis	Judul	Variabel yang Digunakan	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Cindy Octavia Febriany, Sri Harini, & Erni Yuningsh (2021)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Harian	Ketidakamanan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	PT. Bian Niaga Batuan	Hasil dari uji t secara parsial ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan juga kepuasan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap turnover intention karyawan harian pada PT. Bian Niaga Batuan
2.	Munawir Nasir, Mutmainnah	Faktor yang Mempengaruhi Turnover	OCB (X1), Kepuasan Kerja (X2),	PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational

	Hasan, & Muh. Haerdian syah Syahnur (2022)	Intention Karyawan	TurnOver Intention (Y)	MAKASS AR 2	Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2. Dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2
3.	Febi Ayu Nabila (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan di Kantor Pusat PT Asuransi Tri Pakarta Jakarta.	Kepuasan kerja (X1), Stres Kerja (X2, Turnover intention (Y)	Kantor Pusat PT Asuransi Tri Pakarta JAKARTA	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap perputaran tenaga kerja, dan juga terhadap pengaruh positif dan signifikan variabel stress

					kerja terhadap perputaran tenaga kerja.
4.	Koko Valentino Supriadi, Irvan Trang, & Mirah Helen Rogi (2021)	Analisis Faktor-Faktor yang Menyebabkan <i>Turnover Intention</i> di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado	Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado	Hasil analisis factor dikatakan memenuhi kecukupan sampel. Faktor internal merupakan factor ini yang menyebabkan <i>Turnover intention</i> dalam perusahaan yang terdiri dari 4 variabel dengan nilai korelasi yang tinggi yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi
5.	Ria Andriani (2020)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan	Komitmen organisasi (X1), Stres kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), OCB (X4), dan <i>Turnover intention</i> (Y)	PT. Kuala Mina Persada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan

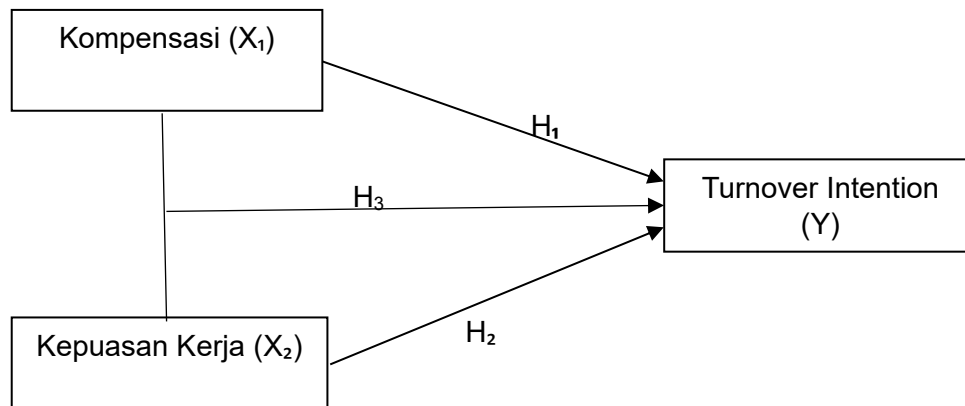
		Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada			Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.
6.	Achmad Fadli, Muhammad Ali Adriansyah, Dian Dwi Nur Rahmah (2022)	Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan	Kepuasan Kerja (X), <i>Turnover intention</i> (Y)	Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha (PDPAU) Kota Samarinda	Hasil penelitian adalah ada hubungan kepuasan kerja terhadap intensi turnover atau pindah kerja yaitu dengan koefisien korelasi (r) sebesar -0.653 dengan nilai signifikansi $p = 0.000 (< 0.05)$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.
7.	NURUL AURA (2021)	Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja Pada	Job Insecurity (X1), Kepuasan kerja (X2), Intensi Pindah Kerja (Y)	PT. Bank Sulselbar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh terhadap intensi pindah kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh

		Karyawan PT. BANK SULSELBAR			terhadap intensi pindah kerja, dan job insecurity tidak berpengaruh terhadap intensi pindah kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar
8.	Eka Kurnia Saputra, Zainiyah, Octojaya Abriyoso, M. Rizki	Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi	Kompensasi (X), <i>Turnover Intention</i> (Y)	PT. Bintan Megah Abadi	Hasil penelitian disimpulkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention

2.3 Kerangka Konseptual

Dari hasil peneliti terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai hubungan antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention, maka penulis merumuskan kerangka konseptuan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.2 Kerangka Konseptual



Keterangan :

———— = Pengaruh Langsung

2.4 Definisi Operasional

1. Kompensasi

Kompensasi keuangan :

- a) Upah
- b) Gaji
- c) Komisi
- d) Insentif
- e) Bonus

Kompensasi bukan keuangan :

Tunjangan – tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara fisik maupun batin, seperti tunjangan kesehatan tunjangan Pendidikan, tunjangan perumahan dan lain-lain.

2. Kepuasan Kerja

- a) Imbalan
- b) Hasil kerja
- c) Tanggung jawab yang diberikan

3. *Turnover Intention*

- a) Niat karyawan meninggalkan perusahaan
- b) Mencari alternatif pekerjaan lain

2.5 Hipotesis

Berdasarkan semua penjelasan yang ada pada latar belakang, mulai dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ = Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja

H₂ = Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja

H₃ = Diduga kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian mengenai kaitan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* yang telah dilihat berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat diklasifikasikan bahwa jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dalam artian penelitian ini memakai angka-angka, dari awal pengumpulan data, ditafsirkannya data hingga penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010).

