

**HALAMAN JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, *JOB SATISFACTION*, DAN *PERCEIVED*  
*JOB ALTERNATIVE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
KARYAWAN PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK. HYPERMART  
KOTA BENGKULU**

Dosen Pengampu : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E.,M.M



Disusun Oleh :

Nama : Rananda Sahputra  
Nomor Mahasiswa : 19311220  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2023**

**HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, JOB SATISFACTION, DAN PERCEIVED  
JOB ALTERNATIVE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA  
KARYAWAN PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK. HYPERMART  
KOTA BENGKULU**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Disusun Oleh :

Nama : Rananda Sahputra  
Nomor Mahasiswa : 19311220  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam refrensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Februari 2024

Penulis



Rananda Sahputra

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, JOB SATISFACTION, DAN PERCEIVED  
JOB ALTERNATIVE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA  
KARYAWAN PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK. HYPERMART  
KOTA BENGKULU**

Nama : Rananda Sahputra  
Nomor Mahasiswa : 19311220  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : SDM

Yogyakarta, Februari 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E.,M.M

## HALAMAN MOTTO

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”*

**(Q.S Al Baqarah: 286)**

*“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.”*

**(Ali bin Abi Thalib)**

*“Berikan yang terbaik dalam melakukan sesuatu, apapun hasilnya pasti yang terbaik”*

**(Rananda Sahputra)**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *job satisfaction*, *perceived job alternative* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik & regresi sebagai teknik analisis datanya, yang diolah menggunakan *Statistical Program Social Sciences (SPSS)* versi 21.0. Hasil analisis yang dilakukan menyatakan 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*.

**Kata Kunci:** kompensasi, *job satisfacttion*, *perceived job alternative*, *turnover intention*

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the influence of compensation, job satisfaction, and perceptions of job alternatives on turnover intentions among employees PT. Matahari Putra Prima Tbk. Bengkulu City Hypermart. 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 a data analysis technique, which is processed using Statistical Program Social Sciences (SPSS) version 21.0. The results of the analysis carried out state that there is a negative and significant influence between compensation and 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 has 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*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “pengaruh kompensasi, *job satisfaction*, *perceived job alternative* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan kelulusan di Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dengan adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Feresthi Nurdiana Dihan, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan, saran serta dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Seluruh Dosen dan Staff yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai dan membantu kelancaran perkuliahan penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Kedua orang tua dan kakak penulis, Eddy Usman Effendi dan Hestianah, Rado Sahtantra, Raka Sahputra, Tiffany Dwinta yang selalu memberikan



kebahagiaan, kasih sayang, doa, nasehat, dan dukungan baik dalam bentuk moral maupun material dalam setiap langkah hidup penulis.

5. Indri Milenia yang telah tulus menemani, mendukung, dan memberikan doa kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan selama kuliah, yakni Abdul Malik Hidayatullah, Hayyi Farhan Taqiyuddin, Reynaldo Toga Bimantaka, Achmad Aflah Aufa, Raden Sigit, Lauda Radhea Zain, Billy Pratama, Hanung Iman Setyahutama, Muhammad Taqiyuddin, Sasa Eliza, Andina Putri, Elgin Fakhri, Salim Zaki, Nabil Mualana, yang selalu memberikan bantuan, dukungan, serta pertemanan yang begitu berharga.
7. Teman-teman hayuk main yuk, yakni Reynaldo toga bimantaka, Fatwa Aulia Lilah, Yugas Gasvarof, Galdy Putra Andra, Aji Wardana, Akita Damayanti, Siti Hardianti Putri, Nabila Frofa, Alya Nur Khofifah yang turut memberikan dorongan motivasi hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 dan 2020, yang telah berbagi pengalaman dan ilmu pengetahuan yang berharga.

Semoga dengan kebaikan dan bantuan yang telah diberikan, dapat mendatangkan keberkahan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun agar dapat memberikan manfaat untuk orang banyak baik itu akademisi maupun secara umum.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori Atribusi.....	11
2.2 Kajian Variabel .....	12
2.2.1 Niat Keluar ( <i>Turnover Intention</i> ).....	12
2.2.1.1 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.2.2 Kompensasi .....	15
2.2.2.1 Indikator Kompensasi .....	16
2.2.3 Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ).....	18
2.2.3.1 Dimensi Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) .....	19
2.2.4 Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan ( <i>Perceived Job Alternative</i> ).....	20
2.2.4.1 Indikator Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan ( <i>Perceived Job Alternative</i> ) .....	22
2.3 Penelitian Terdahulu .....	30

2.4 Pengembangan Hipotesis .....	34
2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	34
2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	35
2.4.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	36
2.4.4 Pengaruh <i>Perceived Job Alternative</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	37
2.4.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> .....	39
2.5 Model Penelitian.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	41
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	42
3.3.1 Definisi Operasional.....	42
3.3.2 Pengukuran Variabel.....	45
3.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Metode Pengujian Instrumen Penelitian .....	46
3.5.1 Uji Validitas.....	47
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.6 Metode Analisis Data .....	48
3.6.1 Analisis Asumsi Klasik (Uji Normalitas) .....	48
3.6.2 Analisis Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas).....	49
3.6.3 Analisis Asumsi Klasik (Uji Multikolineartias).....	49
3.6.4 Analisis Asumsi Klasik (Uji Autokorelasi).....	50
3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
3.7 Uji Hipotesis.....	51
3.7.1 Uji Parsial (t-test).....	52
3.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.....	54
4.1.1 Visi dan Misi PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart .....	55

4.1.2 Ruang Lingkup PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart .....	56
4.1.3 Struktur Organisasi .....	56
4.1.4 Uraian Tugas Tiap Bagian.....	58
4.2 Karakteristik Responden.....	60
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	60
4.2.2 Usia Responden .....	60
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	61
4.2.4 Lama Bekerja Responden.....	61
4.3 Analisis Penilaian Responden Terhadap Responden .....	62
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	64
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i> (kepuasan kerja) .....	65
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Perceived Job Alternative</i> .....	67
4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	68
4.4. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	69
4.4.1 Uji Validitas.....	69
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	70
4.5 Hasil Analisis Asumsi klasik .....	71
4.5.1 Uji Normalitas.....	71
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	72
4.5.3 Uji Multikolineartias .....	72
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	73
4.6 Hasil Analisis Regresi.....	73
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis .....	75
4.7.1 Uji t ( <i>t-test</i> ) .....	76
4.7.2 Pengujian Simultan (F).....	77
4.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
4.8 Analisis Kuantitatif.....	79
4.9 Pembahasan.....	81
4.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.....	81

