

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA SMA SWASTA
MUHAMMDIYAH 2 MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**EKA SRI SUBEKTI
NPM : 148320034**



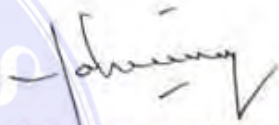
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Turnover Intention Pegawai Pada SMA Swasta
Muhammadiyah 2 Medan
Nama : Eka Sri Subekti
NPM : 148320034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing




Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



H. Syahriandy, SE, M.Si
Pembimbing II



H. Husein Fendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 25 September 2018

ABSTRAK

Eka, 148320018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai SMA Muhammadiyah 2 Medan. **Skripsi**. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai SMA Muhammadiyah 2 Medan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai sekolah dengan metode random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dan yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan uji statistik dan dengan bantuan SPSS versi 20.00 For Windows.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), berpengaruh terhadap turnover intention (Y) Pada pegawai SMA Muhammadiyah 2 Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,675 < 2,018$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,090 > 2,018$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (kompensasi dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai SMA Muhammadiyah 2 Medan dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,051 > 3,23$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

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

ABSTRACT

Eka, 148320018. The Influence of Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention At SMA Muhammadiyah 2 Medan. Essay. Faculty of Economics, University of Medan Area, 2018.

This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on turnover intention on high school employees Muhammadiyah 2 Medan. This study was conducted on school employees by random sampling method, with a total sample of 44 people. Primary data in this study was obtained through questionnaires and interviews and the measurement using Likert scale and processed statistically by using statistical test and with the help of SPSS version 20.00 For Windows.

Based on the results of the research can be obtained that the compensation variable (X1) and job satisfaction (X2), affect the turnover intention (Y) In the field SMA Muhammadiyah 2 field, with t test results obtained results for the compensation variable obtained value t arithmetic $< t$ table (1.675 < 2.018) with significant level $0,00 < 0,05$ and for job satisfaction variable obtained t arithmetic $> t$ table (3,090 $> 2,018$) with significant level $0,00 < 0,05$ can be concluded that factor (compensation and job satisfaction) partial effect on turnover intention on high school Muhammadiyah 2 Medan officer and F test obtained value of F arithmetic $> F$ table (14,051 $> 3,23$) with H_0 hypothesis rejected and H_a accepted so it can be concluded that variable of compensation (X1) and job satisfaction variable (X2) simultaneously have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur serta Kemuliaan penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan berkatNya yang memberikan kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga proposal penelitian dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini berjudul **”Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada SMA Muhamadiyah 2 Medan”** ditulis untuk persiapan penelitian penulis dalam penyelesaian tugas akhir studi untuk gelar Sarjana.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahria,SE, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 saya.
5. Bapak H. Syahriandy SE, M.Si selaku selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 saya
6. Ibu Dra Isnania LKS, MMA selaku sekretaris skripsi

7. Bapak/Ibu Pimpinan SMA Muhammadiyah 2 medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Kedua orang tua saya yang tercinta, saudara dan keluarga penulis yang selalu setia mendukung dalam doa dan dana selama ini.
9. Para dosen Ekonomi yang terus memberikan semangat dan dukungan.
10. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat, terkhusus teman-teman jurusan Ekonomi Manajemen 2013 serta Senior dan Junior.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati dan membalas kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan penelitian ini, baik dari segi isi maupun tata bahasa karena keterbatasan penulis. Untuk itu penulis terlebih dahulu meminta maaf yang sebesar-besarnya dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan laporan ini. Semoga laporan ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca, terima kasih.

Medan, September 2018

Eka Sri Subekti
NPM. 148320034

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Kerangka Teori.....	7
1. Turnover Intention.....	7
1.1 Pengertian Turnover Intention (Keinginan berpindah).....	7
1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja..	8
1.3 Dampak Turnover Intention.....	9
1.4 Indikator Turnover Intention.....	10
2. Kompensasi.....	11
2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	13
2.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	14
2.4. Indikator Pemberian Kompensasi.....	15

3. Kepuasan Kerja.....	16
3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
3.2. Fakior-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	18
3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
B. Penelitan Terdahulu.....	20
C. Kerangka Konseptual.....	21
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis,Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Metode Analisis Data.....	29
1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	29
2. Uji Asumsi Klasik	30
3. Uji Regresi Linier Berganda	31
4. Uji Hipotesis	32
5. Koefisien Determinasi	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Hasil Penelitian	34
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMA Muhammadiyah 2 Medan	34
2. Visi dan Misi SMA Muhammadiyah 2 Medan	35
3. Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 2 Medan.	36
4. Uraian pekerjaan PT. Bri (Persero) Tbk,	36

5. Deskriptif Responden Penelitian	40
6. Penyajian Data Angket Responden	42
7. Metode Analisis Data	51
7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
7.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
7.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
7.4 Uji Hipotesis.....	59
7.5 Koefisiensi Determinasi (R^2)	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 2 Medan	36
Gambar 4.2 Histogram.....	54
Gambar 4.3 Uji Normalitas	55
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Yang Keluar Dan Masuk Pada Periode 2014 - 2017 SMA Muhammadiyah 2 Medan.	3
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Analisis Penyusunan Skripsi	25
Tabel 3.2 indikator variabel.....	27
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Pekerjaan Saya.....	42
Tabel 4.5 Insentif Yang Saya Terima Mendorong Saya Lebih Giat Bekerja.....	43
Tabel 4.6 Tunjangan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Pekerjaan Saya.....	43
Tabel 4.7 Pimpinan Saya Memberikan Fasilitas Yang Nyaman Untuk Para Pekerja.....	44
Tabel 4.8 Pimpinan Saya Bersedia Membayar Kompensasi Yang Sesuai Dengan Hasil Kerja.....	44
Tabel 4.9 Gaji Atau Upah Saya Terima Dengan Tepat Waktu.....	45
Tabel 4.10 Atasan Saya Sering Berbincang-Bincang Dengan Para Pekerjanya Guna Mencari Tahu Apa Yang Sebenarnya Yang Diinginkan Karyawannya.....	45
Tabel 4.11 Pimpinan Saya Memberikan Penghargaan Yang Tinggi Bagi Karyawan Yang Berprestasi	46
Tabel 4.12 Kondisi Ruangan Kerja Nyaman Membantu Kelancaran Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	47
Tabel 4.13 Rekan Kerja Saya Memberi Dukungan Dan Membantu Saya Apabila Mengalami Kesulitan Dalam Pekerjaan.....	47

