

PENGARUH KOMPENSASI, JOB SATISFACTION, DAN PERCEIVED JOB ALTERNATIVE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN

Rananda Sahputra¹, Fereshti Nurdiana Dihan²
Universitas Islam Indonesia, Indonesia
19311220@students.uii.ac.id¹, 133111102@uii.ac.id²

Submitted: 12th Dec 2023/ **Edited:** 09th March 2024/ **Issued:** 01st April 2024
Cited on: Sahputra, R., & Dihan, F. N. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, JOB SATISFACTION, DAN PERCEIVED JOB ALTERNATIVE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 400-408.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation, job satisfaction, and perceived alternative jobs on employee turnover intention. Apart from that, this research also aims to determine the effect of compensation on turnover intention through job satisfaction. The sample used in this research was 50 employees. This research uses classical assumption testing & regression as data analysis techniques, which are processed using Statistical Program Social Sciences (SPSS) version 21.0. The results of the analysis carried out stated that there was a negative and significant influence between compensation on turnover intention. Compensation has a positive and significant influence on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant influence on turnover intention. Perceived alternative jobs have a positive and significant influence on turnover intention and compensation has an influence on turnover intention through job satisfaction.

Keywords: **Compensation, Job Satisfaction, Perceived Job Alternatives, Turnover Intention**

PENDAHULUAN

Masalah pergantian karyawan dikonversi menjadi sebuah hambatan utama perusahaan dikarenakan memiliki dampak terhadap rencana jangka panjang dan produktivitas organisasi. Niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini dan memilih bekerja di perusahaan lain disebut dengan niat berpindah (turnover intention). Selain itu (Fitriani & Yusiana, 2020) menyebutkan bahwa turnover intention adalah kesadaran seseorang akan meninggalkan perusahaan yang mencakup pemikiran atau ide untuk pergi, perilaku mencari pekerjaan yang baru, dan perilaku memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan.

Ada sebagian aspek yang bisa berpengaruh terhadap keinginan seseorang agar berpindah perusahaan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Ketika karyawan yang tidak puas

dengan pekerjaannya cenderung mencari posisi lain atau berganti profesi. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya turnover karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kuntardina, 2021), kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah.

Pendorong utama untuk karyawan yang menaruh niat untuk pergi dari perusahaan adalah *perceived job alternative*. Dimana karyawan yang masih bekerja di perusahaan lama mencari pekerjaan baru dikarenakan bahwa adanya alternatif pekerjaan yang sesuai. Jika alternatif tersedia, maka memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan memicu seorang karyawan tersebut aktif mencari pekerjaan baru. Sesuai dengan penelitian (Hidayat, 2018) niat karyawan untuk keluar dari organisasi berkorelasi positif dengan alternatif pekerjaan.

Selain kepuasan kerja dan alternatif pekerjaan terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi turnover intention yaitu kompensasi. Menurut (Widyasari, et al., 2017) kompensasi ialah hal yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja. Menurut (Ibrahim & Suhariadi, 2021) kompensasi yang rendah bisa mengurangi tingkat kepuasan kerja, hal itu akan berdampak pada meningkatnya tingkat turnover intention pada perusahaan. Dalam hal kompensasi internal, diperlukan sistem manajemen yang baik. Jika hal ini tidak dikelola dengan serius, hal ini akan meningkatkan ketidakpuasan karyawan dan pada akhirnya berdampak pada tingkat turnover. Sesuai dengan penelitian (Hidayah & Litfiana, 2024) kompensasi tidak ada pengaruh terhadap turnover intention.

Dalam berbagai kasus perusahaan memang perlu melakukan turnover terhadap karyawannya terutama pada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Tetapi perusahaan harus tetap mengontrol turnover agar tingkat persentasenya tidak terlalu tinggi karena dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar tidak ada niatan untuk pergi dari perusahaan, dimana diantaranya merupakan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu yang menjadi objek pada penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Teori Atribusi

Atribusi teori (Yuda & Ardana, 2017) menyatakan kalo kondisi internal dan eksternal yang dapat menunjukkan tingkah atau sikap individu. Atribusi teori suatu cara individu dalam mempelajari perilaku seseorang (Ekhsan, 2019). Teori ini selaras dengan

pendapat (Ibrahim & Suhariadi, 2021) yang menyebutkan bahwa atribusi teori menjelaskan bagaimana seseorang melihat seseorang secara berbeda. Ini bergantung pada nilai yang dikaitkan dengan perilaku dan menurut (Tambun, et al., 2019) menjelaskan bahwa teori atribusi adalah cara seseorang menarik kesimpulan tentang “mengapa” dan apa yang mendasari seseorang memilih melakukan sesuatu atau berperilaku tertentu.