4.9.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu .....	83
4.9.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.....	84
4.9.4 Pengaruh <i>Perceived Job Alternative</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu .....	85
4.9.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i> Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu .....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	91
5.1 Kesimpulan .....	91
5.2 Manfaat dan Implikasi Penelitian.....	91
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	92
5.4 Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tahun 2023 Turnover Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.....	6
Tabel 2.1 Teori .....	20
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Operasional variabel penelitian.....	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4.2 Usia Responden.....	58
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	58
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	58
Tabel 4.5 Diskriptif.....	60
Tabel 4.6 Respon dan penilaian responden terhadap variabel kompensasi .....	61
Tabel 4.7 Respon dan penilaian responden terhadap variabel <i>job satisfaction</i> .....	63
Tabel 4.8 Respon dan penilaian responden terhadap variabel <i>perceived job alternative</i> .....	64
Tabel 4.9 Respon dan penilaian responden terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> .....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	68
Tabel 4.12 Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 4.14 Uji Multikolineartias .....	69
Tabel 4.15 Uji AutokorelasiTabel .....	70
4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	71

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	72
Tabel 4.18 Uji T .....	73
Tabel 4.19 Uji T .....	74
Tabel 4.20 Simultan (F) .....	74
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	75
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	75
Tabel 4.23 Hasil Path Analysis (Analisis Jalur) Kompensasi terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	76
Tabel 4.25 Hasil Path Analysis (Analisis Jalur) Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi <i>Job Satisfaction</i> .....	76
Tabel 4.26 <i>Direct Effect</i> , <i>Indirect Effect</i> , dan <i>Total Effect</i> Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi <i>Job Satisfaction</i> .....	77
Tabel 4.27 Keterangan Hipotesis.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Peneltian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Matahari Putra Prima Tbk.Hypermart Kota Bengkulu .....	54
Gambar 4.2 Uji Sobel .....	78



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia adalah aspek penting yang ada pada organisasi, berperan sebagai perencana dan berperan aktif dalam seluruh aktivitas organisasi. Tanpa sumber daya yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat berhasil menjalankan aktivitasnya (Bangun, 2012). Karena sumber daya manusia membawa pemikiran, emosi, status, keinginan, dan latar belakang asing ke dalam perusahaan atau organisasi, maka sumber daya tersebut tidak bersifat pasif seperti mesin, modal, dan bangunan yang sepenuhnya dapat dikontrol dan diatur untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Selain itu, organisasi perlu adanya pengaturan tentang sumber daya manusia dalam hal investasi seperti Orientasi, seleksi, retensi, dan mempertahankan karyawan untuk menghindari niat mereka untuk meninggalkan perusahaan (Morin , et al., 2015).

Bisnis retail merupakan bisnis yang sedang memiliki perkembangan pesat pada saat ini yang dimana Hikmawati & Nuryakin, (2017) menyebutkan bahwa bisnis retail memiliki peningkatan yang dimaana pada tahun 2005 sampai 2013 mengalami pertumbuhan sebesar 19% dalam lingkup retail modern sedangkan untuk retail tradisonal memiliki peningkatan sebesar 6%. Perkembangan bisnis retail di indonesia ini disebabkan oleh perkembangan zaman serta adanya peningkatan masyarakat kelas menengah pada saat ini (Serfiyani , et al., 2013).

Serfiyani , et al., (2013) menyebutkan bahwa setiap bisnis ritel menghadapi persaingan karena pesatnya pertumbuhan industri. Dalam memasarkan produk atau

jasa yang dihasilkannya, para pelaku bisnis saling bersaing. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengandalkan sumber daya manusianya untuk menghasilkan barang dan jasa yang kompetitif. Maka dari itu masalah pergantian karyawan dikonversi menjadi sebuah hambatan utama perusahaan dikarenakan memiliki dampak terhadap rencana jangka panjang dan produktivitas organisasi (Keni, et al., 2013). Menurut data dari APRINDO dalam Tjendra & Siwalankerto (2019) perusahaan retail di Indonesia memiliki tingkat turnover setiap bulannya mencapai 3%.

Niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini dan memilih bekerja di perusahaan lain disebut dengan niat berpindah (*turnover intention*) (Witasari, 2014). Selain itu Tett & Meyer (1993) 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. Pada tingkat *turnover* yang tinggi ini sering menjadi patokan untuk organisasi dalam mengidentifikasi masalah yang ada karena hal tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi (Kharismawati, 2016). Sedangkan menurut W.J.Lee (2008) *turnover intention* merupakan pandangan subyektif dari karyawan perusahaan untuk keluar dari pekerjaannya sekarang demi peluang kerja di luar sana. Niat berpindah dapat dikenali dari beberapa tanda, seperti meningkatnya ketidakhadiran, karyawan sudah ogah dalam melakukan pekerjaan, mulai adanya keberanian karyawan untuk melanggar tata tertib kerja (Nasution, 2009). Niat berpindah akan meningkatkan pengeluaran perusahaan seperti biaya perekrutan, pelatihan, dan pengembangan

karyawan di organisasi (Aslem , et al., 2015). Sehingga mempertahankan karyawan yang unggul menjadi salah satu indikator utama dalam mencapai keunggulan kompetitif (Sayin, et al., 2019).

