

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang

Noviattus Shochifah

Program Studi Manajemen, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

Informasi Artikel

Received: 10 Agustus 2021
Revision: 27 Agustus 2021
Accepted: 30 Agustus 2021

Kata kunci:

Kompensasi; Kepuasan Kerja;
Turnover Intention Karyawan

*Korespondensi

noviattushochifah@gmail.com

Abstrak

Latar belakang pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Wono Salam Makmur Jombang. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan sampel sejumlah 55 orang karyawan tetap PT. Wono Salam Makmur Jombang dengan menggunakan sampling jenuh. Untuk uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Dalam uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda dengan uji t, uji F dan R². Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention

How to Cite

Shochifah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 5(1), 59–68. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.458>

PENDAHULUAN

Pada sesuatu perusahaan sumber daya manusia ((SDM) atau karyawan yang selalu menjadi aset yang sangat penting di setiap organisasi atau perusahaan oleh karena itu pentingnya perusahaan dalam menyediakan SDM yang bermutu, berkualitas yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dalam mewujudkan tujuan perusahaan perlunya kerjasama yang baik antara manajemen perusahaan dengan karyawan. Seringkali perusahaan kesulitan dalam mengidentifikasi permasalahan atau gejala penurunan efektivitas kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada keluarnya karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Malik (2019) memaparkan bahwa Sumber Daya Manusia yang memiliki komitmen dan tanggungjawab yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan unsur utama dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi.

Pergantian karyawan atau keluar dan masuknya karyawan dari organisasi adalah merupakan fenomena yang sering terjadi di kehidupan organisasi. Setiap ada kalanya pergantian karyawan pasti akan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan, dalam hal ini baik dari nominal biaya maupun dari hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Menurut Saputra, 2017:6 Pengertian turnover intention ialah berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi atau perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Berhentinya karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dapat melalui pengunduran diri atau pemberhentian kerja yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Terjadinya tingkat turnover intention karyawan yang banyak akibat dari rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat disebabkan oleh kompensasi yang tidak dapat oleh karyawan di

suatu organisasi tidak sesuai. Karena kompensasi merupakan salah satu kebutuhan paling utama yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dalam bentuk uang untuk hitungan waktu mingguan, bulanan atau tahunan sebagai wujud terima kasih. Menurut Mondy (2018:128) menjelaskan bahwa keadilan kompensasi merupakan persepsi karyawan untuk diperlakukan secara adil. Bentuk-bentuk keadilan kompensasi meliputi keadilan eksternal membandingkan kompensasi yang diterima dengan perusahaan lain dalam posisi jabatan kerja yang sama, keadilan internal (keadilan yang terwujud dari faktor khusus pada karyawan seperti senioritas ataupun Tingkat kerja), dan keadilan tim (keadilan kompensasi berdasarkan produktivitas kelompoknya). Setiap masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya. Apabila karyawan menginginkan sesuatu yang berarti karyawan tersebut mempunyai harapan dengan sendirinya karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan bersama demi harapan yang diinginkan.