Tabel 4.14 Saya Derniat Untuk Berhenti Dari Sekolah Tempat Saya Bekerja	48
Tabel 4.15 Saya Berencana Akan Meninggalkan Perusahaan Apabila Ada Lowongan Pekerjaan Yang Lebih Menjanjikan	49
Tabel 4.16 Gaji Atau Upah Yang Saya Terima Tidak Sesuai Dengan Apa Yang Saya Kerjakan Sehingga Saya Ingin Keluar Untuk Beberapa Bulan Kedepan.....	49
Tabel 4.17 Dalam Beberapa Bulan Kedepan Bila Perusahaan Tidak Jelas Dalam Jenjang Karir Saya Akan Meninggalkan Perusahaan Dan Pekerjaan Saya.....	50
Tabel 4.18 Lingkungan Tempat Saya Bekerja Tidak Memiliki Rasa Kekeluargaan Yang Baik, Sehingga Membuat Saya Ingin Keluar Dari Pekerjaan Saya.....	51
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	52
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	52
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)	53
Tabel 4.22 Hasil Uji Variabel X1, X2 Dan Y	53
Tabel 4.23 Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.25 Hasil Uji t	59
Tabel 4.26 Hasil Uji F	60
Tabel 4.27 Hasil Uji Determinasi (R^2)	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Angket 44 Responden Variabel X1	75
Lampiran 3 Tabulasi Angket 44 Responden Variabel X2	77
Lampiran 4 Tabulasi Angket 44 Responden Variabel Y	79
Lampiran 5 Data SPSS	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sekolah sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan.

Pemberian Kompensasi kepada staf pegawai dapat juga diartikan bentuk apresiasi pihak sekolah atas kontribusi kerja para staf pegawainya. Pegawai yang mendapat Kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada pihak sekolah. Hal tersebut dikarenakan pegawai merasa kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh lembaga pendidikan. Jika Kompensasi yang diberikan kepada staf pegawai dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka pegawai akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan Kompensasi yang lebih baik.

Pemberian Kompensasi yang baik oleh lembaga pendidikan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan pegawai kepada lembaga pendidikan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) pegawai yang bekerja pada pihak sekolah, sehingga *Turnover* bisa ditekan dan biaya perekrutan pegawai dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non-keuangan pada lembaga pendidikan.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada Pemberian Kompensasi yang baik akan tetapi juga bergantung pada kepuasan kerja pegawainya. Setiap lembaga pendidikan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan pegawai sebagai bagian dari asset lembaga pendidikan, tidak semata-mata menganggap staf pegawai sebagai pekerja saja. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja.

Untuk menekan tingkat *turnover intention* juga perlu memperhatikan faktor lainnya seperti kepuasan kerja yang merupakan prioritas utama sebagian besar staf pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan kepuasan yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pemikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya dan berkeinginan untuk keluar dengan harapan menemukan pekerjaan yang memuaskan.

Seperti halnya yang terjadi pada SMA Muhammadiyah 2 Medan sebagai lembaga pendidikan yang akan diteliti. SMA Muhammadiyah 2 Medan merupakan lembaga pendidikan yang berdiri tanggal 12 Februari 1981 yang mempunyai tujuan dasar yaitu mendekatkan siswa pada al-Quran dan sunnah, mempersiapkan siswa/i yang memiliki keseimbangan ilmu, iman dan amal, melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang dapat mengembangkan bakat diri untuk mewujudkan produktivitas, mempersiapkan siswa/i yang siap untuk menjadi pelopor, pelangsupng dan penyempurna dalam masyarakat, mempersiapkan siswa/i yang memiliki ilmu pengetahuan dan mampu beradaptasi dengan pengembangan teknologi. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh salah satu masalah yang dihadapi SMA Muhammadiyah 2 adalah tingginya tingkat perputaran pegawai

(*Turnover Intention*). Tingkat *turnover* pegawai yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengindikasikan adanya suatu masalah yang mendasar pada suatu lembaga pendidikan. Data *Turnover* yang tinggi akan dilihat pada tabel 1.1

Data mengenai *Turnover* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah staf Pegawai Yang Keluar Dan Masuk Pada Periode
2014 - 2017 SMA Muhammadiyah 2 Medan.

Tahun	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir
2014	40	8	9	39
2015	39	8	6	41
2016	41	4	5	40
2017	40	9	5	44

Sumber: SMA Muhammadiyah 2 Medan 2018

Berdasarkan data di atas, diperoleh bahwa terdapat peningkatan staf pegawai yang keluar (*resign*) dari pekerjaannya yang sebenarnya tidak diinginkan oleh pihak manajemen, karena sangat berpengaruh terhadap operasional pada SMA Muhammadiyah 2 Medan. *Turnover* yang tinggi mengakibatkan lembaga pendidikan tidak efektif karena lembaga pendidikan kehilangan pegawai yang berpengalaman dan harus melatih kembali pegawai yang baru. Hal ini mengakibatkan timbulnya peningkatan biaya SDM berupa biaya pelatihan. Selain itu, pegawai yang keluar dari pekerjaannya secara tiba-tiba mengakibatkan banyak ketentuan dalam lembaga pendidikan yang ditinggalkan menjadi berubah untuk sementara waktu, mulai dari perubahan *schedule* pegawai juga penambahan jumlah jam kerja hingga ada pegawai pengganti.