Kumar et al., (2012) memisahkan turnover menjadi turnover yang tidak bisa dicegah, *turnover* yang perusahaan inginkan dan *turnover* yang tidak menyenangkan. Pertama, masa pensiun, penyakit, dan masalah keluarga merupakan penyebab utama turnover yang tidak dapat dihindari. Kedua, ketidakmampuan karyawan menjadi penyebab terjadinya turnover yang ditargetkan dan yang terakhir, *turnover* yang tidak menguntungkan adalah pekerja terampil dan kompeten yang berhenti karena masalah dengan perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya bimbingan, bantuan yang tidak memadai, dan konflik peran. Masalah tersebut perlu di tangani dikarenakan ini akan berdampak pada tingkat layanan serta kemampuan perusahaan (Shim, 2010). Karyawan yang berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya tentu sibuk mencari pekerjaan di luar pekerjaan, sehingga niatnya untuk berganti pekerjaan merupakan tanda awal terjadinya turnover pada suatu perusahaan (Koestanto & Ardi, 2017). Berdasarkan literatur (March & Simon, 1958) bahwa keluarnya seorang karyawan dapat dipahami dari daya tarik karyawan di dalam pekerjaan, seperti tercermin dari kepuasan, komitmen organisasi dan kemungkinan menemukan pekerjaan alternatif (*perceived job alternative*) dan menurut Jeen (2014) pada penelitiannya menjelaskan bahwa pada perusahaan retail, memiliki beberapa aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* yaitu: peluang karir, gaji atau upah yang diterima, suasana tempat kerja,

hubungan dengan atasan, kebebasan dalam bekerja, penjelasan kerjaan yang jelas, keselamatan pekerja, reward, tekanan dalam menjalankan pekerjaan.

Ada sebagian aspek lain yang bisa berpengaruh terhadap keinginan seseorang agar berpindah perusahaan, salah satunya adalah kepuasan kerja (Lai & Chen, 2012). Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Ketika karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mencari posisi lain atau berganti profesi. Ketika kepuasan kerja meningkat, karyawan cenderung loyal terhadap organisasi. Selain itu, faktor-faktor seperti kompensasi, hubungan terhadap rekan kerja dan supervisor, peluang pengembangan profesional, dan tinjauan kinerja dapat memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, turnover cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan, karyawan mungkin memilih alternatif kerja lain dan memiliki niat untuk berpindah pekerjaan. Hal ini membuat situasi yang berbahaya dimana karyawan yang memiliki kepuasan kinerja rendah dan menyadari bahwa adanya ketersediaan peluang kerja alternatif. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya turnover karyawan (Mosez et al., 2018). Menurut penelitian yang dilakukan Marzuqi (2021), kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah.

Pendorong utama untuk karyawan yang menaruh niat untuk pergi dari perusahaan adalah *perceived job alternative* (Treuren, 2013). Dimana karyawan yang masih bekerja di perusahaan lama mencari pekerjaan baru dikarenakan bahwa adanya alternatif pekerjaan yang sesuai. Proses penarikan dari organisasi merupakan tahap pertama, tahap selanjutnya ialah melibatkan karyawan yang

menilai kemungkinan menemukan pekerjaan alternatif. Jika alternatif tersedia, maka memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan memicu seorang karyawan tersebut aktif mencari pekerjaan baru (Blau, 1994). Selain itu, alternatif pekerjaan yang dirasakan merujuk terhadap tanggapan karyawan akan banyaknya alternatif pekerjaan yang ada diluar tempat bekerja. Jika karyawan percaya bahwa ada banyak peluang pekerjaan yang tersedia di luar organisasi, karyawan mungkin cenderung memiliki niat berpindah yang tinggi. Persepsi ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti situasi pasar tenaga kerja, ketersediaan lapangan kerja, dan informasi yang karyawan terima mengenai peluang kerja di tempat lain. Karyawan yang kurang puas dengan kerjanya akan mulai mencari ketersediaan alternatif pekerjaan (Mobley, 1977). Penelitian yang menunjukkan ketika karyawan mulai merespon pekerjaan yang lebih menarik dibanding pekerjaannya sekarang, karyawan tersebut biasanya mengalami kepuasan yang rendah (Mobley, 1982). Sesuai dengan penelitian Mosez et al., (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 Mathis, et al., (2011) kompensasi ialah hal yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan insentif lainnya, telah diakui sebagai faktor penting dalam mempengaruhi niat berpindah. Karyawan merasa kurang puas terhadap insentif diterima cenderung mencari kerjaan baru yang menawarkan tingkat perlindungan yang lebih tinggi. Kompensasi yang adil dan memadai

dianggap sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Saat karyawan merasa kompensasi yang didapat tidak adil dengan kontribusi dan nilai kerjanya, karyawan mungkin cenderung memiliki niat berpindah yang lebih. Sesuai dengan penelitian Zulfa & Azizah (2020) 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. Niat berpindah salah satu tantangan bagi banyak organisasi atau perusahaan, dimana diantaranya merupakan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu yang menjadi objek pada penelitian ini. Dimana PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu bergerak di bidang perdagangan yang memperjual belikan produk sandang serta produk sehari-hari, dan peralatan ATK, serta elektronik. Pada tahun 2023 *turnover* karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu berjumlah 19 orang. Dimana hal tersebut menyebabkan perusahaan harus melakukan perekrutan kembali untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Data karyawan yang melakukan turnover pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Data Tahun 2023 Turnover Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu**

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bidang</b>
1.	R	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir

2.	F	Habis kontrak tidak diperpanjang	Kasir
3.	L	Berhenti tanpa kabar	Kasir
4.	G	Mendapatkan pekerjaan baru	Los Provention
5.	R	Habis kontrak tidak diperpanjang	Kasir
6.	M	Berhenti tanpa kabar	Kasir
7.	Y	Mendapatkan pekerjaan baru	Groceries
8.	W	Mendapatkan pekerjaan baru	Groceries
9.	I	Mendapatkan pekerjaan baru	Groceries
10.	H	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir
11.	M	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir
12.	A	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir
13.	S	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir
14.	I	Mendapatkan pekerjaan baru	Produce/ fresh
15.	H	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir
16.	R	Resign	Kasir
17.	R	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir
18.	S	Mendapatkan pekerjaan baru	Kasir
19.	A	Habis kontrak tidak diperpanjang	Kasir

Sumber : Personalia PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti bermaksud mengangkat judul tentang pengaruh kompensasi, *job satisfaction*, *perceived job alternative* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan?