Metode penelitian kuantitatif ini menggunakan data yang berupa angka atau numerik serta memfokuskan prosedur penelitian terhadap hasil penaksiran yang netral dengan memakai penguraian statistik. Berkenaan metode penaksiran yang dipakai dalam penelitian ini adalah hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale yang beralamat di Jl. Pongtiku, Pantan, Kec. Makale, Kab. Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Rencana penelitian dilakukan pada bulan Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah penyamarataan yang terbentuk dari obyek-objek atau subyek-subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Sedangkan populasi yang terdapat dan digunakan dalam penelitian ini adalah

semua karyawan yang ada di PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut (*Sugiyono 2020*) merupakan elemen dari jumlah dan sifat yang ada pada suatu populasi yang dimaksud. Sedangkan patokan sampel merupakan bagaimana cara langkah untuk menetapkan volume besar sampel yang dipilih dalam melaksanakan sebuah penelitian. Maka dari itu penelitian ini menggunakan teknik sensus sebagai Teknik pengambilan sampelnya karena seluruh dari anggota populasi diambil jadi sampel yaitu 26 karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Ada dua macam jenis data dalam penelitian yaitu data kuantitatif dan kualitatif, namun dalam penelitian ini penulis menggunakan Data Kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang terbagi ke dalam dua kelompok yaitu yang pertama data diskrit merupakan data yang diperoleh melalui hasil dari proses menghitung, dan yang kedua data kontinu merupakan data yang diperoleh melalui proses mengukur.

3.4.2 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data langsung dari hasil responden atau biasa disebut data asli

2. Data sekunder adalah data-data yang dihasilkan dari sumber yang telah ada yang dapat berupa pencatatan dokumen, data tertulis ataupun jurnal yang memiliki kaitan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data adalah langkah awal yang paling penting dalam penelitian skarena tujuan utama dari suatu penelitian adalah mendapatkan data yang valid. Dengan tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang bisa dikatakan memenuhi standar data yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data alat yang berupa beberapa pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa option atau pilihan jawaban,
2. Observasi, adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti secara langsung melalui pengamatan dan pencatatan terhadap obyek yang akan diteliti. Sumber yang digunakan adalah daftar ceklist yaitu penataan data yang dilakukan dengan menggunakan sebuah daftar yang memuat nama observer dan jenis gejala yang diamati,
3. Dokumentasi, adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengambil dari dokumen-dokumen maupun foto-foto yang memiliki kaitan dengan penelitian.

3.6 Pengukuran Variabel

(Sugiyono, 2017) mengemukakan pendapatnya bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel ini diperlukan agar

peneliti dapat menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang dianggap terkait dan berguna dalam penelitian.

Menurut *Sugiyono (2017)* terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independent, *Sugiyono(2017)* menjelaskan bahwa variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

2. Variabel Dependen, *Sugiyono (2017)* menjelaskan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas

Dan dalam penelitian ini kompensasi dan kepuasan kerja menjadi variabel independent sementara *Turnover intention* adalah variabel dependen.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut *Sugiyono (2020)*. Uji validitas ini dilakukan agar bisa diketahui valid atau tidaknya setiap bagian dari instrumen yang ada serta bisa diketahui dengan interelasi antara skor dari tiap-tiap butir dengan skor totalnya. Jadi peneliti bisa memastikan pernyataan-pernyataan yang mana yang pasti valid dan mana yang tidak valid, dengan pertukaran pikiran untuk dapat kesimpulan data tersebut dengan tingkat signifikan 0,5.

3.7.2 Uji Realibilitas

(*Sugiyono 2020*) memaparkan uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil perhitungan dengan menggunakan objek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2018).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dinyatakan data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent. Dalam penelitian ini menggunakan metode Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu data dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10.

3.8.3 Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW). Uji Autokorelasi adalah suatu kajian data yang dipakai untuk mencari tahu apakah ada korelasi atau kaitan variabel yang ada di bagian model prediksi dengan pergantian waktu. Oleh karenanya, apabila suatu asumsi pernyataan autokorelasi berlangsung pada suatu jenis prediksi, maka dapat dikatakan nilai disturbance tidak lagi berapit secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini memakai analisis regresi linear berganda agar dapat diketahui seberapa besar variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Y . Menurut (Ghozali, 2018), rumus umum regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + r$$

Keterangan:

$Y = Turnover Intention$

$a =$ Konstanta

$b_1, b_2 =$ Konstanta regresi

$X_1 =$ Kompensasi

$X_2 =$ Kepuasan kerja

$r =$ Residual (error)

3.9.2 Koefisien determinasi (R^2)

Dalam hal penelitian ini akan menunjukkan bagaimana presentase pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Jika (R^2) diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah berpengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

3.8.3 Uji t

Uji t adalah menguji adanya signifikansi kaitan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 , dan X_2 , (Kompensasi dan Kepuasan Kerja)

benar-benar memiliki pengaruh yang kuat atau berpengaruh terhadap variabel Y (*Turnover Intention*) secara terpisah atau parsial. Uji t dipakai untuk menciptakan suatu dekrit apakah hipotesis diterima atau tidak. Dan rumus dari distribusi student menurut *Sudjana (2006)* yang dikutip oleh *Maharani (2016 : 53)* adalah :

$$t = \frac{rs \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - rs^2}}$$

Keterangan :

t= distribusi student

rs= koefisien korelasi product moment

n= banyaknya data

Hipotesis diuji menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$

H₀ : b = 0 (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel independen)

H₁ : b > 0 (ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen)

3.8.4 Uji F

Uji f atau simultan biasanya dipakai agar bisa mengetahui apakah sebuah varabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat dependent. Pengujian dapat dilaksanakan dengan membanding nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% (0,05). Apabila nilai F hitung > F tabel maka variabel bebasnya secara bersama sama mewariskan pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan



Gambar 4.1 Profil Perusahaan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja

Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan merupakan salah satu bank yang didirikan pada tahun 1961, tepatnya 13 Januari 1961 Makassar yang bernama awal PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara yang disesuaikan dengan Akta Notaris Raden Kadiman Jakarta No. 95 23 Januari 1961. Kemudian didasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 13 Juli 1961 diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Dasarnya dari Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No.002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama itu diubah

Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal awal Rp250.000.000. Karena adanya pemisahan antara Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Provinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, sampainya Bank tersebut berganti menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Pada dasar Peraturan Daerah No.01 tahun 1993 memastikan modal awal menjadi Rp 25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebuah sebutan Bank BPD Sulsel yang berstatus sebagai Perusahaan Daerah (PD).