Menurut Meliza (2019) Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sikap menyenangkan dan juga mencintai pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya menyenangkan atau tidak secara emosional. Ketidakepuasan karyawan dapat dilihat dari apa yang dilakukan misalnya sikap karyawan yang suka mengeluh, tidak patuh, menolak pekerjaan dari atasan dengan berbagai alasan. Hal ini kepuasan kerja menjadi salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan ditempat kerjanya. Dengan begitu jika banyak karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka akan memberikan dampak baik bagi perusahaan, karyawan akan lebih disiplin. Sebagai manajemen perusahaan diharuskan untuk menciptakan kepuasan kerja kepada karyawannya dengan kepuasan kerja maka akan tercipta loyalitas dalam diri setiap karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Wono Salam Makmur Jombang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelaksana konstruksi bangunan dengan Sertifikat Badan Usaha yang dikeluarkan oleh LPJK daerah Jawa Timur dengan Nomor Reg. 0-3517- 07-016-1-12-017261 yang berkedudukan di kabupaten Jombang, Jawa Timur. Memiliki Visi menjadi perusahaan di bidang konstruksi yang penuh dedikasi, komitmen dan tanggung jawab. Menjadi perusahaan lokal terdepan dengan wawasan dan pengaruh pada standart nasional diindustri jasa konstruksi. Menjadi perusahaan jasa konstruksi dengan layanan dan kualkitas perusahaan jasa konstruksi dengan layanan dan kualitas yang baik. Serta memiliki Misi perusahaan yaitu menyediakan jasa terbaikdalam bidgangproyel konstruksi demi meningkatkan kualitas hidup untuwk masyarakat. Menyediakan SDM profesional dibidang konstruksi. Memberikan jasa layanan yang tepat waktu dan efisien. Peningkatan kompetisi di era globalisasi lewar kerjasama dan kemitraan dengan perusahaan kontraktor lain. PT. Wono Salam Makmur Jombang telah melakukan banyak kegiatan jasa pelaksanaan konstruksi Arsitektur, Sipil dan Tata Lingkungan baik di instansi pemerintah maupun swasta. Bidang yang dikerjakan ada Sipil meliputi jalan raya, jalan lingkungan, saluran air, pelabuhan, dam, jembatan, Terowongan dan Subways. Dan untuk bangunan gedung meliputi bangunan kesehatan, bangunan pendidikan serta bangunan gedung lainnya. Untuk memenuhi perundang-undangan yang berlaku dalam bisnis perusahaan ini telah merenrapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 14001:2015 dan ISO 9001:2015. Direktur utama dan seluruh staf bertekad untuk senantiasa menerapkan Sistem Manajemen Mutu dengan sungguh-sungguh. PT. Wono Salam Makmur Jombang memiliki SDM yang terbagi menjadi dua yaitu Office (kantor) terdiri dari staf logistik, staf administrasi dan umum, driver sedangkan untuk project (proyek) terdapat project manager, site manager, ahli K3 konstruksi, pelaksana proyek, logistik proyek, drafter (juru gambar).

Dalam penelitian yang akan dilakukan di PT. Wono Salam Makmur Jombang penulis berkeinginan melihat bagaimana tingkat turnover intention yang terjadi pada perusahaan PT. Wono

Salam Makmur. Menurut dari informasi bagian HRD perusahaan bahwa dalam mempertahankan karyawan untuk tetap kerja serta berkomitmen pada perusahaan itu sangat tidak mudah. Banyak hal yang harus terus digali dan diidentifikasi hal-hal yang mendasari karyawan agar tetap bekerja dengan nyaman dan memiliki komitmen yang kuat untuk meraih tujuan perusahaan. Karyawan PT. Wono Salam Makmur sering keluar masuk paling banyak karyawan pada bagian pelaksana proyek. Sehingga dari permasalahan itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan turnover intention karyawan yang terjadi di PT. Wono Salam Makmur Jombang dengan memmpakai dua faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu kompensasi serta kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1 Berikut data *Turnover* karyawan PT. Wono Salam Makmur Jombang Tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir Tahun
2016	68	6	9	71
2017	71	12	10	69
2018	69	20	9	58
2019	58	13	8	53
2020	53	16	1	55

Sumber: Data HRD PT. Wono Salam Makmur

Berdasarkan hasil data tabel diatas turnover intention karyawan PT. Wono Salam Makmur Jombang terlihat bahwa turnover selsalu terjadi setiap tahunnya. Banyak kecilnya nilai perputaran karyawan menunjukkan jumlah karyawan yang keluar masuk perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan identifikasi permasalahan yang menyebabkan seringnya terjadi turnover intention karyawan. Identifikasi yang perlu ditinjau kembali yaitu mengenai gaji, tunjangan, bonus yang diterima kemudian kepuasan karyawan dalam mendapatkan tugas apakah sudah sesuai dengan kemampuannya dan apakah karyawan sudah merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang ada di perusahaan, sudah adilkah perusahaan dalam melakukan promosi dan bagaimana sikap pemimpin dalam perusahaan, bagaimana cara pimpinan dalam memperlakukan karyawan apakah sudah sesuai harapan yang diinginkan oleh karyawan atau sebaliknya serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan apakah sudah baik dalam tiap-tiap menyelesaikan permasalahan yang ada. Kemudian apakah karyawan pernah menemukan kesulitan dalam melakukan pekerjaan dengan rekan kerjanya. Banyak hal yang perlu diidentifikasi bukan hanya dari gaji atau tunjangan saja tapi banyak hal yang dapat mempengaruhi karyawan keluar dari perusahaan.

