

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Keinginan Keluar Karyawan
Melalui Kepuasan Kerja
(Studi pada UD.Sastra Jaya)**

Linggam Septian Setiawan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang

Dosen Pembimbing:
Dr. Noermijati, SE., MTM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan tingkat keinginan keluar karyawan.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yang mengkaji pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk keluar, serta pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar melalui kepuasan kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Sastra Jaya sebanyak 97 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tingkat keinginan keluar karyawan. Besarnya koefisien determinasi 0,870 menjelaskan bahwa 87% *intention to quit* dipengaruhi oleh kompensasi, sementara sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian yang dilakukan. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tingkat keinginan keluar karyawan. Besarnya koefisien determinasi 0,862 menjelaskan bahwa 86,2% *intention to quit* oleh kepuasan kerja, sementara sisanya 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan kecil, sehingga di masa yang akan datang perlu dilakukan penelitian dengan subjek yang sama akan tetapi di perusahaan yang besar dan di sector industry yang lain.

Kata Kunci : Kompensasi, kepuasan kerja, tingkat keinginan keluar karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era pembangunan sekarang ini bisnis properti merupakan salah satu bidang usaha yang sangat menjanjikan, hal ini ditunjukkan oleh perkembangan bisnis properti yang berdasarkan hasil analisis IKAPRI, penjualan rumah secara nasional pada 2011 mencapai 307.800 unit dengan nilai transaksi mencapai Rp 49,98 triliun (Sauzan : 2012).

Perkembangan dunia usaha properti ini juga akan meningkatkan usaha pendukung dunia properti salah satunya adalah bisnis pembuatan kanopi dan pagar dari *stainless steel* yang ikut mendapatkan peluang pasar yang besar dari perkembangan bisnis properti. *Stainless* merupakan bahan yang lebih diminati oleh masyarakat, karena perawatannya yang mudah, awet, tidak mudah berkarat, dan harga yang bersaing dengan produk non-*stainless*.

Pada saat ini bisnis stainless berkembang sangat pesat sehingga membuat banyaknya bidang usaha yang sejenis dan mengakibatkan tingginya persaingan harga produk. Hal ini membuat para pebisnis usaha ini mencari cara agar usahanya dapat bertahan dan bersaing di pasaran. Perusahaan harus lebih kreatif dan dapat menerapkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksinya.

Untuk menghadapi persaingan yang ketat ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa perlu melakukan fungsi SDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian hingga mempertahankan karyawan. Tetapi fenomena yang sering terjadi adalah meskipun kinerja perusahaan telah baik masih bisa terdapat kekurangan yang diakibatkan oleh perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk keluar (*intention to quit*).

Ada banyak faktor yang menjadi penyebab karyawan mempunyai keinginan untuk keluar. Menurut Tau, Barne dan Robbin (1998) dalam Adi dan Kristiani (2006), menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik individu seperti : umur, jenis kelamin, pendidikan status perkawinan, lamanya bekerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan pribadi, jarak tempat kerja, keinginan dan dinyatakan untuk tinggal di organisasi. Selain itu, faktor lain yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan, kepuasan kerja, kesempatan promosi karier dan komitmen organisasi atau perusahaan.

Besarnya tingkat *intention to quit* inilah yang saat ini menjadi masalah krusial pada UD. Sastra Jaya Sidoarjo yang disebabkan karena permasalahan kompensasi dan kepuasan kerja.

Banyak dari karyawan UD. Sastra Jaya yang keluar masuk perusahaan dikarenakan permasalahan kompensasi yang dirasa tidak sesuai serta ketidakpuasan terhadap bidang dan beban pekerjaannya. Fakta ini didapatkan peneliti dari hasil observasi secara langsung di UD. Sastra Jaya dan wawancara terhadap karyawan UD. Sastra Jaya. Karena dalam kurun waktu tertentu banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja dengan alasan kompensasi yang tidak sesuai dan tidak puas dengan pekerjaannya. Pemilihan UD. Sastra Jaya sebagai obyek penelitian adalah sedikitnya penelitian mengenai lingkungan kerja fisik pada UKM, sehingga mendorong dilakukannya penelitian ini.