Selanjutnya karena perubahan taraf yang mulanya Perusahaan Daerah (PD) ke Perseroan Terbatas (PT) diatur di Peraturan Daerah No.13 tahun 2003 perihal metamorphosis status bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD ke PT yang modalnya Rp650 milyar. Maka akta Pendirian PT teh bisa diresmikan dibenarkan Menteri Hukum Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasar dari Surat Keputusan No.C-31541.HT.01.01, 29 Desember 2004 perihal Peresmian Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan disebarluaskan pada Berita Negara Republik Indonesia No.13 di tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Setelah itu adanya rancangan pemerintahan dari provinsi Sulawesi Barat masuk menjadi salah satu deretan dari pemangku saham di Bank Pembangunan Daerah yang ditunjang oleh keputusan Para Pemangku Saham (RUPS). Dari Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI dan Keputusan Gubernur Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan (PT. Bank Sulsel) berubah menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat menjadi PT.Bank

SulselBar tanggal 26 Mei 2011. Maka dari itu semua kesepakatan walau bersama nasabah atau dengan mitra usaha akan berlaku serta dipergunakan hingga batas waktu yang telah disepakati.

Pergantian status yang telah menjadi PT. Bank Sulselbar dilaksanakan melewati pelaksanaan serta *launhing* logo baru PT. Bank Sulselbar ke masyarakat luas kemudian menjadi tanda dimulai lembaran baru perjalanan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat menampilkan wajah baru dengan panggilan PT. Bank Sulselbar dengan logo baru berupa layar berkembang sarat makna dinamis untuk mengiringi setiap Langkah dari PT. Bank Sulselbar agar senantiasa bisa menjadi Bank kebanggaan dari seluruh lapisan masyarakat Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

4.1.2 Visi, Misi an Motto Perusahaan

a. Visi

Menjadikan Bank yang terbaik di Kawasan Indonesia Timur dengan dukungan manajemen dan sumber daya manusia yang profesional serta memberikan nilai tambah kepada Pemda dan masyarakat.

b. Misi

- Penggerak dan pendorong laju pembangunan ekonomi daerah
- Pemegang Kas Daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah
- Salah satu sumber pendapatan asli daerah

c. Motto

Dalam memperhitungkan perkembangan dalam jenis perbankan sekarang dan yang akan datang maupun adanya persaingan global, PT. Bank SulSelbar mempunyai motto "MAJU BERSAMA MENUJU SUKSES". Ini berarti PT. Bank SulSelbar

mempunyai tekad yang kuat agar bisa secara berkali kali dapat menaikkan kinerja serta mempunyai kemahiran untuk menjalankan tugas yang diberikan stakeholder berdasar adanya rasa tanggung jawab serta pengorbanan tenaga serta pikiran yang tinggi dalam uatu usaha mencapai tujuan dan keberhasilan bersama.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
21-40	18	69%
41-60	8	31%
Total	26	100%

sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel jumlah dari responden dengan usia 21 hingga 40 Tahun ialah 18 orang atau jika dilihat dalam spss sekitar (69%), sedangkan jumlah responden dengan usia 41 hingga 60 tahun yaitu 8 orang atau jika terlihat dalam tabel ada (31%). Sehingga dari tabel ini menunjukkan jika karyawan atau tenaga kerj yang berada di PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale) Tana Toraja bisa dikatakan bahwa mereka masih tergolong di dalam usia produkti kerja dengan kematangan kreativitas yang mereka miliki bahkan bisa dalam proses Pendidikan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki Laki	21	81%
Perempuan	5	19%
Total	26	100%

sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas jumlah responden dengan jenis kelamin laki laki adalah 21 orang (81%) sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 5 orang (19%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale) Tana Toraja adalah berjenis kelamin laki laki dikarenakan laki laki memiliki daya pikir yang baik dibandingkan perempuan

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
SMA/SMK	7	27%
Perguruan Tinggi	19	73%
Total	26	100%

sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas jumlah responden dengan jenis kelamin laki laki adalah 7 orang (27%) sedangkan jumlah responden dengan tingkat Pendidikan terakhir di perguruan tinggi adalah sebanyak 19 orang (72%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale) Tana Toraja adalah memiliki tingkat Pendidikan

perguruan tinggi hal ini dikarenakan responden dengan Pendidikan perguruan tinggi lebih memahami tentang cara kerja perbankan

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase
Belum Menikah	6	23%
Sudah Menikah	20	77%
Total	26	100%

sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas jumlah responden yang belum menikah adalah 6 orang (23%) sedangkan jumlah responden dengan status perkawinan sudah menikah adalah sebanyak 20 orang (77%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale) Tana Toraja sudah menikah dikarenakan karyawan yang sudah menikah tentunya memiliki etos kerja tinggi

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.5

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 – 5 Tahun	4	15%
6 – 10 Tahun	22	85%
Total	26	100%

sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas jumlah responden dengan lama kerja 1- 5 tahun adalah 4 orang (15%) sedangkan jumlah responden dengan masa kerja 6 -10 Tahun adalah sebanyak 22 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja

pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale) Tana Toraja memiliki masa kerja 6-10 Tahun. Hal ini dikarenakan semakin banyak pengalaman kerja karyawan semakin baik pula kemungkinan kinerja menjadi bagus