Selain itu lembaga pendidikan menganggap pegawai sebagai alat untuk dijadikan sarana untuk memenuhi keberlangsungan lembaga pendidikan, tanpa melibatkan keterlibatan pegawai dalam memberikan ide-ide atau masukan untuk keberlangsungan

lembaga pendidikan. Padahal pegawai adalah aset yang harus dipertahankan oleh lembaga pendidikan demi keberlangsungan lembaga pendidikan yang dengan cara memenuhi apa yang sehanisnya menjadi hak mereka. Seperti yang dilakukan oleh SMA Muhammadiyah 2 Medan, keterlibatan kerja yang rendah ditunjukkan saat mengadakan rapat. Pimpinan hanya melibatkan orang-orang yang di anggapnya penting. Selain itu pimpinan juga tidak memberikan hasil rapat secara terbuka, sehingga pegawai yang merasa memiliki jabatan yang dapat memberikan masukan atau ide-ide sehingga pegawai merasa kurang puas terhadap kinerja lembaga pendidikan. Hal inilah yang harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga lembaga pendidikan tersebut mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat *Turnover* dari sejumlah pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, dimana *turnover intention* merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan dalam suatu lembaga pendidikan, untuk keberlangsungan dari lembaga pendidikan itu sendiri maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan** "

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan ?

3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami kompensasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* pegawai.

2. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi sekolah dan pihak - pihak yang berkepentingan di dalam lembaga pendidikan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan lembaga pendidikan tentang kompensasi dan kepuasan kerja sebagai usaha dalam menurunkan angka *Turnover Intention*.

3. Bagi Lembaga UMA

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai kompensasi dan kepuasan kerja beserta pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* pegawai,

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sejenis pada masa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. *Turnover Intention*

1.1 Pengertian *Turnover Intention* (Keinginan berpindah)

Turnover Intention adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar. Artinya karyawan tersebut memang berkeinginan meninggalkan pekerjaan dari perusahaan itu dengan sengaja.

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2). *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et. al, 2013:526)

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1)

Fransiskus dalam Faslah (2010:83) mengatakan *Turnover Intention* bahwa Intensi *Turnover* merupakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternative pekerjaan yang lebih baik di tempat lain sedangkan Heneman et, all menyatakan bahwa keinginan untuk keluar karyawan tergantung

pada tiga factor umum: mengamati sifat menginginkan meninggalkan, mengamati mudahnya meninggalkan, dan penggunaan alternative untuk karyawan.

Perputaran secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. Perputaran secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografis, dan alasan pribadi/keluarga.

Menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya :

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain

1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja

Menurut Price (dalam Kusbiantari 2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan
Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
2. Kesempatan kerja
Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja
Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover*-nya.
2. Komitmen terhadap lembaga
Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja
Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal
Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi
Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
6. Kemauan bekerja keras
Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya
Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

1.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi

(*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013:1).

Dharma (2013:3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
2. Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan

1.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Chen & Francesco dalam Cipta Dharma,2013) Indikator yang digunakan untuk mengetahui *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar
Saat karyawan merasa diperlakukan secara adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasi bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulasi karyawan berpikir keluar dari organisasi.
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
Ketidakmampuan suam organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan, karena mereka menganggap kinerja dari perusahaan tempat mereka bekerja mulai menurun, sehingga mereka berencana akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. karena jika mereka tetap bertahan maka mereka tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Menurut Sofyandi (2008 : 188) ada beberapa indikator seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, antara lain :

1. Pindah ketempat lain
Penyebab seorang karyawan berhenti adalah pindah ketempat lain. Entah mereka mengatakannya atau tidak kepada pimpinan mereka. Banyak hal yang menyebabkan seseorang pindah kerja ketempat lain, bisa jadi gajinya lebih menggiurkan atau tempatnya lebih nyaman, atau hal positif yang membuat mereka harus pindah ketempat kerja yang baru.
2. Kesehatan yang kurang baik
Biasanya kesehatan yang kurang baik merupakan alasan mengapa karyawan berhenti bekerja secara mendadak. Karena kesehatan yang kurang baik membuat seorang karyawan tidak sempat berpamitan terlebih dahulu sebelum keluar. Seperti sakit keras akibat penyakit kronis.
3. Pendapatan yang tidak sesuai
Umumnya seorang karyawan yang bekerja adalah dengan mendapatkan pendapatan yang sesuai, jika mereka tidak mendapatkan yang sesuai maka mereka akan lebih memilih berhenti dari tempat kerja mereka.
4. Pendapatan yang tidak sesuai dengan bidangnya
Karyawan mana yang mau bekerja yang tidak sesuai dengan bidangnya, kecuali bagi orang-orang yang terpaksa dan tidak memiliki pilihan lain. Tapi bagi orang yang memiliki keahlian dan dibutuhkan ditempat lain, mereka lebih baik berhenti, apalagi pekerjaannya itu yang tidak sebanding dengan pendapatan yang diperoleh.
5. Lingkungan kerja yang tidak nyaman.
Yang membuat karyawan betah bekerja, bukan hanya soal gaji yang tinggi dari tempat mereka bekerja. Kenyamanan lingkungan di tempat kerja pun sangat berpengaruh terhadap betah atau tidak mereka bekerja di suatu tempat

2. Kompensasi

2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayar memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Dengan kata lain kompensasi adalah penghubung yang menghubungkan antara karyawan dan perusahaan agar menjadi satu hubungan yang saling menguntungkan. Kompensasi yang baik mencerminkan tingkat kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Dan hal ini dapat mendorong semangat kerja, prestasi kerja karyawan yang sesuai yang di inginkan oleh perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2011:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat

Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka pun bisa turun secara drastis, dan hal ini lah yang memicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dengan meninggalkan perusahaan tersebut (*turnover intention*) yang bisa memberikan mereka kompensasi yang lebih memadai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk uang, barang maupun dalam bentuk lain sebagai balas jasa atas jasa-jasa pekerja karena telah bekerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan diharapkan dengan pemberian kompensasi ini karyawan akan merasa puas atas apa yang telah mereka dapat kan dari hasil kerja mereka, sehingga dapat meminimalisirkan besarnya *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan.

