

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Soles Multi Idea Bandung

Muhammad Kaisar Agifari*, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*kaisaragifari@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. In a company there are many challenges and job demands for an employee. Employees who can meet the demands of the work provided by the company will certainly be employees who are successful in their work. The company will not immediately provide compensation if the employee cannot fulfill his job. This is like a mutually beneficial component where if the employee can fulfill his job then the company will provide compensation commensurate with the services he has provided. On the other hand, if the company cannot provide appropriate compensation, of course many employees want to leave the company and move to a better job. This study aims to determine how much influence compensation has on turnover intention at PT Soles Multi Idea, To find out how much influence compensation has on employee job satisfaction, To find out how much influence turnover intention has on employee job satisfaction, To find out how much influence compensation has on turnover intention mediated by employee job satisfaction. The population in this study was 180 employees and the research sample was 36 employees. The type of research used in this research is quantitative. Based on the research that has been done by researchers that compensation for turnover intention is mediated by employee job satisfaction, the effect is greater directly than indirectly.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak. Dalam suatu perusahaan banyak sekali tantangan dan tuntutan pekerjaan bagi seorang karyawan. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tentunya akan menjadi karyawan yang sukses dalam pekerjaannya. Perusahaan tidak akan memberikan serta merta kompensasi bila karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya. Ini seperti komponen yang saling menguntungkan dimana bila karyawan dapat memenuhi pekerjaannya maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang setimpal dengan jasa yang telah diberikannya. Di sisi lain bila perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang sesuai tentu banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan dan berpindah kerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada PT Soles Multi Idea, untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh turnover intention terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 180 karyawan dan sample penelitian berjumlah 36 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. kompensasi terhadap turnover intention dimediasi kepuasan kerja karyawan pengaruhnya lebih besar tidak langsung daripada langsung.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepuasan kerja, Turnover Intention.*

A. Pendahuluan

Perusahaan tidak akan memberikan serta merta kompensasi bila karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya, ini seperti komponen yang saling menguntungkan dimana bila karyawan dapat memenuhi pekerjaannya maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang setimpal dengan jasa yang telah diberikannya. Di sisi lain bila perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang sesuai tentu banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan dan berpindah kerja yang lebih baik. Upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi dengan berbagai cara, seperti dengan memberikan upah dan gaji yang memadai, insentif, tunjangan, dan fasilitas lain yang efektif. Dengan demikian, setiap karyawan diharapkan menemukan kepuasan dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang menjadi tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Hidayat & Susanto, 2022) menjelaskan pengertian kompensasi adalah segala bentuk penghasilan baik yang berbentuk uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung yang akan diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Menurut Aburumman dalam (Mon et al., 2021) *Turnover intention* karyawan adalah kemampuan seseorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, yang diklasifikasikan sebagai diskriminasi sukarela dan tidak sukarela

Menurut Wexley dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan evaluasi terhadap aspek aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman menyenangkan atau bahkan tidak dengan harapan mengenai pengalaman di masa mendatang.

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan dengan baik oleh PT Soles Multi Idea dengan cara pemberian kompensasi yang baik dan sesuai sehingga tingkat turnover karyawan perusahaan kecil. Namun pemberian kompensasi di PT Soles Multi Idea belum maksimal seperti upah yang mereka terima tidak menjamin kebutuhan bulanan terpenuhi. Insentif pun diberikan kepada karyawan secara tidak merata, Perusahaan memberikan insentif sesuai jabatan yang di duduki oleh karyawan. Karyawan pun tidak menerima tunjangan transportasi dan biaya makan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT Soles Multi Idea?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada PT Soles Multi Idea
2. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Soles Multi Idea
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh turnover intention terhadap kepuasan kerja karyawan PT Soles Multi Idea
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Soles Multi Idea