4.2.2. Uji Total Capaian Responden

4.2.2.1. Uji Deskripsi Variabel X1 (Kompensasi)

Berikut adalah uji total Capaian responden dari variabel X1 (Kompensasi) yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Tabel 4.7.
Deskripsi Variabel x1 (Kompensasi)

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	26	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2308	4.1538	3.8462	4.0000	3.9231	3.9615	3.8846
Std. Deviation		.58704	.61269	.78446	.80000	.74421	.72004	.95192
Minimum		3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa di variabel kompensasi, nilai rata rata terbesar terdapat pada pernyataan kesatu yaitu Gaji secara keseluruhan sesuai usaha yang dikeluarkan. Gaji merupakan salah satu komponen penting yang akan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini dikarenakan salah satu tujuan karyawan untuk bekerja adalah memperoleh gaji sehingga mendapatkan kehidupan yang layak

4.2.2.2. Uji Deskripsi Variabel x2 (Kepuasan Kerja)

Berikut adalah uji yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini:

Tabel 4.8.
Deskripsi Variabel x2 (Kepuasan Kerja)

		Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	26	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.269 2	4.1923	3.7308	3.9615	4.0000	3.9231	3.7308
Std. Deviation		.6667 9	.56704	.72430	.87090	.69282	.79614	.91903
Minimum		3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa di variabel kepuasan kerja, nilai rata rata terbesar terdapat pada pernyataan kesatu yaitu Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan adalah pencapaian atau produk akhir yang sesuai dengan ekspektasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan sejauh mana seseorang atau sebuah tim telah berhasil menyelesaikan tugas atau proyek yang telah diberikan kepada mereka. Hasil yang baik mencerminkan efisiensi, kualitas, dan pemenuhan semua persyaratan yang telah ditentukan, sementara hasil yang kurang memuaskan dapat mengindikasikan perluasan waktu, sumber daya, atau perbaikan dalam pelaksanaan pekerjaan

4.2.2.3. Uji Deskripsi Variabel Y (*Turnover Intention*)

Berikut adalah uji total Capaian responden dari variabel Y (*Turnover Intention*) yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Tabel 4.9.
Deskripsi Variabel Y1 (Turnover Intention)

		Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	Valid	26	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.2692	2.2692	2.1154	2.1154	2.3462	2.1154	2.2692
Std. Deviation		.53349	.91903	.65280	.76561	.62880	.76561	.53349
Minimum		2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
Maximum		4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa di variabel kepuasan kerja, nilai rata rata terbesar terdapat pada pernyataan kelima yaitu tidak berniat keluar dari tempat bekerja karena pekerjaan tidak terlalu berat. Seseorang yang tidak berniat keluar dari tempat kerjanya karena merasa pekerjaannya tidak terlalu berat merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya atau merasa pekerjaannya masih sesuai dengan kemampuannya. Hal ini bisa menjadi tanda bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini, dan mereka mungkin juga menikmati stabilitas atau manfaat lain yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan begitu, mereka memilih untuk tetap berada di tempat kerja tersebut tanpa perlu mencari alternatif pekerjaan yang lebih ringan

4.2.3. Uji Instrumen]

4.2.3.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas X1 (Kompensasi)

Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Tabel 4.10.
Uji Validitas Variabel X1

Item	R Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.626	0.388	Valid
X1.2	0.898	0.388	Valid
X1.3	0.688	0.388	Valid
X1.4	0.852	0.388	Valid
X1.5	0.775	0.388	Valid
X1.6	0.495	0.388	Valid
X1.7	0.551	0.388	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari masing masing item lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa item item yang digunakan di dalam instrument tergolong valid.

2. Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini.

Tabel 4.11.
Uji Validitas Variabel X2

Item	R Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.717	0.388	Valid
X2.2	0.810	0.388	Valid
X2.3	0.653	0.388	Valid
X2.4	0.776	0.388	Valid
X2.5	0.779	0.388	Valid
X2.6	0.719	0.388	Valid
X2.7	0.841	0.388	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari masing masing item lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa item item yang digunakan di dalam instrument tergolong valid

3. Uji Validitas Variabel Y (Turnover Karyawan)

Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Tabel 4.12.
Uji Validitas Variabel Y

Item	R Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0.707	0.388	Valid
Y.2	0.742	0.388	Valid
Y.3	0.724	0.388	Valid
Y.4	0.714	0.388	Valid
Y.5	0.710	0.388	Valid
Y.6	0.595	0.388	Valid
Y.7	0.961	0.388	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari masing masing item lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa item item yang digunakan di dalam instrument tergolong valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Item	Cronbach Alpha	Standard	Keterangan
X1	0.920	0.60	Reliabel
X2	0.948	0.60	Reliabel
Y	0.938	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai masing masing Cronbach alpha dari masing masing variabel adalah 0.920, 0.948, dan 0.938. hasil ini menyimpulkan bahwa nilai dari masing masing variabel tersebut adalah lebih dari 0.60 sehingga dapat

disimpulkan bahwa item item yang terdapat di dalam kuesioner tergolong reliabel

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah uji one sample Kolmogorov smirnov. Suatu data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *sig 2 tailed* lebih dari 0.05. berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti,

Tabel 4.14
One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58404554
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.061
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai asymp sig 2 tailed adalah 0.200 atau lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terdistribusi dengan normal.

4.2.4.2. Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.15.
Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tol
X1	1.000	1.000
x2	1.000	1.000

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dan Tolerance dari variabel x1 dan x2 adalah 1,000 dan 1,000.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dan Tol pada tabel 4.15 bernilai lebih dari 0,10 dan kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada data penelitian.