Menurut Azwar (1995) dalam Kurniasari (2004) menyatakan bahwa *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Witasari (2009), *intention to quit* dapat berupa kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Apabila hal ini terjadi pada suatu perusahaan, maka akan dapat memunculkan pandangan negatif tentang perusahaan yang ditinggalkan oleh karyawan tersebut.

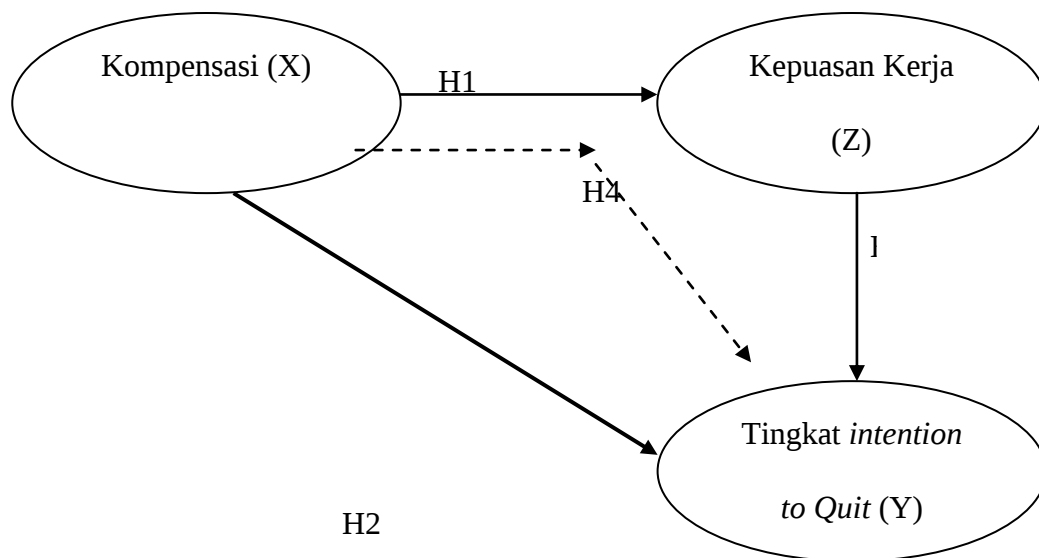
Kompensasi merupakan suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan atas prestasi yang dicapai, serta promosi.

Apabila seseorang telah menyumbangkan sebagian waktu, tenaga dan pemikirannya kepada suatu perusahaan maka ia akan mengharapkan imbalan atau penghargaan berdasarkan usahanya tersebut. Menurut Panggabean (2002), kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan.

Siswanto Sastrohadiwiryo dalam Atmajawati (2007:7) berpendapat bahwa kompensasi ialah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena mereka telah memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Selain itu banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *intention to quit* adalah negatif (Motowildo, 1983 dalam Lum et.al. 1998; Yuyetta, 2002)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena saat ini sebagian waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dengan beban kerjanya. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa puas seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Robbin (dalam Pujilistyani, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah bentuk dari cerminan perasaan senang atau tidak senang dari karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Cranny (dalam Samad, 2006) adalah kontribusi dari teori dan reaksi kecenderungan mengenai persepsi yang berbeda tentang apa yang diinginkan dan diterima karyawan dibandingkan dengan kenyataan yang dia terima. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, (2001:10), seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada perusahaan atau organisasi akan terlihat menarik diri dari perusahaan atau organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. Maka dapat dikatakan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan *intention to quit*.



Gambar 1: Model Hipotesis

Sumber : Hasil Olahan

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap tingkat *intention to quit*.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap tingkat *intention to quit*.