4. Apakah *perceived job alternative* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- Untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan
- Untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *job satisfaction*
- Untuk menguji serta menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan
- Untuk menguji serta menganalisis pengaruh *perceived job alternative* terhadap *turnover intention* pada karyawan
- Untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- **Manfaat Bagi Penulis**

Diharapkan dengan adanya hasil ini memberikan penambahan ilmu pengetahuan tentang pentingnya kompensasi didalam perusahaan yang dimana diberikannya kompensasi yang setara, hal tersebut bisa berdampak pada *job satisfaction* karyawan. *Job satisfaction* juga hal sangat penting di dalam perusahaan dimana jika kepuasan kerja karyawan yang dirasakan itu



positif hal ini memberikan indikasi bahwa karyawan tersebut bahagia dan kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan itu kecil. Selain itu, alternatif pekerjaan yang dirasakan (*perceived job alternative*) perusahaan juga harus mewaspadai hal ini jika hal ini menjadi salah satu penyebab niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) terhadap suatu perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti mengenai keempat variabel tersebut dan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama penelitian.

- **Manfaat Bagi Perusahaan**

Diharapkan dengan adanya hasil ini dapat digunakan untuk pertimbangan perusahaan dalam mengevaluasi mengenai kompensasi yang dimana kompensasi adalah hal yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Dengan adanya kepuasan kerja yang positif hal ini akan memberikan dampak baik bagi perusahaan baik dari segi kinerja maupun loyalitas dan dapat meminimalisir karyawan agar tidak keluar dari perusahaan. Maka dari, perusahaan sebisa mungkin menyediakan hal-hal yang tidak terdapat ditempat lain. Hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan agar tidak mencari alternatif pekerjaan yang dirasakan (*perceived job alternative*). Semoga ini dapat menjadi pertimbangan atau masukkan dalam menurunkan tingkat *turnover*.

- **Manfaat Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi dan bahan untuk mengkaji lebih dalam terkait kompensasi, *job satisfaction* dan *percieved job*

*alternative* terhadap *turnover intention* serta dapat menjadi referensi peneliti kedepannya.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Teori Atribusi

Atribusi teori Heider (2005) menjelaskan tentang kekuatan internal dan eksternal yang dapat menentukan tingkah atau perilaku individu. Atribusi teori suatu cara individu dalam mempelajari perilaku seseorang (Robbins & Stephen, 2017). Teori ini selaras dengan pendapat Michael & Dixon (2019) yang menyebutkan bahwa atribusi teori menjelaskan bagaimana seseorang melihat seseorang secara berbeda. Ini bergantung pada nilai yang dikaitkan dengan perilaku dan menurut Kelley (1973) menjelaskan bahwa teori atribusi adalah cara seseorang menarik kesimpulan tentang “mengapa” dan apa yang mendasari seseorang memilih melakukan sesuatu atau berperilaku tertentu. Diperjelas sama Robbins & Judge (2017) teori atribusi menunjukkan bahwa ketika kita melihat bagaimana seseorang berperilaku, kita akan bertanya-tanya tentang tindakan itu dikarenakan aspek internal atau eksternal. Selain itu, karena atribusi teori ini mengkaji apa yang relevan dengan perilaku individu, teori ini juga dapat membantu menyelesaikan masalah terkait niat berpindah.

Teori atribusi memiliki relevansi terhadap penelitian ini, hal ini berkaitan dengan faktor internal dan eksternal dalam mempengaruhi *turnover intention*. Variabel internal dalam penelitian ini ialah *job satisfaction*, sedangkan variabel eksternalnya ialah kompensasi dan *perceived job alternative*.

## 2.2 Kajian Variabel

### 2.2.1 Niat Keluar ( *Turnover Intention* )

Berdasarkan pendapat Mobley (2011) Niat untuk berpindah merujuk pada rencana karyawan untuk keluar dari organisasi atau bergabung dengan organisasi lain berdasarkan keinginannya. Menurut Robbins & Judge (2015) *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 Akgunduz & Eryilmaz (2018) berpendapat *turnover Intention* ini mewakili niat atau ide seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini. Menurut Kerlinger (1973) niat untuk berpindah merupakan peluang pribadi karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya secara permanen dalam waktu dekat. Menurut Sukamto et al., (2014) Niat berpindah mengacu pada tingkat atau kekuatan keinginan karyawan untuk berhenti. Niat untuk keluar dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, mencakup tujuan untuk mendapatkan posisi atau kerja yang ideal. Menurut Varshney (2014) penilaian subjektif karyawan mengenai niat mereka untuk meninggalkan posisinya saat ini dan mengejar peluang lain disebut sebagai niat berpindah. Selain itu, terdapat tiga fase pada niat karyawan untuk pergi dari organisasi, yaitu (a) berpikir untuk pergi, (b) berpikir untuk mencari pekerjaan, (c) mencari pekerjaan baru (Castle et al., 2007). Priansa (2018) *turnover* sikap terakhir yang dilakukan oleh karyawan atas ketidakpuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2013) niat untuk melakukan pergantian itu dipisahkan menjadi dua kategori: dengan sukarela (*volunteer turnover*) dan tidak sukarela (*involunter turnover*).

- a. *Voluntary turnover* atau berhenti, langkah dari karyawan yang berpikir pergi dari perusahaan dengan cara sukarela karena beberapa faktor seperti suasana kerja serta adanya pekerjaan lain.
- b. *Involuntary turnover* (pergantian) pergantian yang tidak disengaja adalah frasa yang digunakan untuk menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja, dimana pekerja yang terkena dampak tidak dapat mengendalikannya.

Jadi, pada penelitian kali ini kita akan membahas tentang voluntary turnover atau quit, yaitu seorang karyawan yang mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan lamanya.

#### **2.2.1.1 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al., (1978) ada tiga hal yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur niat berpindah, yaitu:

- 1) Berpikir untuk berhenti, yang mencerminkan cara berpikir seseorang untuk mencari kerja lain dan meninggalkan pekerjaan lamanya. Hal ini diawali dengan rasa tidak puas dan membuat karyawan tersebut mulai mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan.

- 2) Mencari pekerjaan alternatif, merupakan niat seseorang yang ingin mencari pekerjaan lain. Jika seseorang berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya, ini berarti karyawan tersebut telah berusaha mendapatkan posisi yang lebih baik dari posisi saat ini.
- 3) Niat untuk berhenti, yang menggambarkan seorang individu yang berniat untuk meninggalkan pekerjaan. Jika karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, mereka akan berpikir untuk keluar atau bertahan di perusahaan tersebut.