B. Metodologi Penelitian

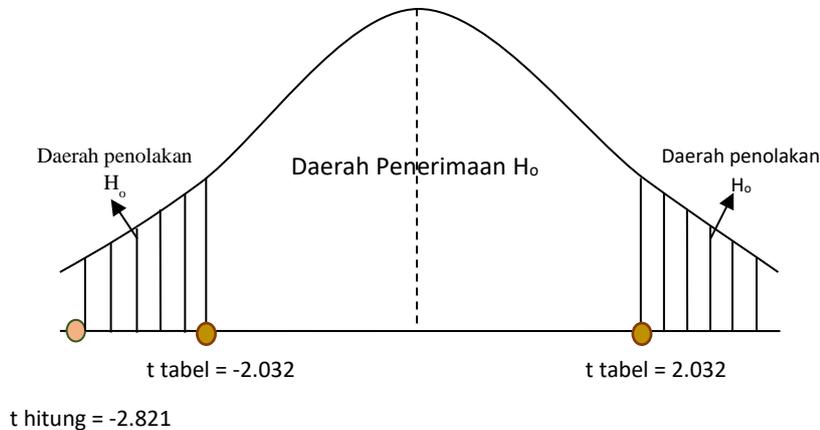
Peneliti menggunakan metode teknik deskriptif dan teknik verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT Soles Multi Idea Bandung yang berjumlah 180 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Iklan Kompensasi (X) dengan Turnover Intention (Y)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara kompensasi finansial dengan *turnover intention*, yang diuji menggunakan teknik analisis *Pearson Correlation*. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1



Gambar 1. Daerah Penolakan Hipotesis

Tabel 1. Hubungan Kompensasi(X) dengan Turnover Intention (Y)

Variabel	Korelasi	t _{hitung}	T _{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,424	-2.821	2.032	Ho ditolak	Sedang	17,9 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besaran hubungan kompensasi dengan turnover intention adalah sebesar 0424. hubungan ini termasuk kedalam kategori sedang menurut tabel kriteria Sugiyono. Hasil pengujian hipotesis dengan cara statistik didapatkan hasil dengan nilai $t_{hitung} (-2.821) > t_{tabel} (2.032)$. Hal tersebut mengindikasikan H_0 ditolak yang menunjukkan artinya terdapat hubungan negatif antara kompensasi dengan turnover intention. Dapat diartikan semakin tinggi pemberian kompensasi, maka turnover intention akan semakin menurun. Koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan statistik adalah 17,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 17,9% sedangkan sisanya, 82,1%, merupakan kontribusi variabel lain selain kompensasi.

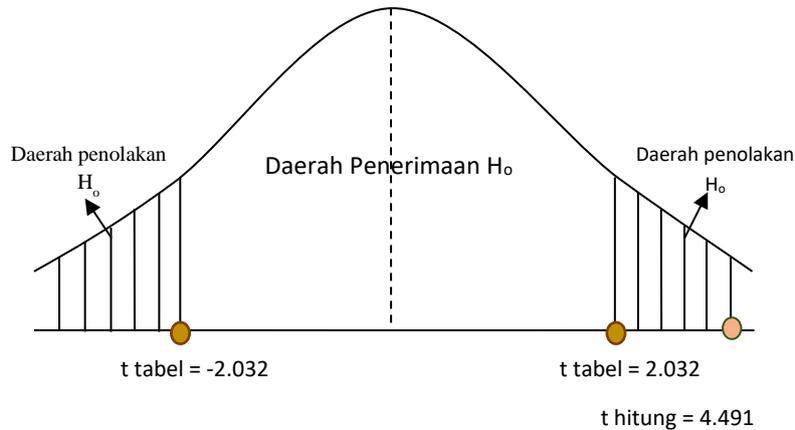
Kompensasi dalam penelitian ini meliputi kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi non finansial. Sedangkan turnover intention meliputi jobsearch, intention to quit dan thinking to quit.