4.2.4.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi di dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (Dw). Berikut adalah hasil uji autokorelasi di dalam penelitian ini:

Tabel 4.16.

Uji Durbin Watson

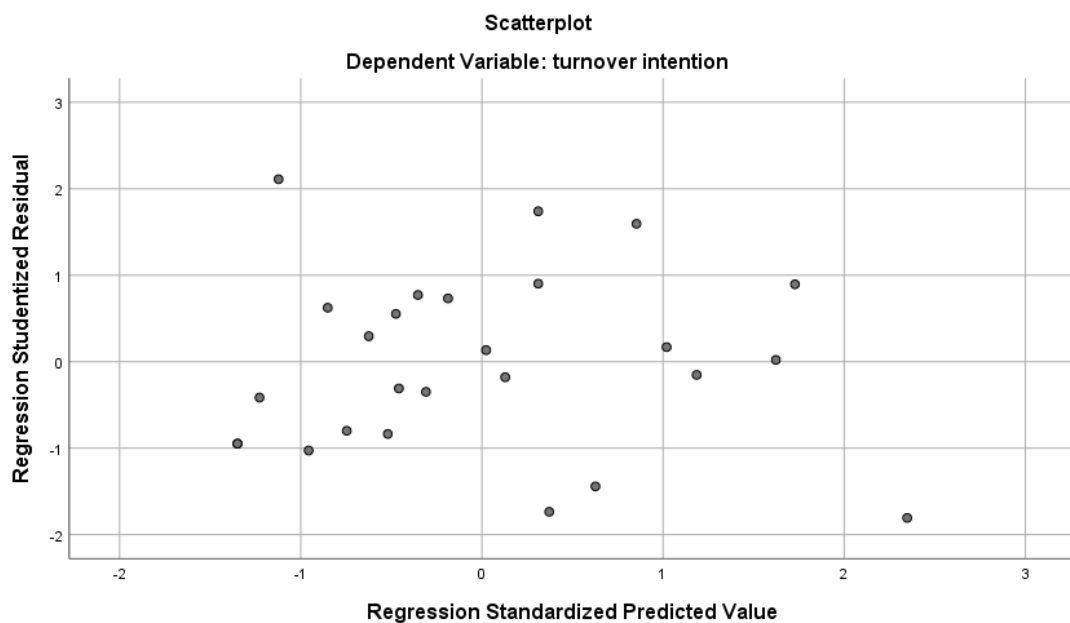
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.044 ^a	.002	-.041	3.72314	2.068
a. Predictors: (Constant), lagy					
b. Dependent Variable: turnover intention					

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas nilai durbin Watson adalah 2.068 sedangkan nilai Du yang diperoleh dari tabel durbin Watson adalah 1.553. sedangkan nilai 4-Du adalah 2.447 sehingga dapat dibentuk persamaan $Du < Dw < 4-Du = 1.553 < 2.068 < 2.447$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi di dalam penelitian

4.2.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah scatterplot dimana suatu data dikatakan terbebas dari gejala heterokedastisitas apabila titik titik yang terdapat di dalam scatterplot tersebut menyebar ke segala arah. Berikut adalah diagram scatterplot yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini:



Gambar Diagram Scatterplot

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang berada di dalam diagram scatterplot tersebut telah menyebar ke segala arah dan tidak hanya terpusat di satu titik sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data yang digunakan.

4.2.5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	19.568	1.656		11.820	0.000
	Kompensasi	-0.145	0.058	-0.452	-2.485	0.020
	kepuasan kerja	-0.081	0.039	-0.396	-2.114	0.045

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, berikut adalah persamaan yang dapat dibentuk berdasarkan tabel tersebut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 19.568 - 0.145 - 0.081 + 1.656$$

Keterangan

Y = *Turnover Intention*

b = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Kepuasan Kerja

berikut adalah interpretasi dari persamaan di atas:

- a. Nilai konstanta adalah 19.568. hal ini menunjukkan bahwa kenaikan variabel independent maupun variabel dependen tidak mempengaruhi nilai dari konstanta
- b. Nilai koefisien regresi dari variabel X1 (kompensasi) adalah -0.145 yang menunjukkan bahwa variabel X1 (kompensasi) berpengaruh negative terhadap variabel y (turnover intention). Hal ini menunjukkan bahwa penurunan nilai dari variabel X1 (kompensasi) sebesar -0.145 akan menaikkan nilai variabel Y (turnover intention) sebesar 0.145.
- c. Nilai koefisien regresi dari variabel X2 (Kepuasan Kerja) adalah -0.081 yang menunjukkan bahwa variabel X2 (kepuasan kerja) berpengaruh negative terhadap variabel Y (turnover intention). Hal ini menunjukkan bahwa penurunan nilai dari variabel X2 (kepuasan kerja) sebesar -0.081 akan menaikkan nilai variabel X (turnover intention) sebesar 0.081

4.2.6. Uji Hipotesis

4.2.6.1. Uji t (Uji Parsial)

Berikut adalah hasil uji t (Uji Parsial) yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.18.