Menurut Chen & Francesco (2010) ada tiga hal yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur niat berpindah, yakni:

- 1) Ada beberapa alasan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan,
- 2) Mencari pekerjaan di perusahaan lain,
- 3) dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Menurut Santoni & Harahap (2018) terdapat tiga hal bisa dijadikan sebagai indikator pengukuran *turnover intention*, yaitu:

- 1) Faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kesehatan kerja menyebabkan karyawan ingin berhenti.
- 2) Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik karena kriterianya mempertimbangkan faktor-faktor seperti kemampuan, waktu perjalanan, sarana transportasi, dan dukungan keluarga.

- 3) Keinginan karyawan untuk mendapatkan gaji yang layak atau posisi yang diinginkan serta meningkatkan kemampuan dan tekad untuk memajukan bisnis.

Dengan demikian, indikator yang dikemukakan oleh Mobley dkk. (1978) akan digunakan dalam penelitian ini, khususnya: Berpikir untuk keluar, Mencari pekerjaan lain, Niat untuk berhenti.

### **2.2.2 Kompensasi**

Menurut Mondy (2018) kompensasi merupakan jumlah total uang yang dibayarkan kepada seorang karyawan atas kerja yang mereka lakukan dan Hasibuan (2017) menyebutkan hak pekerja berupa uang, produk langsung maupun tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima pekerja dari perusahaan. Menurut Enny (2019) karyawan menerima bagian jasa yang tidak setara sebagai imbalan atas kerja dan kontribusi mereka terhadap bisnis. Selanjutnya menurut Akbar & Mada (2021) kompensasi adalah semua yang berkaitan dengan pengembalian ( *return* ) serta tunjangan yang didapatkan oleh karyawan adalah bentuk daripada sebuah hubungan. Dessler (2017) menyatakan teori kompensasi bahwa karyawan menerima kompensasi atas pekerjaannya untuk perusahaan. Kompensasi adalah hak yang harus didapatkan oleh karyawan atas jasanya kepada perusahaan. Kemudian menurut Dessler (2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Menurut Kasmir (2019) kompensasi merupakan tanda dari perusahaan untuk membalas jasa karyawannya. Kompensasi yang adil dan

memadai dianggap sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menurut Widayati (2019) program kompensasi harus dilakukan secara merata dan dilaksanakan dengan benar serta harus didasarkan pada undang-undang perburuan sebagai pedomannya. Secara umum, ada dua cara seseorang dapat menerima pujian, penghargaan, atau pengakuan (Linando, 2021) yaitu:

a. Penghargaan finansial

b. Penghargaan non-finansial

Hal tersebut harus benar-benar diperhatikan karena prinsip adil dan layak dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan

a. Prinsip Adil

Kompensasi yang diberikan terhadap pekerja harus didasarkan pada kinerja dan prestasi.

b. Prinsip Layak dan Wajar

Kompensasi yang diberikan terhadap pekerja harus memenuhi kebutuhan normatif. Sedangkan tolok ukur yang tepat bersifat relatif.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi menurut Saputra dkk. (2022). Menghargai seorang karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusinya dengan memberikan kompensasi.

### **2.2.2.1 Indikator Kompensasi**



Menurut Simamora dalam Widayati (2019) menyebutkan bahwa variabel kompensasi terdapat empat indikator yaitu:

- 1) Gaji, pembayaran dilakukan kepada karyawan atas kinerja yang mereka lakukan terhadap perusahaan, hal ini dilakukan sesuai dengan persyaratan undang-undang, perjanjian, serta kontrak kerja.
- 2) Insentif, pembayaran semacam ini tidak termasuk atau diluar gaji, imbalan ini diberikan perusahaan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Tunjangan, merupakan kompensasi bisa dalam bentuk non financial, seperti kesehatan, liburan. Selain itu juga ada tunjangan hari raya seperti THR.
- 4) Fasilitas. Merupakan kompensasi non finansial.

Menurut Edison, et al., (2017) menyebutkan bahwa variabel kompensasi terdapat 2 indikator yaitu:

- 1) Kompensasi normatif adalah jumlah minimum yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada stafnya. terdiri dari gaji ditambah tunjangan tertentu, seperti asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya dan keagamaan.
- 2) Kebijakan kompensasi adalah seperangkat aturan dan pertimbangan khusus yang mengatur remunerasi. Contoh kebijakan dan pertimbangan tersebut antara lain bonus, jasa produksi, tunjangan profesi, tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan hari libur.

Oleh karena itu, indikator Simamora dari Widayati (2019) digunakan dalam penelitian ini.

### **2.2.3 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Menurut Celik & Findikli (2016) *job satisfaction* merupakan bahan untuk evaluasi yang bersifat subjektif kepada karyawan terhadap pekerjaannya. Titisari, (2014) 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. Selain itu, Robbins & Judge, (2013) sikap positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja, hal ini merupakan pengaruh dan hasil kerja dilihat dari berbagai aspek evaluasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan perasaan, emosional, pemikiran dan persepsi terhadap pekerjaan dari berbagai perspektif. Dalam perspektif SDM, kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan terkait dengan pekerjaan, hal tersebut menjadi motivasi karyawan untuk tetap bekerja (Munir & Rahman, 2016). Jika karyawan merasa puas terhadap kerjanya, maka karyawan melihat pekerjaannya lebih positif. Hal ini dapat menurunkan intensi *turnover*. Selain itu, menurut Wood, et al., (1998) kepuasan kerja adalah cara karyawan melihat secara positif atau negatif terkait dengan pekerjaannya, dimana hal ini merupakan respon emosional karyawan terkait dengan tugas, aspek sosial serta lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan perusahaan karena jika kepuasan kerja memiliki persentase tinggi hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* (Dole & Schroeder, 2001).