2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005: 121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal anatara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b) Kepuasan Kerja
Dengan alas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi
Jika balas jaa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e) Stabilisasi Karyawan
Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh Serikat Buruh

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

h) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah minimum) maka intervensi pemerintah adapat dihindari.

Menurut uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan agar karyawan bisa memenuhi kebutuhannya, dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tingkat *turnover*, serta absensi karyawan juga dapat diminimalisir sekecil mungkin.

2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004 : 443), yaitu:

1. Kompensasi langsung (direct compensation)

Kompensasi langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian finansial yang diterima langsung oleh karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari:

a) Bayaran Pokok (base pay)

Bayaran pokok adalah bayaran atau kompensasi yang diterima oleh karyawan diluar bonus, insentif, komisi, dan tunjangan. Bayaran pokok biasanya sudah ditetapkan jumlahnya untuk tiap-tiap karyawan,

b) Gaji (salary)

Gaji merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan tiap hari, mingguan, atau bulanan terlepas dari lamanya jam kerja. Karyawan manajcmen, staf perusahaan biasanya menerima bayaran pokok berupa gaji.

c) Upah (wage)

Upah merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan berdasarkan gaji per jam, atau banyaknya produksi yang dihasilkan. Semakin lama bekerja atau semakin banyak produksi yang dihasilkan, semakin besar upah yang diterima. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

d) Bayaran prestasi (merit pay)

Bayaran prestasi adalah kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya. Bayaran prestasi merupakan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

- e) Bayaran Insentif (insentive pay)
Insentif merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- f) Bayaran Tertangguh (deferred pay)
Merupakan program tabungan dan anuitas pembeilan saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung (indirect pay)

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian finansial yang diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

- a) Program Perlindungan
Program perlindungan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan. Program perlindungan terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, asuransi jiwa, dan pensiun.
- b) Bayaran diluar jam kerja
Bayaran diluar jam kerja merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari tunjangan, liburan, tunjangan hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c) Fasilitas
Fasilitas merupakan layanan atau fasilitas yang di sediakan perusahaan kepada karyawan sebagai pelengkap atau tambahan dari kompensasi. Contoh fasilitas : mobil dinas atau kendaraan dinas, ruang parkir khusus,keanggotaan klub, dan ruang kantor.

2.4 Indikator Pemberian Kompensasi

Dalam memberikan kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing karyawan yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda. Menurut Simamora (2004 : 124)

Indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja

produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif, adalah tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya,
3. Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.
4. Fasilitas, yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya fasilitas seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.
5. Kesiapan untuk membayar, Walaupun perusahaan mampu untuk membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

3. Kepuasan Kerja

3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang

karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Hani Handoko (2011: 193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2007: 141), yaitu: Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan pada karyawan atas jasa dan prestasi yang telah diberikan untuk perusahaan. Balas jasa dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Apabila kepuasan kerja terjadi maka karyawan

menunjukkan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Pekerjaan yang terbaik bagi penelitian -penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (dalam Sutrisno,2012: 79) yaitu :

1. Kedudukan (posisi)

Umunya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan),sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan

dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

2. Umur
Dinyatakan bahwa ada hubungan anatara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
3. Jaminan finansial dan jaminan sosial
Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan
Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting, artinya dalam menaikan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting daro organisasi kerja (sense of belonging).

3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (dalam Husein Umar, 2008 : 38), indikator kepuasan kerja mengacu pada JDI (Job Descriptive Index) yang terdiri dari lima (5), yaitu:

1. Gaji atau Upah
Sebagian besar orang masih menganggap bahwa gaji atau imbalan yang diperoleh merupakan simbol dari seberapa besar pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap kemampuan, keahlian, kualitas kinerja, serta kontribusi yang diberikan seseorang dalam pekerjaannya terhadap kemajuan perusahaan. Begitu pentingnya imbalan yang diterima seseorang atas pencapaian hasil kerjanya sehingga imbalan yang didapat diharapkan adil dan sesuai dengan apa yang dipersepsikan seseorang. Pada akhirnya, reaksi seseorang terhadap tingkat penerimaan imbalan tersebut dapatlah mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.
2. Pekerjaan itu sendiri
Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja seseorang terdiri dari keraguan, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas. Semakin banyak keterampilan yang diutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, maka dapat meminimalisirkan tingkat kejenuhan seseorang.
3. Promosi Jabatan
Seorang karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk menggapai karir yang lebih tinggi dengan cara diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, pengembangan dan promosi jabatan akan merasa dihargai eksistensinya.
4. Hubungan dengan atasan

Atasan dilihat oleh bawaaan sebagai pimpinan yang harus ditaati dan diperlakukan lebih. Sementara pimpinan melihat bawahan sebagai seorang yang harus siap melakukan apa yang diperintahkan. Kepuasan kerja dapat timbul jika kedua jenis hubungan di atas dapat terjalin dengan baik dan mengarah ke hal yang positif.

5. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas interaksi sosial antar karyawan yang terjalin dalam lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang baik, kerjasama yang positif serta adanya rasa kepedulian antar sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Johannes (2014)	Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> (studi kasus pada PT. Tri Mita Lestari)	Kompensasi kerja sebagai variabel bebas (X1), Iklim organisasi (X2) dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat (Y)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada PT. Tri Mita Lestari.
2	Noemi Simanjuntak (2013)	Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Njonja Meneer	Keterlibatan Kerja sebagai variabel bebas (X ₁), Kepuasan kerja (X ₂) dan <i>Turnover Intention</i> karyawan	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.

		Semarang	sebagai variabel terikat (Y)	
3	Sigi Ansyar (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa di Yogyakarta	Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> secara parsial.

Sumber: Johanes (2014), N.Simanjuntak (2013), Ansyar (2015)

Ketiga penelitian diatas merupakan referensi atau rujukan bagi peneliti karena kedua penelitian diatas memiliki korelasi dengan penelitian ini, yakni berhubungan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan *Turnover Intention*. Kedua hasil penelitian diatas juga akan dijadikan sebagai bahan pembanding dengan hasil penelitian dalam skripsi ini.