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden melakukan pengisian kuisioner mengenai hubungan kompensasi dengan turnover intention. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan turnover intention. Artinya pemberian kompensasi sudah berjalan dengan baik dan karyawan termotivasi dengan pemberian kompensasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Artinya bahwa semakin tingginya kompensasi maka akan menurun turnover, karena dilihat dari uji deskriptif pada variabel kompensasi nilai paling tinggi terdapat pada dimensi kompensasi finansial langsung sedangkan pada variabel *turnover intention* nilai paling rendah pada dimensi *intention to quit*.

Hubungan Antara Iklan Kompensasi Finansial (X) dengan Kepuasan Kerja (Z)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja,

yang diuji menggunakan teknik analisis *Pearson Correlations*. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 2.



Gambar 2. Daerah Penolakan Hipotesis

Tabel 2. Hubungan Kompensasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Korelasi	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Z	0,595	4,491	2.032	Ho ditolak	Sedang	35,4 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besaran hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0.595. hubungan ini termasuk kedalam kategori sedang menurut tabel kriteria Sugiyono. Hasil pengujian hipotesis dengan cara statistik didapatkan hasil dengan nilai t_{hitung} (4.491) > t_{tabel} (2.032). Hal tersebut mengindikasikan H_0 ditolak yang menunjukkan artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Dapat diartikan semakin tinggi pemberian kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan statistik adalah 35,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 35,4% sedangkan sisanya, 64,6%, merupakan kontribusi variabel lain selain kompensasi.

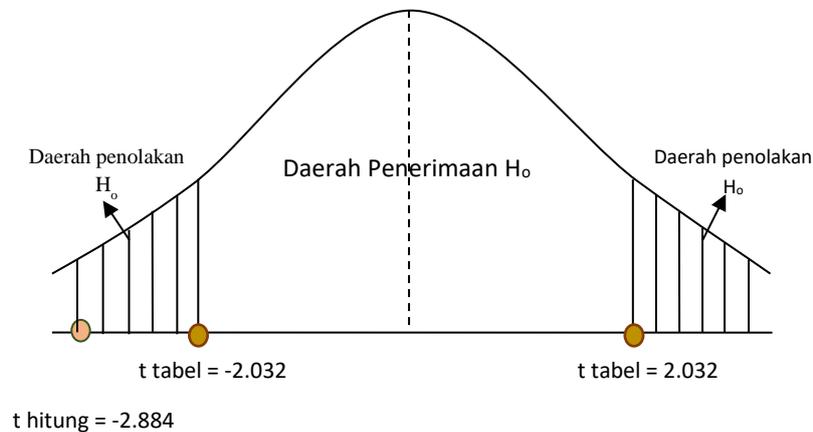
Kompensasi dalam penelitian ini meliputi kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi non finansial. Sedangkan kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja. Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden melakukan pengisian kuisioner mengenai hubungan kompensasi finansial dengan kepuasan kerja. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Artinya bahwa semakin tingginya kompensasi finansial maka semakin tinggi juga kepuasan kerja para karyawan, karena dilihat dari uji deskriptif pada variabel kompensasi finansial nilai paling tinggi terdapat pada dimensi kompensasi finansial langsung sedangkan pada variabel kepuasan kerja karyawan nilai paling tinggi terdapat pada dimensi persepsi pekerjaan, gaji dan kebijakan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan gaji yang diterima oleh karyawan PT Soles Multi Idea memang belum diatas UMR, karena UMR saat ini untuk Kota Bandung sebesar Rp 4.048.462,69 sedangkan gaji yang diterima karyawan sebesar Rp. 3.700.000, apabila dijumlahkan dengan bonus dan insentif yang didapatkan memang sudah melampaui UMR, namun bonus dan insentif yang diterima karyawan ini sama rata untuk seluruh karyawan. Hal ini, tidak sesuai dengan asas pemberian kompensasi yaitu asas adil. Karena dasar pemberian bonus dan insentif bukan berdasarkan kinerja yang baik ataupun beban kerja yang didapat namun karena besaran dari revenue yang didapat PT Soles Multi Idea. Oleh karena itu bonus dan insentif yang diberikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam

kepuasan hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Hubungan Antara Iklan Kepuasan Kerja (Z) dengan Turnover Intention (Y)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, yang diuji menggunakan teknik analisis *Pearson Correlations*. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3