Uji t

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
	Beta					
1	(Constant)	19.568	1.656		11.820	0.000
	kompensasi	-0.145	0.058	-0.452	-2.485	0.020
	kepuasan kerja	-0.081	0.039	-0.396	-2.114	0.045

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Peneliti harus membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel dalam uji hipotesis (uji t). berikut adalah perhitungan t tabel dalam penelitian ini:

$$t \text{ tabel} = 0.05/2 (26-1)$$

$$t \text{ table} = 0.025 (25)$$

$$t \text{ tabel} = 0.625$$

berikut adalah interpretasi di dalam penelitian ini:

- a. Nilai signifikansi dari variabel X1 adalah 0.000 atau lebih sedikit dari 0.05. Nilai t hitung adalah -2.485 (nilai min artinya pengaruhnya di arah negatif) jadi t hitung yang diambil nilai mutlaknya 2.485 lebih besar dari t table 0.625. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Nilai signifikansi dari variabel X1 adalah 0.045 atau kurang dari 0.05. nilai t hitung adalah -2.114 (nilai min artinya pengaruhnya di arah negatif) jadi t hitung yang diambil nilai mutlaknya 2.114 lebih besar dari t table 0.625. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima

4.2.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil uji simultan yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Tabel 4.19
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.365	2	9.683	69.349	.000 ^b
	Residual	3.211	23	.140		
	Total	22.577	25			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION,,						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi						

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.000 atau kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara Bersama sama terhadap variabel y (turnover intention). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 Diterima dan H0 ditolak

4.2.6.3. Uji Koefisien Determinan

Berikut adalah hasil uji koefisien determinan yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.20
Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.845	.37366
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi				

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted r square adalah 0.845 atau 84.5%. hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 84.5% terhadap turnover intention. Sedangkan sisanya itu 15.5% dipengaruhi oleh variabel seperti lingkungan kerja, motivasi internal, dan komunikasi

4.3. Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale Tana Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi semakin rendah pula *turnover intention* dan semakin rendah kompensasi semakin tinggi pula *turnover intention*, dimana seperti dinyatakan bahwa H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Dan hasil ini searah dengan berbagai penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi merujuk pada kombinasi berbagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi sebagai pengganti kontribusi dan upaya yang mereka berikan. Ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, serta manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan dan pensiun. Kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi, kinerja, dan retensi karyawan di dalam suatu perusahaan.

Sementara itu, turnover intention merujuk pada keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat ia

bekerja saat ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya peluang pengembangan karir, dan sebagainya. Tingginya tingkat turnover intention dalam suatu organisasi dapat mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen sumber daya manusia, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Teori manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan kompensasi dan turnover intention. Salah satu teori yang relevan adalah Teori Ekspektasi (*Expectancy Theory*), yang mengemukakan bahwa individu cenderung untuk berperilaku sesuai dengan harapan mereka terhadap hasil dari tindakan mereka. Dalam konteks kompensasi, teori ini menunjukkan bahwa jika karyawan percaya bahwa usaha mereka akan dihargai dengan kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun, jika perasaan ini tidak terpenuhi, maka tingkat turnover intention mungkin akan meningkat.

Dengan demikian, hubungan antara teori manajemen sumber daya manusia dengan kompensasi dan turnover intention sangatlah kompleks. Praktik manajemen yang memperhatikan keadilan kompensasi, memberikan penghargaan yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat membantu mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabilah (2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah

kompensasi yang diberikan semakin rendah pula kemungkinan terjadinya turnover intention dari karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale, Tana Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah pula *turnover intention* dan semakin rendah kompensasi semakin tinggi pula *turnover intention*, dimana seperti dinyatakan bahwa H2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Dan hasil ini searah dengan berbagai penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau ketidakpuasan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Ini mencakup persepsi mereka tentang lingkungan kerja, tanggung jawab pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Kepuasan kerja dapat diukur melalui evaluasi subjektif individu terhadap tingkat keterpenuhannya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan tersebut dan cenderung lebih produktif serta bertahan dalam organisasi. Turnover intention atau niat berpindah pekerjaan merujuk pada keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari peluang di tempat lain. Hal ini bisa dipicu oleh sejumlah faktor, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, hubungan yang buruk dengan atasan atau rekan kerja,

kurangnya peluang pengembangan karir, dan perasaan tidak dihargai. Turnover intention bisa menjadi indikator awal potensi perubahan dalam komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Jika niat berpindah ini tinggi, kemungkinan besar individu tersebut akan berusaha mencari alternatif pekerjaan, yang berdampak pada fluktuasi karyawan dalam organisasi.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kerangka kerja yang mengarah pada manajemen yang efektif terkait aspek-aspek manusia dalam organisasi. Teori ini bertujuan untuk mencapai keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, termasuk di dalamnya aspek kepuasan kerja dan pengurangan turnover intention. Ketika organisasi menerapkan prinsip-prinsip teori Manajemen SDM dengan baik, seperti memberikan penghargaan yang adil, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang positif, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih terikat dan cenderung mempertimbangkan lebih baik sebelum mengambil keputusan untuk pindah pekerjaan.

Selain itu, teori Manajemen SDM juga dapat membantu dalam mengurangi turnover intention dengan cara yang sama. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat merancang program pengembangan karir yang menarik dan membantu karyawan merasa memiliki prospek yang jelas dalam organisasi. Dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang, mencapai tujuan pribadi, dan merasa diakui atas kontribusi mereka, organisasi dapat meminimalkan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Secara keseluruhan, teori Manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja dan turnover intention. Penerapan

prinsip-prinsipnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, merangsang pertumbuhan karyawan, dan mengurangi kecenderungan perpindahan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang baik di dalam suatu perusahaan akan mendorong timbulnya keinginan kuat dari karyawan untuk bertahan sehingga kepuasan kerja yang baik akan mampu menurunkan tingkat turnover intention yang berpotensi terjadi di dalam perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas, berikut adalah kesimpulan di dalam penelitian ini:

1. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale Tana Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan semakin rendah tingkat turnover intention atau sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan semakin tinggi tingkat turnover intention
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale Tana Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah tingkat turnover intention atau sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang diberikan perusahaan semakin tinggi tingkat turnover intention
3. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel Y (turnover intention) pada karyawan PT> Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 Diterima dan H0 ditolak

5.2 Saran

Berikut adalah saran berdasarkan hasil penelitian di atas

1. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak serta menambah variabel berupa motivasi internal dan komunikasi antar karyawan