H4 : Terdapat pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi terhadap tingkat *intention to quit* melalui kepuasan kerja

Metode Penelitian

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu :

Kompensasi (X)

Kompensasi yang disebut juga penghargaan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (dalam Wibowo, 2011:367) juga terdapat dua macam yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial. Sedangkan penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.'

Indikator variabel kompensasi (dimodifikasi dari Seston et al, 2009) adalah :

1. Gaji merupakan imbal balik dari perusahaan terhadap karyawan atas kerja mereka.
2. Insentif adalah kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi atas prestasi kerja mereka yang memenuhi target.
3. Tunjangan adalah kebijakan perusahaan terhadap karyawan

Kepuasan Kerja (Y)

Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2011:77) menyatakan kepuasan kerja sebagai perilaku yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya dan derajat kesesuaian antara individu dengan organisasi.

Indikator variabel dari kepuasan kerja (dimodifikasi dari Yildiz et al. 2009)

1. Kepuasan aspek pekerjaan
2. Kepuasan aspek kompensasi
3. Kepuasan dalam hubungan antar pekerja

Intention to Quit (Z)

Menurut Tet dan Meyer (1993) dalam Rodly (2012) telah memberikan definisi *intention to quit* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi

Indikator variabel dari *intention to quit* dimodifikasi dari Lee (2000) adalah :

1. Pikiran untuk keluar dari organisasi
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru
3. Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru

Populasi dan Sampel

Cooper dan Schindler (2008:374) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok dari elemen-elemen yang akan disimpulkan, sedangkan Sugiyono (2008:115) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan UD. Sastra Jaya. Populasi dalam penelitian ini bersifat *finite* karena jumlahnya dapat dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 97 orang pegawai UD. Sastra Jaya.

Teknik Analisis

Data yang diambil merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari 97 orang responden melalui alat pengumpul data daftar pertanyaan. Selain itu data yang diperoleh dari perusahaan berupa dokumentasi perusahaan dan wawancara yang berkaitan dengan masalah penelitian. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *path analysis*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas instrumen adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengukur apakah item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah mampu untuk menggambarkan keinginan yang berkaitan dengan variabel yang digunakan pada penelitian. Uji validitas instrumen dapat menggunakan metode Pearson Correlation (Korelasi *Product Moment*). Jumlah sampel yang

digunakan pada uji ini yaitu sebanyak 30 responden, dengan harapan bahwa sampel tersebut telah mewakili populasi yang sebenarnya. Besarnya nilai kritis r tabel dengan $n=30$ dan tingkat toleransi kesalahan (*alpha*) 5% yaitu 0.361. Hipotesis yang digunakan pada uji ini yaitu

H_0 : Item pertanyaan tidak valid

H_1 : Item pertanyaan valid

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan
X.01	0,822	0,000	Valid
X.02	0,887	0,000	Valid
X.03	0,786	0,000	Valid
X.04	0,795	0,000	Valid
X.05	0,783	0,000	Valid
X.06	0,842	0,000	Valid
X.07	0,874	0,000	Valid
X.08	0,848	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Hasil uji validitas pada variabel kepuasan karyawan ditunjukkan pada table 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Z.01	0,836	0,000	Valid
Z.02	0,792	0,000	Valid
Z.03	0,842	0,000	Valid

Z.04	0,899	0,000	Valid
Z.05	0,888	0,000	Valid
Z.06	0,857	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Hasil uji validitas pada variabel *intention to quit* ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel *Intention to Quit* (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Y.01	0,886	0,000	Valid
Y.02	0,871	0,000	Valid
Y.03	0,815	0,000	Valid
Y.04	0,829	0,000	Valid
Y.05	0,815	0,000	Valid
Y.06	0,767	0,000	Valid
Y.07	0,799	0,000	Valid
Y.08	0,740	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen adalah sebuah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Hipotesis yang digunakan pada uji ini yaitu