### 2.2.3.1 Dimensi Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Dimensi berikut, menurut Luthans (2006), akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja:

- 1) Kepuasan terhadap kerjaan. Dimensi ini terdiri dari tiga indikator, yaitu:
  - a. Pekerjaan menarik
  - b. Merasa puas dan bertanggung jawab atas pekerjaan
  - c. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan
- 2) Gaji atau upah. Dalam dimensi ini terdapat tiga indikator, yaitu :
  - a. Gaji yang diperoleh menutupi kebutuhan
  - b. Gaji yang diterima sepadan dengan beban pekerjaan.
  - c. Bonusnya wajar atau sesuai dan layak
- 3) Kesempatan promosi, merupakan langkah selanjutnya bagi karyawan untuk maju di dalam perusahaan. Dalam dimensi ini terdapat tiga indikator, yaitu
  - a. Kesempatan yang baik dalam promosi
  - b. Jika sudah melaksanakan kerja dengan bagus, akan dipromosikan
  - c. Sistem promosi sesuai yang diharapkan
- 4) Supervisi, yakni atasan memberikan arahan teknis atau dukungan perilaku. Dalam dimensi ini terdapat tiga indikator, yaitu:
  - a. Atasan memberikan dukungan
  - b. Atasan memiliki motivasi yang tinggi

- c. Kemampuan atasan menunjukkan sikap yang ramah dan bersahabat
- 5) Rekan-rekan yang mempunyai pemahaman teknis dan dapat memberikan dukungan sosial. Pada dimensi ini terdapat tiga indikator, yaitu :
- a. Ketika meminta rekan kerja melakukan pekerjaan, pekerjaan itu selesai
  - b. Menikmati pekerjaan dengan rekan kerja
  - c. Keadaan rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat

Sesuai dengan Robbins & Judge (2015), dimensi berikut akan digunakan dalam menguji kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan : Jumlah kerja yang ditugaskan
- 2) Gaji: Jumlah uang yang dibayarkan untuk tugas yang diselesaikan
- 3) Promosi: Kenaikkan jabatan
- 4) Pengawasan: memberikan pengawasan dalam pekerjaan
- 5) Rekan kerja: Sifat individu dan perasaan tanggung jawab bersama

Jadi, dimensi yang bakal digunakan pada penelitian ini merupakan dimensi yang dikemukakan oleh (Luthans, 2006).

#### **2.2.4 Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan (*Perceived Job Alternative*)**

Teori model Mobley (1977) 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 (Griffeth & Hom, 1988). Pandangan tentang peluang pekerjaan alternatif dapat dipengaruhi oleh pasar tenaga kerja umum. Peluang pekerjaan alternatif dan kepuasan kerja itu sangat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar atau tetap di organisasi. Ketika karyawan memikirkan bahwa banyak peluang pekerjaan alternatif tersedia dan menerima penawaran dari organisasi lain, karyawan akan membuat perbandingan biaya dan manfaat antara pekerjaan lamanya dengan pekerjaan alternatif (Mobley, 1977; Price, 2001). Namun, kesempatan pekerjaan alternatif diidentifikasi sebelum pencarian aktual dan evaluasi pekerjaan alternatif. Dalam hal ini, karakteristik individu karyawan seperti pendidikan, keterampilan, harapan, ketahanan, komitmen dan kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk persepsi tersebut (Albalawi et al., 2019).

Alternatif pekerjaan yang dirasakan merujuk pada persepsi karyawan tentang ketersediaan peluang kerja di luar organisasinya. Jika karyawan merasa bahwa ada peluang yang lebih baik dari tempat kerja lamanya, karyawan cenderung memiliki niat berpindah yang lebih tinggi. Dengan kata lain, pekerjaan alternatif tersedia yang dirasakan berdasarkan oleh persepsi karyawan tentang daya jual dan persepsi peluang yang tersedia di pasar tenaga kerja (Rabbi et al., 2015). Selain itu, peluang pekerjaan alternatif diartikan sebagai ketersediaan kerja yang ada di pasar tenaga kerja eksternal, hal itu merupakan keyakinan seorang karyawan dapat memperoleh pekerjaan alternatif (T. H. Lee et al., 2008). Hal ini berarti, semakin banyak ketersediaan pekerjaan di luar organisasi yang orang pikir mereka miliki,

semakin besar pula kemudahan yang dirasakan dalam mencari pekerjaan lain (Tosi HL, 2008).

#### **2.2.4.1 Indikator Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan (*Perceived Job Alternative*)**

Menurut Treuren (2013) pekerjaan alternatif (*job alternative*) dapat diukur dengan enam cara yaitu :

1. Mudah dapat atau menemukan pekerjaan baru.
2. Mudah menemukan pekerjaan lain sebaik pekerjaan lama.
3. Sangat mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini.
4. Mudah pekerjaan serupa di tempat lain.
5. Mengetahui beberapa alternatif pekerjaan lainnya.
6. Dapat tawaran pekerjaan baru.

**Tabel 2.1 Teori**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Variabel atau Teori</b>	<b>Keterangan</b>
1	Heider, (2005)	Teori Atribusi	menjelaskan tentang kekuatan internal dan eksternal yang dapat menentukan tingkah atau perilaku individu
2	Michael & Dixon, (2019)	Teori Atribusi	menyebutkan bahwa atribusi teori menjelaskan

			bagaimana seseorang melihat seseorang secara berbeda. Ini bergantung pada nilai yang dikaitkan dengan perilaku
3	Robbins & Stephen, (2017)	Teori Atribusi	Atribusi teori merupakan bagaimana cara untuk individu mengawasi perilaku seseorang
4	Kelley, (1973)	Teori Atribusi	menjelaskan bahwa teori atribusi adalah cara seseorang menarik kesimpulan tentang “mengapa” dan apa yang mendasari seseorang memilih melakukan sesuatu atau berperilaku tertentu.
5	Robbins & Judge, (2017)	Teori Atribusi	teori atribusi menunjukkan bahwa ketika kita melihat bagaimana seseorang berperilaku, kita akan bertanya-tanya tentang tindakan itu dikarenakan aspek internal atau eksternal..