2. Bagi PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Makale Tana Toraja sebaiknya bisa dilanjutkan sistem kompensasi dan kepuasan kerja yang baik seperti ini, agar karyawan meningkatkan motivasi untuk bekerja sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39.
- Aura, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulselbar= *The Influence of Job Insecurity and Job Satisfaction*
- Enny, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 391.
- Erwin, M. I., & Mangkurat, U. L. (2021). Proposal Skripsi Kuantitatif (M . Ian erwin najamudin 1810111110011). April.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Nur Rahmah, D. D. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. Psikoborneo: *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23.
- Maharani, Y., & Sari, R. (2021). Konsep Value For Money untuk Pengukuran Kinerja pada Kantor Imigrasi Pangkalpinang. Jurnal IAKP: *Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan*, 2(1), 97.
- Mulyana, S. (2019). Intervensi Keadilan Dan Engagement Terhadap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Di Jabodetabek. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 78–108.
- Nabilah, F. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta. Universitas Tarumanagara Jakarta, 1–105.
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). JMBI UNSRAT (*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*), 9(1), 16–29.
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9(1), 1–11.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. Aksara: *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491.
- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang menyebabkan Turnover Intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35.

Handoyo. (Ed). 2022 *Jumlah Karyawan Bank Besar Menyusut, Namun Beban Tenaga Kerja Meningkat*. Kontan.co.id

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

BIODATA

Nama : Runiyanti Citra Ayu Mangalik

Tempat & Tanggal Lahir : Rantetayo, 1 Juni 1999

Alamat : Panaikang

Jenis Kelamin : Perempuan

Perguruan Tinggi : Universitas Fajar

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Nomor Telepon : 081915973841

E-mail : runiyanti62@gmail.com



Riwayat Pendidikan

- a. SD Negeri 91 Tonglo (2005 - 2011)
- b. SMP Negeri 1 Makale (2011 - 2014)
- c. SMA Negeri 1 Tana Toraja (2014 - 2017)

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

PETUNJUK PENGISIAN :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang dianggap benar dan sesuai.
4. Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	(5)
S	: Setuju	(4)
CS	: Cukup Setuju	(3)
TS	: Tidak Setuju	(2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	(1)

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Status Perkawinan : Kawin Belum Kawin
6. Suku Bangsa :
7. Lama Bekerja : Tahun

DAFTAR PERTANYAAN

1. Kompensasi (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji secara keseluruhan sesuai usaha yang dikeluarkan					
2.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
3.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
4.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan Perusahaan					
5.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
6.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan Perusahaan					
7.	Komisi diterima sesuai dengan target yang diberikan secara tersendiri					

2. Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil dari pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan					
2.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian saya					
3.	Saya diperlakukan baik dan adil atas pekerjaan saya serta diakui					
4.	Peralatan yang ada sudah menunjang pekerjaan					
5.	Peraturan dalam perusahaan tidak memberatkan karyawan					
6.	Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja terbina dengan baik					
7.	Promosi jabatan di tempat kerja saya dilakukan secara objektif					

3. Turnover Intention (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
2.	Saya sudah tidak nyaman dengan pekerjaan ini					
3.	Saya akan keluar dari pekerjaan saat ini apabila ada pekerjaan lain yang menawarkan gaji lebih besar					
4.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini karena di usia sekarang ini saya sudah sering merasa Lelah					
5.	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat					
6.	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena lingkungan yang tidak cocok lagi					
7.	Perusahaan sepertinya sudah tidak membutuhkan orang berlatar belakang seperti saya					

Lampiran 3 TABULASI

X1 (Kompensasi)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Total_X1
4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	2	2	2	3	2	17
5	5	5	5	4	4	5	33
3	3	3	3	3	4	2	21
4	4	3	4	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	3	3	25
4	4	4	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	4	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	4	4	4	26
4	3	3	3	3	4	4	24
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	3	3	3	3	4	24
5	5	4	5	4	4	3	30
5	5	4	5	4	4	4	31
5	4	4	5	5	5	5	33
4	4	5	4	4	5	5	31
5	5	4	5	5	4	5	33

X2 (Kepuasan Kerja)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	Total_X2
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	2	2	3	3	2	18
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	2	2	19
4	4	3	3	3	3	3	23
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	3	4	3	25
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	3	4	4	4	3	26
4	4	4	4	3	4	3	26
5	5	4	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	3	27
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	3	4	3	4	25
4	4	3	3	4	3	3	24
4	4	3	3	4	3	4	25
4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	3	3	3	3	3	23
5	5	4	5	4	4	5	32
5	5	4	5	4	5	4	32
5	4	4	5	5	5	5	33
5	4	4	4	4	4	5	30
5	5	4	5	5	5	5	34

Lampiran 4. Outpus SPSS

1. Uji Statistik Deskriptif

		Statistics				
		UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS PERKAWINA N	LAMA KERJA
N	Valid	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.3077	1.1923	1.2692	1.7692	1.8462

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-40 TAHUN	18	69.2	69.2	69.2
	41-60 TAHUN	8	30.8	30.8	100.0
Total		26	100.0	100.0	

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	21	80.8	80.8	80.8
	PEREMPUAN	5	19.2	19.2	100.0
Total		26	100.0	100.0	

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	19	73.1	73.1	73.1
	PERGURUAN TINGGI	7	26.9	26.9	100.0
Total		26	100.0	100.0	

		STATUS PERKAWINAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BELUM MENIKAH	6	23.1	23.1	23.1
	SUDAH MENIKAH	20	76.9	76.9	100.0
Total		26	100.0	100.0	

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	4	15.4	15.4	15.4
	6-10 TAHUN	22	84.6	84.6	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