C. Kerangka Konseptual

Dalam suatu lembaga pendidikan pegawai merupakan aset yang paling berharga, karena dengan adanya pegawai atau tenaga kerja, maka lembaga pendidikan atau organisasi dapat mencapai tujuan dari lembaga pendidikan itu sendiri. Untuk itu setiap lembaga pendidikan harus bisa mempertahankan pegawainya, dengan cara memberikan apa yang menjadi hak dan kewajiban untuk

mereka, dengan begitu pegawai akan merasa lebih dihargai dan kemungkinan untuk pindah juga kecil.

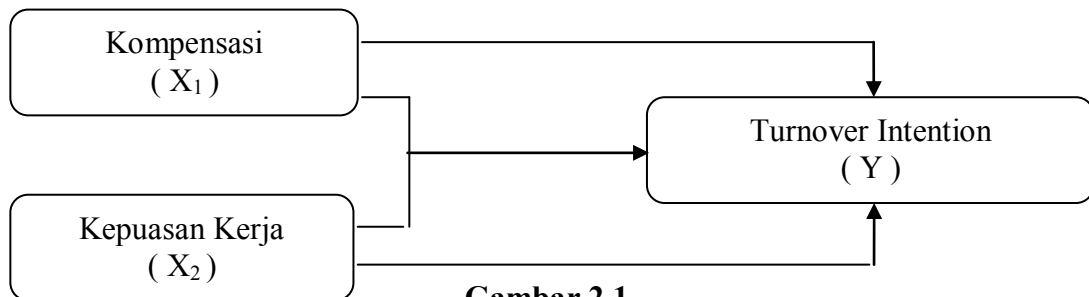
Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada lembaga pendidikan. Pemberian Kompensasi yang baik terhadap pegawai akan memotivasi pegawai dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh pegawai diapresiasi benar oleh lembaga pendidikan, sehingga pegawai semakin termotivasi untuk bekerja pada pihak sekolah. pegawai yang diapresiasi benar oleh lembaga pendidikan juga cenderung setia terhadap lembaga pendidikan. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Hal tersebut dikarenakan anggapan bahwa lembaga pendidikan tidak mengapresiasi kinerja mereka sehingga mereka merasa Kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi yang buruk mendorong pegawai untuk bekerja tidak optimal dan memiliki *Turnover Intention* yang tinggi. Jika terdapat peluang pekerjaan yang memberikan Kompensasi yang lebih menjanjikan kepada pegawai tidak menutup kemungkinan *Turnover Intention* pegawai tersebut berujung pada pengunduran diri pegawai.

Pegawai yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi lembaga pendidikan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan pegawai tersebut. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpuaskan pegawai akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada lembaga pendidikan.

Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpuaskan pegawai akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat bekerjadan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Pramitha (2012) yang menjelaskan pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Selain itu kepuasan pegawai terhadap lembaga pendidikan mengurangi potensi pengunduran diri pegawai yang akan mengganggu kegiatan operasional lembaga pendidikan.

Kepuasan kerja menunjukkan suatu perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjanya. pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menguntungkan lembaga pendidikan tersebut, karena dengan kepuasan yang tinggi, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi kemudian menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui beberapa hal, antara lain kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja yang besar, dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan merugikan perusahaan tersebut, karena pegawai akan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan jika kompensasi dan kepuasan kerja tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap pegawai dan dapat menurunkan *turnover intention*, maka kerangka berpikir yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut

1. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan.
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan.
3. Ada pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai pada SMA Muhammadiyah 2 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut sugiyono (2009 : 11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Muhammadiyah 2 yang terletak di Jl. Abdul Hakim No.2 Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan Januari 2018 dan berakhir pada bulan Juni 2018.

Tabel 3.1
Analisis Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																			
		Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018				Mei 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Analisis Data																				
4	Seminar Hasil																				
5	Penulisan Skripsi																				
6	Bimbingan Skripsi																				

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Indikator Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Kesiadaan untuk membayar 	Ordinal
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji atau upah 2. Hubungan dengan atasan 3. Promosi Jabatan 4. Lingkungan kerja 5. Hubungan dengan rekan kerja 	Ordinal
Turnover Intention (Y)	Turnover Intention merupakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternative pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan untuk pekerjaan lain 3. Pendapatan yang tidak sesuai 4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang 5. lingkungan kerja 	Ordinal

		yang tidak nyaman	
--	--	-------------------	--

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan untuk meneliti data yang akan dibutuhkan kebenarannya.

2. Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan para pegawai

3. Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan yang diteliti.

4. Angket (questioner)

Angket merupakan instrumen pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut akan memuat pertanyaan sebanyak 15 item dengan perincian sebagai berikut:

- Untuk aspek kompetensi , peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 5 item.

- Untuk aspek kepuasan kerja, peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 5 item.
- Untuk aspek Turnover Intention, peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 5 item.

Untuk proses pengolahan data dalam perhitungan masing – masing indikator maka peneliti menggunakan *Skala Ordinal* dengan memberikan lima pilihan jawaban dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0.05)

Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada normal *P-Plot Of Regression Standarized Residual* variabel penelitian. Dasar pengambilan keputusan :

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinier ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi hubungan antara variabel bebas dan jika terjadi hubungan

maka dinamakan terdapat masalah kolinieritas. hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar eror setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas antara lain :

- Dapat melihat toleransi variabel dan *variance inplanation factor* (VIF) hitungannya. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika nilai VIF-nya tidak lebih dari 10 dan toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.
- Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (r).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *Scatterplot* antara prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik ada yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian dan menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model sampel untuk linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{sugiyono,2008:277})$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara bersamaan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen (Y). Dengan kata lain, uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara parsial atau pengaruh masing- masing variabel bebas secara individual dan signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf iklan 95% atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada taraf iklan 95% atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti (x_1, x_2) terhadap variabel terikat secara bersama-sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{b(n \sum X_{1,2}Y) - (\sum X_{1,2})(\sum Y)}{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}$$

Dalam penelitian ini dipergunakan SPSS (*Statistical Packages For the Science*) versi 20.00