H_0 : Item pertanyaan tidak reliabel

H_1 : Item pertanyaan reliabel

Uji reliabilitas instrument dapat menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Pada kuesioner yang digunakan, hipotesis yang diharapkan adalah menolak hipotesis H_0 yaitu item pertanyaan yang digunakan adalah reliabel. Hipotesis H_0 ditolak apabila nilai *Cronbach's Alpha* untuk item pertanyaan lebih besar dari 0.600 (Anwar Sanusi, 2011:81)

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	0,935	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,922	Reliabel
<i>Intention to quit</i> (Y)	0,928	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Pada Tabel 4.14 tersebut didapatkan nilai Cronbach's Alpha untuk instrumen kompensasi (X) sebesar 0,935, instrumen kepuasan kerja (Z) sebesar 0,922, instrumen *intention to quit* (Y) sebesar 0,928. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan bahwa ketiga variabel adalah reliabel karena nilai Cronbach's tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,600 atau termasuk dalam kriteria "sangat tinggi" dalam Indeks Koefisien Reliabilitas.

Analisa Jalur

Analisa jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme hubungan kausal antarvariabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selain itu, analisa jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama dengan regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (*standardized*). Oleh karena itu, koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta pada model regresi linier. Beberapa asumsi dalam analisis jalur adalah:

- a. Di dalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif.
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah, sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal, analisis path tidak dapat dilakukan.
- c. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
- d. Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Tabel 6
Hasil Pengujian Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	t Tabel 5%	Sig. t
<i>Kompensasi ->Kepuasan Kerja</i>	0,934	25,415	1,985	0,000
<i>Kompensasi ->Intention to quit</i>	0,695	8,871	1,985	0,000
<i>Kepuasan kerja->Intention to quit</i>	0,280	3,572	1,985	0,000
<i>Kompensasi ->Kepuasan kerja->Intention to quit</i>	0,261	-	-	-

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model path mengikuti sebaran normal atau tidak. Model path yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan dalam menguji normalitas adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansi uji lebih besar dari alpha yang digunakan. Hasil pengujian disajikan berikut ini.

Tabel 7
Hasil Pengujian Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Residual Model 1</i>	0,575	Normal
<i>Residual Model 2</i>	0,143	Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Asumsi normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada Tabel 6. Asumsi ini terpenuhi jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* residual model lebih besar dari alpha 5%. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* untuk dua persamaan berturut-turut ialah sebesar 0,575 dan 0,143. Karena kedua nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari alpha 5% (0,050) maka dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier atau tidak. Model path yang baik adalah model dimana hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linier. Metode yang digunakan dalam menguji linieritas adalah dengan uji estimasi kurva. Hubungan kedua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi uji lebih kecil dari alpha yang digunakan. Hasil pengujian disajikan berikut ini.

Tabel 8
Hasil Pengujian Linieritas dengan *Curve Fit*

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Kompensasi ->Kepuasan kerja</i>	0,000	Linier
<i>Kepuasan kerja ->Intention to quit</i>	0,000	Linier

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Pengujian asumsi linieritas pada tabel 8 dilakukan dengan metode *Curve Fit* dengan melihat bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada hubungan kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000 dan hubungan kepuasan kerja (Z) terhadap *intention to quit* (Y) sebesar 0,000, dan dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua hubungan tersebut lebih kecil dari alpha 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

Hasil analisis jalur dengan t hitung 25,413 dan lebih besar dari t Tabel 1,985 atau tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 5% menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Nilai koefisien 0,943 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi faktor kompensasi (X) yang dinilai oleh responden, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Z) tersebut.

Besarnya koefisien korelasi 0,934 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Kontribusi pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dijelaskan dengan persamaan berikut :

$$Z = 0,934X + 0,538 + e$$

Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur dengan t hitung 8,871 dan lebih besar dari t Tabel 1,985 atau tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 5% menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara kompensasi (X) terhadap *intention to quit* (Y). Nilai koefisien 0,695 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan kompensasi (X) terhadap *intention to quit* (Y) adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi faktor kompensasi (X) yang dinilai oleh responden, maka akan meningkatkan *intention to quit* (Y) tersebut. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan dapat diketahui bahwa meskipun karyawan telah memperoleh kompensasi yang sesuai, terdapat faktor lain yang menyebabkan karyawan tetap ingin meninggalkan pekerjaannya.