- Uji Validitas x1

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
x1.1	Pearson Correlation	1	.898**	.688**	.852**	.775**	.495*	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.010	.004
	N	26	26	26	26	26	26	26
x1.2	Pearson Correlation	.898**	1	.717**	.816**	.729**	.377	.443*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.058	.023
	N	26	26	26	26	26	26	26
x1.3	Pearson Correlation	.688**	.717**	1	.701**	.733**	.626**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.003
	N	26	26	26	26	26	26	26
x1.4	Pearson Correlation	.852**	.816**	.701**	1	.806**	.486*	.473*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.012	.015
	N	26	26	26	26	26	26	26
x1.5	Pearson Correlation	.775**	.729**	.733**	.806**	1	.666**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26
x1.6	Pearson Correlation	.495*	.377	.626**	.486*	.666**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.010	.058	.001	.012	.000		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
x1.7	Pearson Correlation	.551**	.443*	.564**	.473*	.608**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.003	.015	.001	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Uji Validitas x2

		Correlations						
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
x2.1	Pearson Correlation	1	.810**	.653**	.776**	.779**	.719**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
x2.2	Pearson Correlation	.810**	1	.715**	.826**	.713**	.743**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
x2.3	Pearson Correlation	.653**	.715**	1	.871**	.638**	.726**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26
x2.4	Pearson Correlation	.776**	.826**	.871**	1	.729**	.861**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
x2.5	Pearson Correlation	.779**	.713**	.638**	.729**	1	.725**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
x2.6	Pearson Correlation	.719**	.743**	.726**	.861**	.725**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
x2.7	Pearson Correlation	.841**	.717**	.608**	.686**	.754**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Uji Validitas Y

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
Y1.1	Pearson Correlation	1	.742**	.724**	.714**	.710**	.595**	.961**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Y1.2	Pearson Correlation	.742**	1	.679**	.809**	.702**	.718**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Y1.3	Pearson Correlation	.724**	.679**	1	.467*	.646**	.530**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.016	.000	.005	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Y1.4	Pearson Correlation	.714**	.809**	.467*	1	.736**	.753**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016		.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Y1.5	Pearson Correlation	.710**	.702**	.646**	.736**	1	.711**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Y1.6	Pearson Correlation	.595**	.718**	.530**	.753**	.711**	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.000		.004
	N	26	26	26	26	26	26	26
Y1.7	Pearson Correlation	.961**	.707**	.742**	.678**	.678**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	26	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas

- Reliabilitas x1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	7

- Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	7

- Uji Reliabilitas Y1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	7

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58404554
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.061
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

5. Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.568	1.656		11.820	0.000		
	Kompensasi	-0.145	0.058	-0.452	-2.485	0.020	1.000	1.000
	kepuasan kerja	-0.081	0.039	-0.396	-2.114	0.045	1.000	1.000

a.
Dependent Variable:
TURNOVER INTENTION..

6. Uji Heterokedasitisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.209	51.684		-.101	.921
	Kompensasi	.305	5.269	.035	.058	.954
	kepuasan kerja	-.059	4.932	-.007	-.012	.991

a. Dependent Variable: turnover intention.

7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.044 ^a	.002	-.041	3.72314	2.068

a. Predictors: (Constant), lagy

b. Dependent Variable: turnover intention

8. Uji Regresi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.365	2	9.683	69.349	.000 ^b
	Residual	3.211	23	.140		
	Total	22.577	25			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION,,						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi						

9. Uji t

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.365	2	9.683	69.349	.000 ^b
	Residual	3.211	23	.140		
	Total	22.577	25			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION,,						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi						

10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.365	2	9.683	69.349	.000 ^b
	Residual	3.211	23	.140		
	Total	22.577	25			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION,,

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi

11. Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.845	.37366

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi

14. Uji Cakupan Variabel Y

		Statistics						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
N	Valid	26	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.2692	2.2692	2.1154	2.1154	2.3462	2.1154	2.2692
Std. Deviation		.53349	.91903	.65280	.76561	.62880	.76561	.53349
Minimum		2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
Maximum		4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00


Lampiran 5

Dokumentasi Situasi Kerja



Lampiran 6

Surat Balasan Ijin Penelitian


Bank Sulselbar

Nomor : SR/352/B/TT/VIII/2023
Lampiran : --
Perihal : Peretujuan Ijin Penelitian

Makale, 11 Agustus 2023

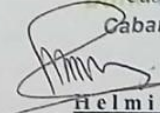
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu
Sosial Universitas Fajar
Di-
Makassar

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Nomor : **0935/B/DFEIS-UNIFA/VII/2023** tanggal **31 Juli 2023** Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya permohonan Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar kami setujui untuk melakukan penelitian mahasiswa a.n **Runiyanti Citra Ayu Mangalik** No Induk :**1910421110** pada PT. Bank Sulselbar Cabang Makale dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Yang bersangkutan harus mengikuti tata tertib dan disiplin dalam melaksanakan kegiatan sesuai yang berlaku di PT. Bank Sulselbar Cabang Makale.
- b. Harus menjaga kerahasiaan bank dan nasabah sesuai undang-undang perbankan Nomor 10 tahun 1998.
- c. Dalam menyusun laporan kegiatan, agar dikonsultasikan dengan pihak bank dan setelah laporan tersebut selesai kiranya dapat di sampaikan 1 (satu) rangkap ke PT. Bank Sulselbar Cabang Makale

d. Waktu pelaksanaan terhitung mulai tanggal 14 Agustus 2023

Demikian kami sampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih


PT. BANK SULSELBAR
Cabang Makassar
Helmi
Plth. Pemimpin

Tembusan
1. Pertiinggal

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT
Kantor Pusat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 - Makassar 90125
Tel. +62-411 859171 (Pusat) Fax +62-411 859-178