Menurut bagian HRD karyawan yang melakukan turnover yaitu mereka yang bekerja selama dua tahun masa kerja. Alasan karyawan tersebut keluar karena sistem pemberian gaji yang masih dibawah upah minimum kabupaten jadi setiap karyawan akan menerima gaji pokok yang berbeda-beda pada setiap bulannya. Karena terdapat perbedaan antara pekerja diatas tiga tahun dengan satu sampai dua tahun, gaji dibedakan sesuai masa kerja. Selain gaji pokok, ada juga insentif yang diberikan oleh PT. Wono Salam Makmur Jombang yang di rasa oleh sebagian karyawan belum sesuai dengan hasil kinerja yang telah dikeluarkan oleh para karyawan. Pemberian insentif setiap bulannya diberikan secara berbeda-beda jumlahnya. Oleh sebab itu alasan sebagian karyawan PT. Wono Salam Makmur Jombang mengatakan bahwa terdapat perbedaan dalam pemberian insentif dikarenakan ada sebagian karyawan mengatakan untuk insentif selalu ada perbedaan dari masa kerja dan jabatan jadi semua karyawan akan mendapatkan nilai nominal yang berbeda-beda. Ada hal lain yang juga menjadi keluh kesah yaitu dari tunjangan yang diberikan pada karyawan, tidak semua karyawan terdaftar dalam jaminan kesehatan. Dalam hal ini menurut HRD ada ketentuan mengenai tunjangan yang diberikan. Sebagian karyawan mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan sering terbantu dengan tim kerja yang saling gotong-royong dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada pula yang merasa

belum ada kecocokan saat melakukan pekerjaan secara tim. Setiap karyawan pasti merasakan kepuasan kerja tersendiri dan memiliki kenyamanan yang tidak bisa disamakan dengan karyawan yang lain. Karena tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat serta untuk menopang kebutuhan sehari-hari untuk keluarga ada sebagian dari karyawan PT. Wono Salam Makmur Jombang yang memiliki pekerjaan sampingan diluar perusahaan. Keinginan keluar dari perusahaan itu ada namun karena belum menemukan pekerjaan yang cocok maka ada yang masih bertahan ada pula yang sudah keluar dari perusahaan untuk memmpereoleh kerjaan yang sesuai denga yang diinginkan. Dengan demikian atas dasar dari latar belakang masalah tersebut diatas makaa penulis akam melaknajan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang”.

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawam PT. Wono Salam Makmur Jombang.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Wono Salam Makmur Jombang.

H3: Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Wono Salam Makmur Jombang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian'

Metode penelitian yang digunakan yaith metode kuantitatif

Populaasi dan Sanpel

Sampel dalam penelitim ini asalah seluruh karyawam PT. Wono Salam Makmur Jombang yang berjumlah 55 orang. Dalam hal ini penentuan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh.

Menurut Ferdinand, (2014:171) Apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua kalau lebih dari 100 maka diambil 5%-15%.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data menggunakan Observasi, Wawancara (Interview), Angket (Kuesioner)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai syarat sah atau valid tidaknya suatu angket. Angket dapat dikatakan valid jika pernyataan- pernyataan yang terdapat pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukr oleh angket tersebut dengan menggunakan program SPSS. Total sampel yang digunakan sebanyak 55 orang karyawan sebagai sampel responden dengan niali rhitung 0,266.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan sebagai uji konsistensi degan temuan data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dengan ditentukan reliabilitasnya jika nilai Cronbach's Alpha > 0,7 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel, jika nilai Cronbach's Alpha <0,7 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