6	Mobley, (2011)	<i>Turnover Intention</i>	Niat untuk berpindah merujuk pada rencana karyawan untuk keluar dari organisasi atau bergabung dengan organisasi lain berdasarkan keinginannya
7	Robbins & Judge , (2015)	<i>Turnover intention</i>	<i>turnover intention</i> adalah kehendak dari karyawan untuk melepaskan pekerjaannya secara sukarela atau tidak sukarela dikarenakan suasana pekerjaan kurang menarik, selain itu adanya alternative pekerjaan lainnya
8	Akgunduz dan Eryilmaz, (2018)	<i>Turnover Intention</i>	berpendapat <i>turnover Intention</i> ini mewakili niat atau ide seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini
9	Kerlinger, (1973)	<i>Turnover Intention</i>	niat untuk berpindah merupakan peluang pribadi karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya



			secara permanen dalam waktu yang dekat
10	Sukanto et al., (2014)	<i>Turnover intention</i>	Niat berpindah mengacu pada tingkat atau kekuatan keinginan karyawan untuk berhenti. Niat untuk keluar dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, mencakup tujuan untuk mendapatkan posisi atau kerja yang ideal
11	Varshney, (2014)	<i>Turnover Intention</i>	penilaian subjektif karyawan mengenai niat mereka untuk meninggalkan posisinya saat ini dan mengejar peluang lain disebut sebagai niat berpindah.
12	Mondy, (2018)	kompensasi	jumlah total uang yang dibayarkan kepada seorang karyawan atas kerja yang mereka lakukan
13	Hasibuan, (2017)	Kompensasi	menyebutkan hak pekerja berupa uang, produk langsung maupun engga

			langsung. Ini merupakan kompensasi yang diterima pekerja dari perusahaan
14	Dessler, (2017)	Kompensasi	kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan
15	Kasmir, (2019)	kompensasi	kompensasi merupakan tanda dari perusahaan untuk membalas jasa karyawannya
16	Widayati, (2019a)	kompensasi	program kompensasi harus dilakukan secara merata dan dilaksanakan dengan benar serta harus didasarkan pada undang-undang perburuan sebagai pedomannya
17	Saputra et al., (2022)	kompensasi	Kompensasi merupakan hal yang dapat menentukan semangat kerja karyawan
18	Celik & Findikli, (2016)	Kepuasan kerja	<i>job satisfaction</i> merupakan bahan untuk

		( <i>job satisfaction</i> )	evaluasi yang bersifat subjektif kepada karyawan terhadap pekerjaannya
19	Titisari, (2014)	Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> )	mendefinisikan <i>job satisfaction</i> adalah sikap karyawan terkait dengan pekerjaannya, hal itu meliputi peluang naik jabatan, afiliasi terhadap rekan kerja, pengawasan serta kepuasan terkait dengan pekerjaan
20	Robbins & Judge, (2013)	Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> )	kepuasan kerja merupakan perasaan positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan pengaruh dan hasil kerja dilihat dari berbagai aspek evaluasi.
21	Munir & Rahman, (2016)	Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> )	Jika karyawan merasa puas terhadap kerjanya, maka karyawan melihat pekerjaannya lebih positif. Hal ini dapat menurunkan intensi <i>turnover</i>

22	Wood, et al., (1998)	Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> )	kepuasan kerja adalah cara karyawan melihat secara positif atau negatif terkait dengan pekerjaannya, dimana hal ini merupakan respon emosional karyawan terkait dengan tugas, serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja
23	Dole & Schroeder, (2001)	Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> )	Kepuasan kerja memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan perusahaan karena jika kepuasan kerja memiliki persentase tinggi hal tersebut dapat mengurangi tingkat <i>turnover intention</i>
24	Griffeth & Hom, (1988)	Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan ( <i>Perceived Job Alternative</i> )	Pekerjaan alternatif merupakan peluang yang dirasakan oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung, karena ini berpengaruh pada niat

			karyawan untuk berhenti melalui ketidakpuasan kerja
25	Mobley, (1977); Price, (2001)	Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan ( <i>Perceived Job Alternative</i> )	Ketika karyawan memikirkan bahwa banyak peluang pekerjaan alternatif tersedia dan menerima penawaran dari organisasi lain, karyawan akan membandingkan biaya serta manfaat yang ada dalam pekerjaan lamanya dengan pekerjaan alternatif
26	Rabbi et al., (2015)	Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan ( <i>Perceived Job Alternative</i> )	pekerjaan alternatif tersedia yang dirasakan berdasarkan oleh persepsi karyawan tentang daya jual dan persepsi peluang yang tersedia di pasar tenaga kerja
27	T. H. Lee et al., (2008)	Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan ( <i>Perceived Job Alternative</i> )	peluang pekerjaan alternatif diartikan sebagai ketersediaan kerja yang ada di pasar tenaga kerja eksternal,

			hal itu merupakan keyakinan seorang karyawan dapat memperoleh pekerjaan alternatif
28	Tosi HL, (2008)	Pekerjaan Alternatif yang Dirasakan ( <i>Perceived Job Alternative</i> )	banyaknya pekerjaan alternatif membuat karyawan berfikir bahwa ada kesempatan mencari pekerjaan lain

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian masa lalu menjadi dasar penyusunan hasil penelitian dan berguna untuk perbandingan dan acuan hasil penelitian. Berikut adalah temuan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan tahun	Metode Analisis	Judul	Hasil Penelitian
1	Marzuqi, (2021)	Metode Kuantitatif	Pengaruh <i>Job Insecurity, job satisfaction</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Hasil uji hipotesis kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah karyawan PT Shelter Nusa Indah
2	Mosez et al., (2018)	Jenis penelitian ini deskriptif dengan	The Influence of Job Satisfaction and Perceived Availability of	Hasil uji hipotesis bahwa kepuasan kerja dan

		pendekatan kuantitatif dan regresi linier berganda	Job Alternative on Turnover Intention Study Case at PT. Hasjrat Abadi Manado Tendean.	persepsi ketersediaan alternatif pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap turnover turnover secara simultan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover turnover pada PT. Hasjrat Abadi Manado secara parsial dan persepsi ketersediaan pekerjaan alternatif berpengaruh signifikan terhadap turnover turnover pada PT. Hasjrat Abadi Manado sebagian.
3	Zulfa & Azizah, (2020)	Metode Kuantitatif	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas	Hasil penelitian menjelaskan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> .