Besarnya koefisien korelasi 0,695 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X) terhadap *intention to quit* (Y). Besarnya koefisien determinasi 0,870 menjelaskan bahwa 87% *intention to quit* (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X), sementara sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian yang dilakukan. Kontribusi pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap *intention to quit* (Y) dapat dijelaskan dengan persamaan berikut :

$$Y = 0,695X + 0,369 + e$$

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur dengan t hitung 3,572 dan lebih besar dari t Tabel 1,985 atau tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari alpha 5% menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara kepuasan kerja (Z) terhadap *intention to quit* (Y). Nilai koefisien 0,280 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan kepuasan kerja (Z) terhadap *intention to quit* (Y) adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi faktor kepuasan kerja (Z) yang dinilai oleh responden, maka akan meningkatkan

intention to quit (Y) tersebut. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan dapat diketahui bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, terdapat faktor lain yang menyebabkan karyawan tetap ingin meninggalkan pekerjaannya

Besarnya koefisien korelasi 0,280 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah antara kepuasan kerja (Z) terhadap *intention to quit* (Y). Besarnya koefisien determinasi 0,862 menjelaskan bahwa 86,2% *intention to quit* (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Z), sementara sisanya 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan. Kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *intention to quit* (Y) dapat dijelaskan dengan persamaan berikut :

$$Y = 0,280 Z + 0,290 + e$$

4.6.4 Hipotesis Keempat

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur dengan t hitung pada hubungan kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja(Z) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *intention to quit* (Y) yang signifikan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara kompensasi (X) terhadap *intention to quit* (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Pengujian pengaruh tidak langsung merupakan hasil ikutan dari pengaruh langsung. Koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien pengaruh langsung yang membentuknya. Jika koefisien pengaruh langsung signifikan maka hasil pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan. Nilai koefisien 0,262 dan bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan kompensasi (X) terhadap *intention to quit* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi (X), maka tingkat *intention to quit* (Y) akan meningkat pula seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja (Z).

$$Y = 0,695 X + 0,280 Z + 0,272 + e$$

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin baik kompensasi yang ada pada perusahaan karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap *intention to quit* karyawan. Dengan kata lain semakin baik kompensasi yang ada pada perusahaan karyawan, dapat menurunkan tingkat *intention to quit*.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to quit* karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada perusahaan karyawan, dapat menurunkan *intention to quit* karyawan.
4. Kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *intention to quit* karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin baik kompensasi pada karyawan dapat menurunkan *intention to quit* karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, tanpa mengurangi rasa hormat kepada berbagai pihak, saran yang dapat peneliti berikan kepada UD. Sastra Jaya untuk menjadi pertimbangan menurunkan *intention to quit* karyawan :

1. Kompensasi hal yang sensitif dan dapat memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu hendaknya UD. Sastra Jaya memperbaiki sistem kompensasi yang ada sehingga kepuasan kerja karyawan bisa meningkat dengan baik dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar dan sama pentingnya terhadap *intention to quit* karyawan. Sehingga peningkatan atas kepuasan kerja dapat secara signifikan menurunkan tingkat *intention to quit* karyawan. Oleh karena itu UD. Sastra Jaya harus melakukan upaya-upaya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk menurunkan tingkat *intention to quit*, sehingga produktivitas perusahaan bagus dan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik dan maksimal.