Gambar 1. Daerah Penolakan Hipotesis

Tabel 1. Hubungan Kepuasan Kerja (Z) dengan Turnover Intention(Y)

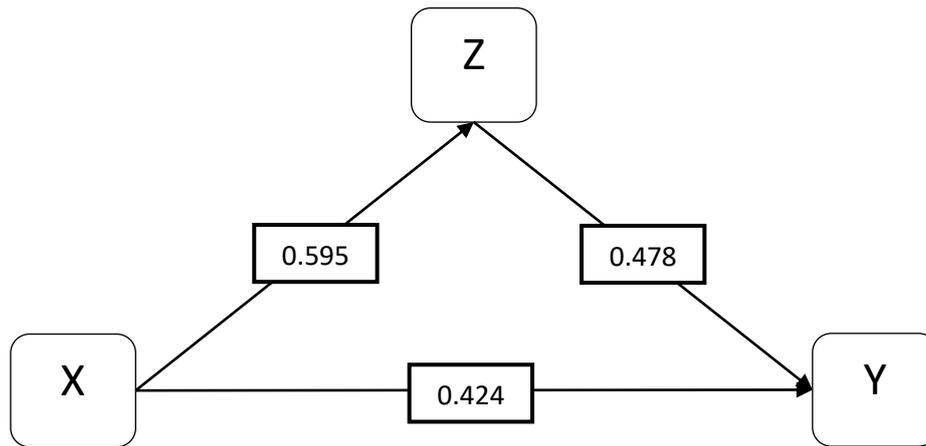
Variabel	Korelasi	t _{hitung}	T _{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Z	-0,478	-2.884	2.032	Ho ditolak	Sedang	22,8 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besaran hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention adalah sebesar -0.478. hubungan ini termasuk kedalam kategori sedang menurut tabel kriteria Sugiyono. Hasil pengujian hipotesis dengan cara statistik didapatkan hasil dengan nilai $t_{hitung} (-2.884) > t_{tabel} (2.032)$. Hal tersebut mengindikasikan H_0 ditolak yang menunjukkan artinya terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja, maka turnover intention akan semakin menurun. Koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan statistik adalah 22,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 22,8% sedangkan sisanya, 77,2%, merupakan kontribusi variabel lain selain kepuasan kerja. Kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja. Sedangkan kinerja karyawan meliputi meliputi jobsearch, thinking to quit dan intention to quit. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi *turnover intention*. Artinya keinginan keluar dari perusahaan dan keinginan mencari pekerjaan lain berjalan dengan baik sesuai yang di harapkan perusahaan.

Hubungan Antara Iklan Kompensasi (X) dengan Turnover Intention (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dengan turnover intention melalui kepuasan kerja, yang diuji *Path Analysis*. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 4



Gambar 2. Diagram Jalur

Berdasarkan tabel di atas maka untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dibuatkan tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Keterangan	Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Langsung
	X	Z	Y
X		35.4%	17.9%
Z	35.4%		22.8%
Y	17.9%	22.8%	