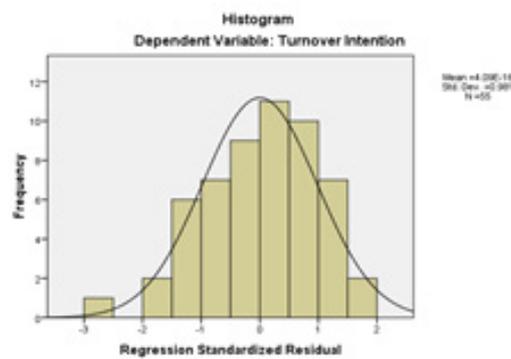
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0,812	6
Kepuasan Kerja	0,871	9
Turnover Intention	0,719	6

Sumber: Data olah SPSS versi 16

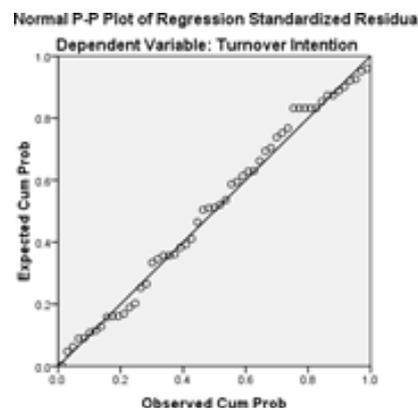
Dari tabel 2 diatas diketahui item dari semua pernyataan untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja dan turnover intention mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,60. Sehingga bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabeln kompensasi, kepuasan kerja dan turnover intention dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas

Bisa dilihat pada gambar 1 tampilan dari histogram tersebut diatas menunjukkan pola distribusi normal. Sedangkan gambar 2 terdapat plot atau titik- titik menyebar sesuai arah dari garis diagonal. Dengan begitu bisa disimpulnkan dalam hal ini penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

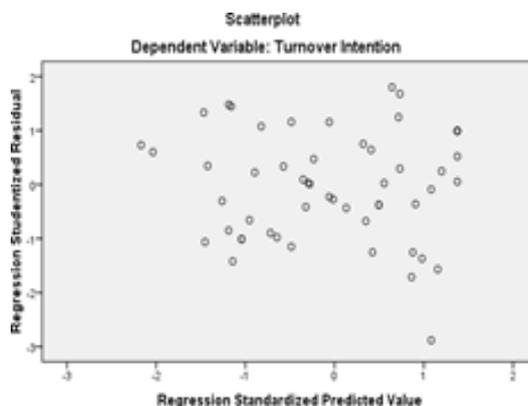
Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model.		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B.	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.629	2.294		3.326	.002		
	Kompensasi	.416	.069	.585	5.987	.000	.915	1.092
	Kepuasan Kerja	.173	.054	.313	3.205	.002	.915	1.092

Sumber: Data olah SPSS versi 16

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas menunjukkan bahwa uji multikolinearitas dapat dikatakan tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) <0,10 dimana nilai variabel kompensasi (X1) sebesar 1.092 dan variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1.092 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian pada gambar 3 diatas diperoleh titik-titik untuk grafik scatterplot menyebar secara acak diatas maupun “dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan begitu bisa disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.629	2.294		3.326	.002
	Kompensasi	.416	.069	.585	5.987	.000
	Kepuasan Kerja	.173	.054	.313	3.205	.002

a Dependent Variable: TurnoverIntenti

Sumber: Data olah SPSS versi 16

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa persamaan regresi dapat dijelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta bisa memberikan informasi nilai pengaruhnya variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga hasil pada penelitian ini memiliki persamaan regresi berganda berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Model regresi yang didapatkan menunjukkan persamaan berikut ini:

$$Y = 0,7629 + 0,416 X_1 + 0,173 X_2$$

Hasil inteprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari koefisien β_1 (X_1) variabel Kompensasi bernilai positif sebesar 0,416 X_1 yang berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang didapatkan karyawan pada PT. Wono Salam Makmur Jombang maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan hampir tidak ada.
2. Hasil dari Koefisien β_2 (X_2) pada variabel Kepuasan Kerja bernilai positif 0,173 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Sehingga jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja di PT. Wono Salam Makmur Jombang maka akan semakin berkurang karyawan yang ingin keluar dari perusahaan.
3. Hasil analisis regresi tersebut diatas bisa dilihat persamaan regresinya yaitu $Y = 0,7629 + 0,416 X_1 + 0,173 X_2$. Artinya jika kompensasi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka tingkat turnover intention karyawan di perusahaan bisa menurun. Dengan demikian dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Wono Salam Makmur Jombang.