Daftar Pustaka

Adi, Dwinta Pratiwi dan Kristiani, 2006. *Pemanfaatan Kembali Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Keterampilan Khusus Tenaga Kesehatan*, (http://72.14.235.104/search?q=cache:K6Bqpk2iRZ8J:www.lrckmpk.ugm.ac.id/id/UPDF/working/No.26_dwinta_p_adi_07_06.pdf+minat+menggunakan+pelayanan+RS&hl=en&ct=clnk&cd=110), diakses pada 20 Januari 2015

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi Edisi Keempat*. BPFE Yogyakarta
- Atmajawati, Yayah. 2007. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya*. Thesis Universitas Airlangga Surabaya.
- Cooper, Donald, R., and Schindler S. Pamela, 2008, *Business Research Methods*, 10 th.ed, McGraw Hill, Singapore.
- Engkos Achmad Kuncoro dan Riduwan. (2007). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Penerbit : ALFABETA, Bandung.
- Gamage, Prasadini N., and K. D. M. Buddhika, 2013, “*Job Satisfaction and Intention to Leave of IT Professionals in Sri Lanka*”, Volume 2, Universitas Kelanya, Sri Lanka.
- Gie, The Liang 2000. *Administrasi Perkantoran*. Yokyakarta : Modern Liberty
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Igalens, Jacques dan Patrice Roussel, 1999. “*A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction*”. Journal of Organizational Behavior. Volume 20. Issue 7. Pages 1003-1025.
- Irbayuni, Sulastri, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya*. Jurnal NeO-Bis. Volume 6. No. 1. Program Studi Manajemen. UPN Veteran, Jawa Timur
- Lum, L., J. Kervin, K. Clark, F. Reid, dan W. Sirola. 1998. “*Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?*”. Journal of Organizational Behavior, Volume 19, Pages 305-320.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar A Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.

- Mathis, Robert L., dan John H, Jackson, 2006, *Human Resources Management*, Edisi 9, Jilid II, terjemahan oleh Bayu Prawira, 2009. Penerbit, Salemba 4, Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John H, Jackson, 2011, *Human Resources Management*, Edisi 10 Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer dan Tett, 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover*. Personnel Psychology.
- Moekijat, 2002, *Tata Laksana Kantor*. Cetakan Kedelapan. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito S.A, 1994. *Manajemen Personalia*, Edisi Delapan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Pramuditya, Bakti. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar CV Sinar Jaya Surabaya*. Thesis Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Surabaya.
- Pujilistiyani, A.Y. (2007). *Analisis Teori Kepuasan Kerja*. <http://www.google.com> (12 September 2009).
- Render B & Heizer J, (2001) , *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sauzan, Nadhirah. 2012. *Faktor-faktor Penyebab Kenaikan Klaim Asuransi PAR Pada Pt. Asuransi ABC Periode 2010-2012*. Skripsi. Prodi Asuransi. STIMRA. Jakarta.
- Sedarmayanti. 1996. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: mandar maju.
- Samad, Sarminah, 2006. "Procedural and Distributif Justice: Differential Effects on Employees Work Outcomes". *The Bussiness Review, Cambridge, Summer*.
- Seston, EM., Hassel K., Ferguson J., Hann M., 2009. "Exploring the relationship between pharmacists' job satisfaction, intention to quit the profession, and actual quitting". *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 5(2), 121.
- Sumarwan, Ujang. 2003. *Perilaku Konsumen*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey, Prentice Hall.
- Rodly, I. A., 2012. "Turnover Karyawan Kajian Literatur" Buku Online. <http://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>.

Sanusi, Anwar.2011, *Metodologi Penelitian Bisnis, Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta.

Stoner, James AF dan R Edward Freeman. 1994. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jilid 2. Jakarta:Intermedia.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit, CV. Alfabeta, Bandung.

Tzeng, Huey-Ming, 2002. “*The influence of nurses’ working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan*”. International Journal of Nursing Studies (Impact Factor: 2.25) 12/2002, 39(8):867-78. DOI : 10. 1016 / S0020;7489 (02)00027-5

Verocinca, Endro D., S., 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Semarang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Semarang. Repository.uin-suska.ac.id. (20 Januari 2015)

Yuyetta, 2002. Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah Serta Promosi Terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yuniior di Indonesia. FE Undip. *Jurnal Ekonomi Undip*.