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi Yogyakarta : Rineka Cipta
- Cipta Dharma. 2013. " *Hubungan Antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PTJC medan*". Jurnal Eksis. Vol. 1, No.2, April. 2013.
- Dharma, Cipta. 2013. "*Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan*". Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Faslah, Roni. 2010. "*Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama*". Dalam jurnal Econosains, volume 8 No. 2 Hal 146-151
- Handoko, T. Hani.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. "*Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*". Dalam *Middle-East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications
- Johannes, Edward, dan Muchid Rofi'i. 2014. "*Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening*". Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2, No. 2, Tahun 2014.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. "*Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*". Dalam Majalah Ilmiah Pawiyatan, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang
- Mangkunegara,AP .2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Edisi II Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Muhidin.2007.*Aplikasi Statistik dalam penelitian*.Bandung. Pustaka Setia
- Nawawi, H .2003. *Kepemimpinan mengaktifkan organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.

- Naomie dan Edy Rahardja. 2013." *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Study pAda PT. Njonja Meneer Semarang* Diponegoro Journal Of Management Vol. 2, No. 3, Tahun 2013.
- Prayatna, Suhendar. 2009. *Pola Kerja Yang Produktiv*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Riduwan. 2007. *Skala pengukuran variabel- variabel penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sigi Ansyar. (2015). "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkur Jawa di Yogyakarta*". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Suliyanto. 2005. *Teknik Penarikan Sampling*. Bogor Ghalia Indonesia
- Sumarsono. 2004. *Metode Riset SDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas*. Bandung: CV Alfabeta
- Surisna. 2007. *Peningkatan Produktivitas Kerja*. Bandung : Pustaka Setia
- Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yucel, Ilhami. 2012. "*Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*". Dalam International Journal of Business and Management, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.

KUESIONER

Yth. Saudara Responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada SMA Muhammadiyah 2 Medan ”** maka saya memohon kesediaan Saudara untuk mengisi angket berikut ini guna memperoleh data tentang judul tersebut.

Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari sedikit banyaknya akan mengganggu kegiatan bapak/ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah bapak/ibu berikan.

Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian penulisan skripsi saya dan hanya ringkasan dari analisis yang hanya dipublikasikan.

Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Eka
NPM.

Petunjuk Pengisian Angket

Saudara cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia yang sesuai dengan pendapat Saudara. Jawaban yang Saudara berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan Saudara. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

- SS = Sangat Setuju (5)
 S = Setuju (4)
 KS = Kurang Setuju (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju(1)

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Tingkat pendidikan : S1 / D3 / SLTA

Pernyataan Untuk Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	<i>Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.</i>					
2	<i>Insentif yang saya terima mendorong saya lebih giat bekerja</i>					
3	<i>Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya</i>					
4	<i>Pimpinan saya memberikan fasilitas yang nyaman untuk para pekerja</i>					
5	<i>Pimpinan saya bersedia membayar kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja</i>					

Pernyataan Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji atau upah saya <i>terima dengan tepat</i> waktu.					
2	Atasan saya sering berbincang-bincang dengan para pekerjanya guna mencari tahu apa yang sebenarnya yang diinginkan karyawannya.					
3	Pimpinan saya memberikan penghargaan yang tinggi bagi karyawan yang berprestasi					
4	<i>Kondisi ruangan kerja nyaman membantu kelancaran saya dalam menyelesaikan pekerjaan.</i>					
5	<i>Rekan kerja saya memberi dukungan dan membantu saya apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.</i>					

Pernyataan Untuk Variabel Turnover Intention

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	<i>Saya berniat untuk berhenti dari sekolah tempat saya bekerja</i>					
2	Saya berencana akan meninggalkan perusahaan apabila ada lowongan pekerjaan yang lebih menjanjikan					
3	<i>Gaji atau upah yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan sehingga saya ingin keluar untuk beberapa bulan kedepan</i>					
4	Dalam beberapa bulan kedepan bila perusahaan tidak jelas dalam jenjang karir saya akan meninggalkan perusahaan dan pekerjaan saya					

5	Lingkungan tempat saya bekerja tidak memiliki rasa kekeluargaan yang baik, sehingga membuat saya ingin keluar dari pekerjaan saya					
---	---	--	--	--	--	--

"Jawaban Anda akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas perhatian dan dukungan serta partisipasinya saya ucapkan terimakasih .*



Tabulasi Angket 44 Responden Variabel X1

KOMPENSASI (X1)						
NO	1	2	3	4	5	total_skor
1	4	4	4	3	4	19
2	5	4	4	5	5	23
3	4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	5	4	4	21
6	4	5	4	3	4	20
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	5	4	5	22
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	3	17
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	3	3	17
13	4	4	3	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	5	22
16	5	4	5	5	4	23
17	4	4	4	5	4	21
18	4	3	4	3	4	18
19	4	5	4	4	4	21
20	5	5	5	5	4	24
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	3	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	5	4	5	4	22
28	4	5	5	5	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	4	5	23
31	5	5	5	4	3	22
32	4	5	5	5	4	23
33	4	4	4	5	5	22
34	4	4	4	4	5	21
35	3	4	3	3	5	18
36	4	5	4	4	3	20
37	5	5	5	5	5	25

38	5	4	5	5	5	24
39	4	5	3	5	4	21
40	5	5	5	4	5	24
41	4	5	4	4	5	22
42	4	4	5	4	4	21
43	5	5	3	4	5	22
44	4	5	5	4	4	22



Tabulasi Angket 44 Responden Variabel X2

KEPUASAN KERJA (X2)						
NO	1	2	3	4	5	total_skor
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	5	5	24
3	3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	3	5	20
12	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	3	3	18
14	4	4	4	3	4	19
15	3	4	4	4	5	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	5	5	23
18	3	4	4	3	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	4	5	24
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	3	4	19
23	4	3	3	3	3	16
24	4	4	4	4	4	20
25	4	3	3	4	4	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	5	22
28	4	4	5	5	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	5	21
31	5	4	5	4	5	23
32	4	4	4	5	5	22
33	4	4	4	4	5	21
34	3	4	3	3	5	18
35	4	5	4	4	3	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	4	5	5	5	24
38	4	4	4	3	3	18
39	5	4	4	5	4	22