Niat Keluar (Turnover Intention)

Berdasarkan pendapat (Herianto & Yanuar, 2021) Niat untuk berpindah merujuk pada rencana karyawan untuk keluar dari organisasi atau bergabung dengan organisasi lain berdasarkan keinginannya. Menurut (Tonnisen & Ie, 2020) turnover intention adalah kehendak dari karyawan untuk melepaskan pekerjaannya secara sukarela atau tidak sukarela dikarenakan suasana pekerjaan kurang menarik, selain itu adanya alternative pekerjaan lainnya. Selain itu, menurut (Sani, 2017) berpendapat turnover Intention ini mewakili niat atau ide seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini.

Kompensasi

Menurut (Ananda & Gofur, 2022) kompensasi merupakan jumlah total uang yang dibayarkan kepada seorang karyawan atas kerja yang mereka lakukan dan (Putranti, et al., 2021) menyebutkan hak pekerja berupa uang, produk langsung maupun engga langsung merupakan kompensasi yang diterima pekerja dari perusahaan. Menurut (Farida, et al., 2023) karyawan menerima bagian jasa yang tidak setara sebagai imbalan atas kerja dan kontribusi mereka terhadap bisnis.

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Menurut (Soelton & Atnani, 2018) job satisfaction merupakan bahan untuk evaluasi yang bersifat subjektif kepada karyawan terhadap pekerjaannya. (Kuntardina, 2021) mendefinisikan job satisfaction adalah sikap karyawan terkait dengan pekerjaannya, hal itu meliputi peluang naik jabatan, afiliasi terhadap rekan kerja, pengawasan serta kepuasan terkait dengan pekerjaan.

Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan (Perceived Job Alternative)

Teori model (Hidayat, 2018) mencantumkan variabel-variabel kritis untuk menilai persepsi karyawan tentang peluang kerja alternatif dan interaksi dengan lingkungan eksternal. Pekerjaan alternatif merupakan peluang yang dirasakan oleh karyawan secara

langsung dan tidak langsung, hal ini berpengaruh pada niat karyawan untuk berhenti melalui ketidakpuasan kerja (Ekhsan, 2019). Dengan kata lain, pekerjaan alternatif tersedia yang dirasakan berdasarkan oleh persepsi karyawan tentang daya jual dan persepsi peluang yang tersedia di pasar tenaga kerja (Herianto & Yanuar, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode berbasis angka yang berkisar dari pengumpulan data, mendeskripsikan data, hingga menjelaskan hasil data (Farida, et al., 2023). Pengukuran yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pernyataan instrumen menggunakan skala likert.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar Residual	0.969	> 0,05	Normal

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *asympt.sig* sebesar $0,969 > 0,05$ dan dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Kompensasi(X1)	0.974	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Perceived Job Alternative(X2)	0.107	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Job Satisfaction(Z)	0.878	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel diatas terlihat nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang diajukan dalam penelitian.

Uji Multikolineartias

Tabel 3. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi(X1)	0.700	1.429	Tidak terjadi multikolinieritas
Perceived Job Alternative(X2)	0.947	1.056	Tidak terjadi multikolinieritas
Job Satisfaction(Z)	0.677	1.477	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel diatas terlihat nilai toleransi $> 0,10$ serta nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

DU	DW	4-DU	Keterangan
1,62	1.696	2.37	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan di atas, nilai DW sebesar 1,696 berada di antara nilai du dan (4-du) sebesar 1,62 dan 2,37 ($du < DW < 4-du$), sehingga dapat dikatakan jika tidak terdapat autokorelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,331	2,571		6,352	,000
Kompensasi(X1)	-,082	,040	-,235	-2,063	,045
Perceived Job Alternative(X2)	,166	,068	,240	2,450	,018
Job Satisfaction(Z)	-,138	,031	-,514	-4,435	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Sumber: Output SPSS, 2023