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan perhitungan yang telah peneliti lakukan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi berpengaruh tidak langsung dengan kontribusi pengaruh sebesar 20.2%. sisanya ada pengaruh dari variabel yang tidak diteliti. Untuk variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar 17,9% sedangkan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja sebesar melalui kepuasan kerja 35,4%. Artinya dapat dikatakan positif. Dari hasil sobel test nilai t tabel lebih kecil dari t hitung sebesar $2,236 < 2,320$ maka variabel kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berupa kompensasi langsung berupa gaji ataupun bonus yang diberikan tinggi kepada karyawan akan menimbulkan juga kepuasan kerja yang tinggi, karena karyawan merasa diperhatikan dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi yang tinggi tersebut. Kompensasi diberikan secara adil dan layak yang sesuai dengan beban kerja, akan diterima dengan baik dan karyawan akan merasa puas. Dan pemberian kompensasi akan menurunkan tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT Soles Multi Idea Bandung)” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kontribusi pengaruh sebesar 17.9%. Variabel kompensasi mendapatkan rata-rata aktual 3,55 atau 70,93% termasuk dalam kategori tinggi, berarti kompensasi yang dijalankan oleh PT Soles Multi Idea sudah berjalan cukup baik. Karena dalam suatu perusahaan yang sedang berjalan kompensasi sangat penting diperhatikan agar karyawan yang bekerja merasa dihargai dan dapat meningkatkan semangat kerja sekaligus meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 35.4%. variabel kepuasan kerja mendapatkan rata-rata aktual 3,55 atau 71,00% termasuk dalam kategori tinggi, berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di PT Soles Multi Idea Bandung. Karena dalam suatu perusahaan yang sedang berjalan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena apabila karyawan merasa puas maka karyawan akan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kontribusi pengaruh sebesar 22.8% .variabel *turnover intention* mendapatkan rata-rata aktual 1,90 atau 37,90% termasuk dalam kategori rendah. Hal ini berarti beberapa karyawan tidak mencari pekerjaan ditempat lain atau karyawan tidak berniat keluar dari perusahaan, karena perusahaan memberikan hak karyawan dan kepuasan karyawan dengan cukup baik yang berarti karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
4. Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi berpengaruh tidak langsung dengan kontribusi pengaruh sebesar 20.2%.

Acknowledge

Penulis menyampaikan terima kasih atas bantuan dan doanya kepada:

1. Kepada civitas akademika Universitas Islam Bandung yang telah memberikan bantuan dan arahan dalam penulisan jurnal ini.
2. Kedua orangtua saya yang sangat saya cintai, yang selalu mendoakan, berkurban dan berjuang untuk anaknya sendiri untuk mendukung baik dari segi materi maupun non materi sehingga penulis bisa sampai di titik ini hingga sukses di dunia maupun akhirat.
3. Dosen pembimbing saya Alm. Bapak Dr. Rusman Frendika., S.E., M.M.dan Bapak Firman Shakti Firdaus S.H.I.,M.SC.,P.HD. yang memberikan pengarahan dan nasehatnya kepada penulis selama menjalankan perkuliahan dan selaku dosen pembimbing penulis yang ditengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. PT Soles Multi Idea Bandung selaku objek penelitian dari skripsi ini, dan mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuannya dalam pembuatan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Hidayat I, Susanto AH. PENGARUH KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MNC STUDIOS DEPARTEMEN TRAFFIC 3TV (MNCTV, GTV, DAN RCTI). Riset Manajemen dan Akuntansi. 2022 Dec 2;2(3):68–76.
- [2] Mon MD, Mulyadi S, Kompensasi P, Pengembangan D. Karyawan Terhadap *Turnover Intention* dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam [Internet]. Vol. 1. 2021.
- [3] Rosmaini R, Tanjung H. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio:. 2019 Mar 30;2(1):1–15

- [4] Diana, R. N. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun Periode 2017-2020. 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.29313/iconomics.v1i1.xxx>
- [5] Faruq, D. Z., & Suwarsi, S.E., M.Si., CGA, Dr. S. (2022). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA ERA DIGITALISASI PERBANKAN. Bandung Conference
- [6] Handini S, Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). Pengaruh Financial Literacy dan Faktor Sosiodemografi terhadap Perilaku Keputusan Investasi Individu pada Tenaga Kerja Kesehatan di Kecamatan Penarik. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1448>