Uji Statistik T (Uji Parsial)

Tabel 5 Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.629	2.294		3.326	.002
	Kompensasi	.416	.069	.585	5.987	.000
	Kepuasan Kerja	.173	.054	.313	3.205	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olah SPSS versi 16

Sesuai dengan tabel 5 diatas dapat diketahui untuk nilai thitung dari setiap masing-masing variabel :

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention.

Hasil dari tabel 4.3 diatas memperoleh nilai thitung sebesar 5,987 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Dalam hal ini bahwa nilai thitung 5,987 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,674 sedangkan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap Turnover intention pada PT. Wono Salam Makmur Jombang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.

Hasil dari tabel 4.3 diatas diperoleh nilai thitung sebesar 3,205 dengan nilai Sig sebesar 0,002. Dalam hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,674 sedangkan

nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Wono Salam Makmur Jombang.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.

Hasil dari tabel diatas diperoleh nilai t nilai thitung kompensasi sebesar 5,987 sedangkan nilai kepuasan kerja sebesar 3,205 dan untuk ttabel dengan sig a = 0,05 dan df = 53, maka didapatkan nilai ttabel sebesar 1,674, Artinya jika kompensasi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka tingkat turnover intention karyawan di perusahaan bisa menurun. Dalam hal ini pada pengujian hipotesis dari uji t menunjukkan dengan demikian dinyatakan bahwa ada pengaruh positif serta signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Wono Salam Makmur Jombang.

Uji Statistik F (Uji Simultan)

Tabel 6 Uji Statistik F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.850	2	150.925	31.283	.000a
	Residual	250.877	52	4.825		
	Total	552.727	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 16

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 bahwa Fhitung sebesar 31,283 memiliki probabilitas sebesar 0,000 dengan nilai dibawah 0,05. Yang berarti bahwa hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Turnover Intention pada PT. Wono Salam Makmur Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.739a	.546	.529	2.196

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS versi 16

Pada tabel 7 diatas hasil dari output SPSS memdapatlan Adjusted R Squarte sejumlah 0,529 dan koefisien korelasi (R) sejumlah 0,739 maksudnya adalah hubungan anatar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 73,9% sehingga dari angka tersebut bisaa disimpulkan bahwa hubungan antatar variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat.

PENUTUP

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi meendapatkan pengaruh positif yang Signifikan terhadap Turnover Intention karyawan diperoleh nilai thitung 5,987 lebih besar dari pada ttabel sebesar 1,674. Dengan nilai Sig senilai 0,000 lebih kecil dari taraf 0,005. Dengan demikian semakin baik

pemberian kompensasi serta pengelolaannya yang adil kepada karyawan maka semakin mudah dalam mempertahankan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan. Dengan demikian kompensasi adalah faktor yang sangat penting dalam menurunkan angka turnover intention karyawan pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. Dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention diperoleh nilai thitung sebesar 3,205 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,674 dengan nilai Sig sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf 0,005. Sehingga jika makin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan menjadikannya semakin baik dalam menjalankan pekerjaan dengan begitu keinginan untuk keluar dari PT. Wono Salam Makmur Jombang menjadi menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 246-257.
- Aryanti, S. D., & Herawati, J. (2021). Strategi Meningkatkan Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Perusahaan Dan Kompensasi: Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 47-62.
- Astawa, I. P. A. A., & Sutapa, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(1), 1-11.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Falakha, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 1818-1830.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 4(1).
- Gultom, R., & Sihombing, M. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Martha Friska Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1)
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Putri, T. H. S., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mnc Land Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

- Sukmadewi, A. W., & Dewi, A. S. K. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1089-1108.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
- Syauqiyah, L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Karyawan PT Kalbe Nutritional Tbk Jakarta Utara (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).