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel 5 diatas menunjukkan persamaan regresi: $Y = -0,235 X1 + 0,240 X2 + -0,514Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X1) beta sebesar -0,235 dan tingkat signifikansi $0,045 < \alpha (0,05)$. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi karyawan (X1), maka semakin rendah turnover intention karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel perceived job alternative (X2) adalah beta sebesar 0,240 dan tingkat signifikansi $0,018 < \alpha (0,05)$. Artinya, perceived job alternative mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat perceived job alternative (X2) maka semakin tinggi pula tingkat niat berpindah karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel job satisfaction (Z) beta sebesar -0,514 dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Z), maka semakin rendah keinginan berpindah karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,033	6,326		5,380	,000
	Kompensasi(X1)	,712	,157	,548	4,535	,000

Sumber: Output SPSS, 2023

Hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 6 di atas menunjukkan persamaan regresi: $Y = 0,548 X_1 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) beta sebesar 0,548 dan tingkat signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction sehingga semakin tinggi kompensasi karyawan (X_1), maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (Z).

Tabel 7. Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect Kompensasi Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction

Direct Effect		
$X \rightarrow Y$		
(P_1)		= -0,082
Indirect Effect		
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$		
($P_3 \times P_5$) = 0,712 $\times$ -0,138		= -0,098
Total Effect		
(Direct Effect + Indirect Effect) = -0,082 + -0,098		= -0,180

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi pengaruh secara tidak langsung (indirect effect) terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction sebesar -0,098. Pengaruh langsung (direct effect) diperoleh sebesar -0,082 sehingga pengaruh (total effect) sebesar -0,180. Diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar -0,082 lebih rendah dari pengaruh tidak langsung langsung yaitu -0,098, maka variabel Job Satisfaction dapat memediasi.

Uji t (t-test)

Tabel 8. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,331	2,571		6,352	,000
Kompensasi	-,082	,040	-,235	-2,063	,045
Perceived Job Alternative	,166	,068	,240	2,450	,018
Job Satisfaction	-,138	,031	-,514	-4,435	,000

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8 diketahui bahwa nilai sig. prob $t_{hitung} = 0,045 < \alpha = 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi ada pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap turnover intention.

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 8 nilai sig. prob $t_{hitung} = 0,018 < \alpha = 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi ada pengaruh secara signifikan perceived job alternative terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8 diketahui bahwa nilai sig. prob $t_{hitung} = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi ada pengaruh secara signifikan job satisfaction terhadap turnover intention.

Tabel 9. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,033	6,326		5,380	,000
Kompensasi(X1)	,712	,157	,548	4,535	,000

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9. Di ketahui bahwa nilai sig. prob $t_{hitung} = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi ada pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap job satisfaction.

Pengujian Simultan (F)

Hasil uji F pada tabel 10 di bawah ini diperoleh F hitung sebesar 21,346 dan probabilitas sebesar 0,000. Sebab, jika sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, perceived job alternative, dan job satisfaction secara bersama-sama mempengaruhi turnover intention.

Tabel 10. Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	440,241	3	146,747	21,346	,000 ^b
Residual	316,239	46	6,875		
Total	756,480	49			

Sumber: Output SPSS, 2023

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil yang didapat bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Job satisfaction memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Perceived job

alternative memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention melalui job satisfaction. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil akan berdampak pada kepuasan kerja sehingga karyawan tidak mencari alternatif pekerjaan dan hal ini berdampak atau dapat menurunkan tingkat turnover intention pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. TRAC ASTRA RENT A CARCABANG CONDET JAKARTA TIMUR. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 160-171.
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1).
- Farida, I., Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2023). Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 62-74.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2).
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BANK MNC di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 82-88.
- Hidayah, N., & Litfiana, R. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk). *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 92-118.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap turnover intention pada pengurangan gaji karyawan saat pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388-1396.
- Kuntardina, A. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Dan Perceived Ease of Movement Terhadap Turnover Intentions Perawat. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(1), 33-46.
- Putranti, H. R. D., Suparmi, S., & Suprpti, S. (2021). Analisis Perceived Organizational Support, Quality Culture, dan Kepuasan Kerja sebagai Second-Order Factor terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y di ATC (Air Traffic Control). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 10(2), 258-277.
- Sani, I. A. (2017). Faktor-Faktor Manajemen Risiko Terhadap Keputusan Pengaruh Perceived fairness Terhadap Burnout, Turnover intention, dan Job satisfaction Auditor (Studi pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia). *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(01), 1-19.

- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Tambun, S., Lukiyana, L., & Prakashita, V. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2).
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156-163.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan turnover intention Karyawan besakih beach hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2017), 2103-2132.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.