40	5	5	4	4	5	23
41	5	4	5	4	5	23
42	4	4	4	4	5	21
43	5	5	5	4	5	24
44	5	5	3	4	5	22



Tabulasi Angket 44 Responden Variabel Y

TURNOVER INTENTION (Y)						
NO	1	2	3	4	5	total_sekor
1	3	4	4	4	4	19
2	5	5	4	4	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	3	3	4	4	4	18
11	3	4	3	4	4	18
12	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	3	4	19
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	4	4	5	22
18	4	4	3	4	4	19
19	4	4	3	4	4	19
20	4	5	4	5	5	23
21	4	4	4	4	4	20
22	4	3	4	4	4	19
23	3	4	3	4	4	18
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	3	4	3	4	4	18
27	4	5	4	4	4	21
28	5	4	4	5	5	23
29	4	5	5	5	5	24
30	5	5	5	4	5	24
31	4	4	5	4	4	21
32	4	3	5	4	3	19
33	5	4	3	5	5	22
34	4	5	5	5	5	24
35	5	4	5	5	5	24
36	5	5	3	5	4	22
37	4	4	5	4	4	21

38	4	5	4	3	4	20
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	5	5	5	24
41	5	5	5	5	4	24
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	4	5	24
44	4	5	5	5	5	24



NILAI FREKUENSI KOMPENSASI X1

Frequency Table**X1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	33	75,0	75,0	77,3
	5	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	26	59,1	59,1	61,4
	5	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,9	15,9	15,9
	4	21	47,7	47,7	63,6
	5	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18,2	18,2	18,2
	4	24	54,5	54,5	72,7
	5	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13,6	13,6	13,6
	4	22	50,0	50,0	63,6
	5	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nilai frekuensi kepuasan kerja

Frequency Table

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,1	9,1	9,1
	4	29	65,9	65,9	75,0
	5	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,8	6,8	6,8
	4	34	77,3	77,3	84,1
	5	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,4	11,4	11,4
	4	27	61,4	61,4	72,7
	5	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	27,3	27,3	27,3
	4	23	52,3	52,3	79,5
	5	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,1	9,1	9,1
	4	20	45,5	45,5	54,5
	5	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nilai frekuensi Turnover Intention

Frequency Table

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,4	11,4	11,4
	4	29	65,9	65,9	77,3
	5	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,1	9,1	9,1
	4	25	56,8	56,8	65,9
	5	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18,2	18,2	18,2
	4	21	47,7	47,7	65,9
	5	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,8	6,8	6,8
	4	28	63,6	63,6	70,5
	5	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	27	61,4	61,4	63,6
	5	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Validitas dan Reabilitas

KOMPENSASI X1

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	16,89	3,126	,514	,612
X1_2	16,73	3,319	,297	,682
X1_3	16,89	2,615	,472	,613
X1_4	17,00	2,419	,620	,536
X1_5	16,86	2,958	,327	,682

KEPUASAN KERJA X2

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	16,55	3,277	,592	,723
X2_2	16,61	3,731	,472	,762
X2_3	16,55	3,184	,583	,725
X2_4	16,77	2,924	,593	,723
X2_5	16,34	3,160	,534	,743

TURNOVER INTENTION (Y)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

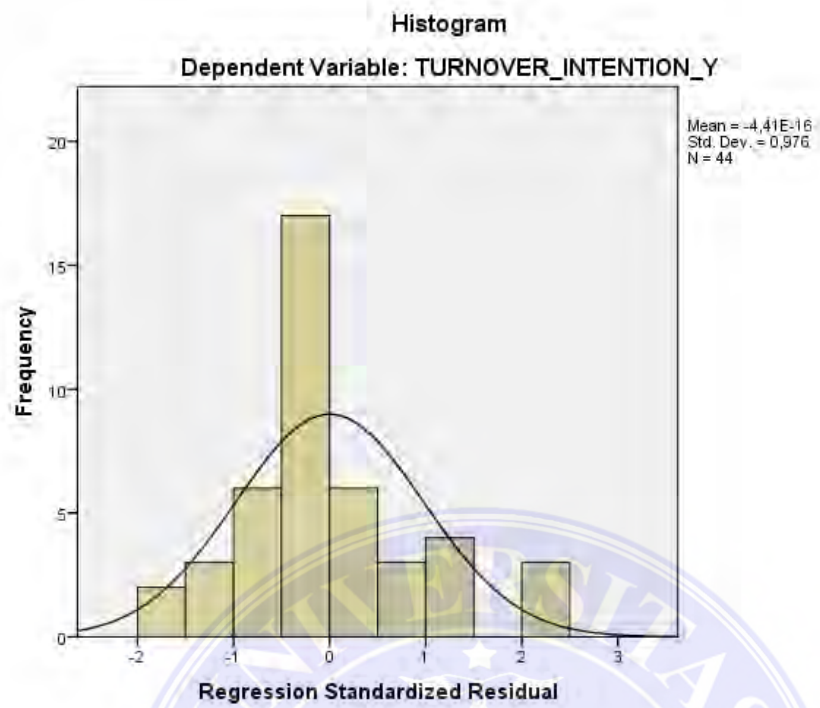
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	5

Item-Total Statistics

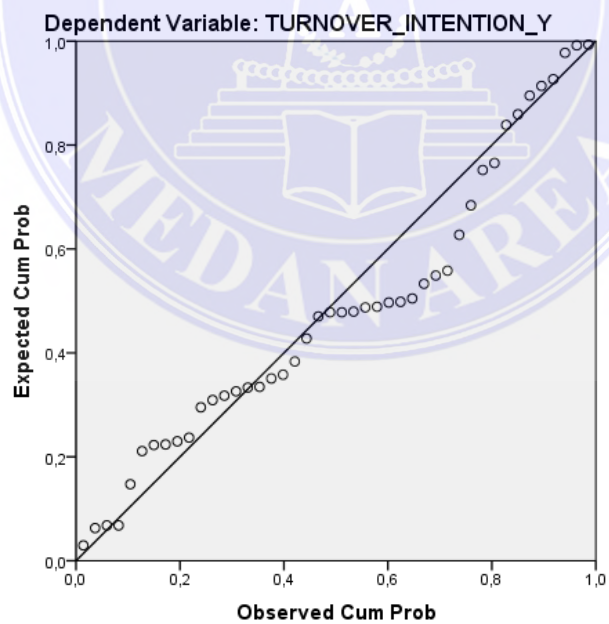
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	16,98	3,139	,501	,704
Y_2	16,84	3,021	,517	,698
Y_3	16,93	3,042	,383	,759
Y_4	16,86	3,144	,519	,698
Y_5	16,75	2,983	,685	,644

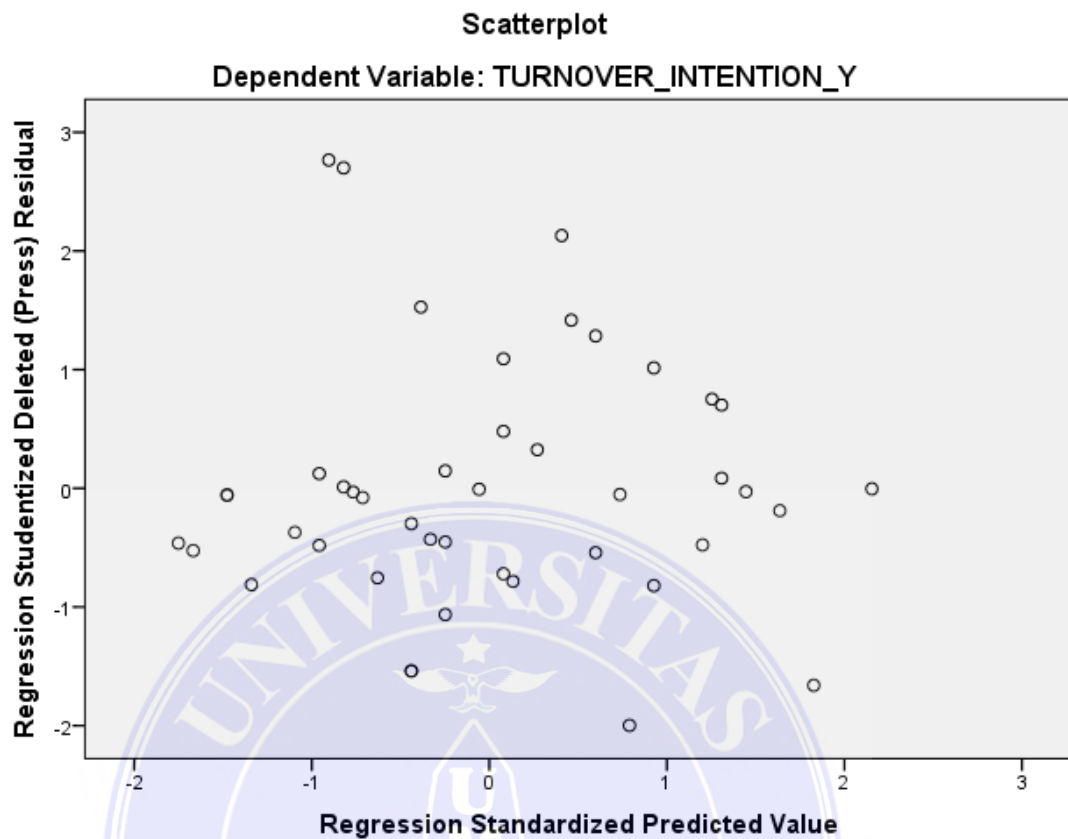
UJI ASUMSI KLASIK

a. normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
It could
not be mapped to a valid backend locale.
GET

```
FILE='E:\skripsi_eka\YANG DIKASIH\DATA\Untitled1.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TURNOVER_INTENTION_Y
  /METHOD=ENTER KOMPENSASI_X1 KÉPUASAN_KERJA_X2
  /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE ZRESID.
```

Regression

[DataSet1] E:\skripsi_eka\YANG DIKASIH\DATA\Untitled1.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TURNOVER_INTENTION_Y	21,09	2,122	44
KOMPENSASI_X1	21,09	2,044	44
KEPUASAN_KERJA_X2	20,70	2,195	44

Correlations

		TURNOVER_I NTENTION_Y	KOMPENSASI _X1	KEPUASAN_ KERJA_X2
Pearson Correlation	TURNOVER_INTENTION_Y	1,000	,518	,605
	KOMPENSASI_X1	,518	1,000	,587
	KEPUASAN_KERJA_X2	,605	,587	1,000
Sig. (1-tailed)	TURNOVER_INTENTION_Y	.	,000	,000
	KOMPENSASI_X1	,000	.	,000
	KEPUASAN_KERJA_X2	,000	,000	.
N	TURNOVER_INTENTION_Y	44	44	44
	KOMPENSASI_X1	44	44	44
	KEPUASAN_KERJA_X2	44	44	44

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN_KERJA_X2, KOMPENSASI_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,638 ^a	,407	,378	1,674	,407	14,051	2	41	,000	1,201

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA_X2, KOMPENSASI_X1

b. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,748	2	39,374	14,051	,000 ^b
	Residual	114,889	41	2,802		
	Total	193,636	43			

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION_Y

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA_X2, KOMPENSASI_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,453	2,853		2,262	,029	,693	12,214						
	KOMPENSASI_X1	,258	,154	,249	1,675	,102	-,053	,570	,518	,253	,201	,656	1,525	
	KEPUASAN_KERJA_X2	,444	,144	,459	3,090	,004	,154	,734	,605	,435	,372	,656	1,525	

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KOMPENSASI_X1	KEPUASAN_KERJA_X2
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	23,352	,83	,02	,52
	3	,004	27,514	,17	,98	,48

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION_Y