			Alian Kebumen)	
4	Mahantshetti et al., (2018)	Analisis Regresi Berganda	<i>Role Of Job Stress and Perceived Job Alternatives in Turnover Intention: a Perspective of The Decentralized Powerloom Sector of North Karnataka</i>	Hasil uji hipotesis mengungkapkan bahwa alternatif pekerjaan yang dirasakan memiliki hubungan yang signifikan terhadap niat <i>turnover</i>
5	Putri & Anisa, (2022)	Metode Kuantitatif	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hasil dari uji hipotesis adalah kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan kepuasan kerja juga berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
6	Treuren, (2013)	Regresi Berganda <i>Least Square</i> dan Analisis Varians (ANOVA), SPSS 20	<i>The Relationship Between Perceived Job Alternative, Employee Attitude and Leaving Intention.</i>	Hasil uji hipotesis bahwa niat karyawan untuk pergi berkorelasi positif dengan alternatif yang dirasakan
7	Dardar et al., (2012)	Analisis Korelasi Pearso	<i>The Impact of Job Training, Job Satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies</i>	Hasil uji hipotesis Mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan pergantian karyawan, sedangkan



				kepuasan kerja dan pekerjaan alternatif berhubungan positif dengan pergantian karyawan.
<b>8</b>	Lai & Chen, (2012)	Model SEM dengan LISREL	<i>Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i>	Uji hipotesis memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif terhadap <i>turnover intention</i>
<b>9</b>	Vizano et al., (2020)	Metode Kuantitatif	<i>Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries</i>	Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan
<b>10</b>	Azhar et al., (2020)	Metode kuantitatif	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil uji hipotesis menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
<b>11</b>	Johannes et al., (2014)	Metode Kuantitatif	Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover	Uji hipotesis menyatakan kalo kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap

			Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
--	--	--	---	--

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Johannes et al., (2014) 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. Vizano et al., (2020). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dilakukannya. Artinya apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi yang sepadan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan bertahan dan memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan sehingga mengurangi keinginan mereka untuk keluar (Putri & Anisa, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Senthinathan et al., (2021) mengungkapkan kompensasi serta manfaat ( manfaat finansial dan manfaat non – finansial ) berkorelasi negatif terhadap niat pindah ( *turnover intention* ). Selaras dengan Basher Rubel & Hung Kee (2015) menyebutkan adanya pengaruh negatif signifikan

antara kompensasi terhadap niat berpindah. Sama halnya dengan Liu (2012) menunjukkan jika kompensasi memiliki pengaruh negatif atas niat berpindah. Zulfa & Azizah (2020) menyebutkan tidak adanya pengaruh kompensasi dengan niat berpindah. Selain itu, Putri & Anisa (2022) menyatakan adanya pengaruh negatif antara kompensasi terhadap niat berpindah. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan turnover yang memiliki hasil negatif dan tidak berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan

#### **2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap *Job Satisfaction***

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan, hal ini guna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Selain itu, kompensasi membantu tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan (Azhar et al., 2020). Menurut Mangkunegara (2013) kompensasi yang diterima oleh pekerja bisa berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan menurut Sutrisno (2017) kompensasi mempunyai tujuan yaitu: “memastikan sumber nafkah karyawan, meningkatkan value karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, serta mempererat hubungan kerja antar sesama, meningkatkan disiplin kerja dan mencegah karyawan meninggalkan perusahaan”.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan kompensasi dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang sudah pernah dilakukan penelitian. Hasil penelitian menurut Aman-Ullah et al., (2023) menunjukkan adanya korelasi positif antara kompensasi

terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Zulfa & Azizah (2020) juga menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Sama halnya dengan Muguongo & Muriithi (2015) menyebutkan kalo kompensasi termasuk gaji, tunjangan, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan atas kepuasan kerja. Selaras dengan Adeoye & Fields (2014) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Selain itu, pada penelitian Azhar et al., (2020) menyebutkan dengan cara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian diatas mengenai kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hasil yang positif signifikan. Menurut Agathanisa & Prasetio (2018) jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah memenuhi kebutuhannya maka kepuasan kinerja akan meningkat, tapi jika itu berbanding terbalik maka kepuasan kerja akan menurun. Dengan uraian tersebut, Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan

#### **2.4.3 Pengaruh Job Satisfaction terhadap *Turnover Intention***

Menurut Robbins & Judge (2018) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang harus dimiliki karyawan dalam pekerjaannya. Karena karyawan tanpa sikap positif terhadap pekerjaannya bisa berdampak pada kepuasan kerja hal dapat membuat karyawan keluar meninggalkan perusahaan (Ongori, 2007). Selain itu, dengan adanya kepuasan kerja perusahaan dapat melihat seberapa besar karyawannya senang terhadap kerjanya. Ketika kepuasan kerja karyawan rendah,

maka ini dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dan meningkatkan niat untuk keluar (Putri & Anisa, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Saeed et al., (2014) menunjukkan kepuasan kerja, kinerja, serta pertukaran keanggotan pemimpin berpengaruh negatif langsung pada intensi *turnover intention*. Selaras dengan Carsten & Spector (1987) menyatakan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sama seperti Pugh (2016) menunjukkan kepuasan kerja berkorelasi sangat negatif atas niat berpindah dan penelitian dari Dardar et al., (2012) memperlihatkan kalo kepuasan kerja berhubungan negatif atas turnover, dan persepsi pekerjaan alternatif memiliki hubungan yang positif terhadap pergantian karyawan. Marzuqi (2021), kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri & Anisa (2022) menunjukkan kalo kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif atas turnover intention karyawan. Dengan uraian tersebut, Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H3 : *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan

#### **2.4.4 Pengaruh *Perceived Job Alternative* terhadap *Turnover Intention***

Menurut Rabbi et al., (2015) menyatakan pekerjaan alternatif tersedia dirasakan berdasarkan oleh persepsi karyawan tentang daya jual dan persepsi peluang yang tersedia di pasar tenaga kerja. Hom & Griffeth (1991) menyatakan bahwa persepsi pekerjaan alternatif dapat mempengaruhi turnover intention pada

karyawan. Selaras dengan pernyataan Steers & Mowday (1981) menyatakan bahwa persepsi terhadap alternatif pekerjaan menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Kemudian, Price (1977) dengan mengembangkan model turnover, hal ini membuahkan hasil yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja dan persepsi terhadap pekerjaan alternatif dapat berpengaruh pada turnover yang kemudian akan berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Selain itu, Persepsi terhadap alternatif pekerjaan (*perceived job alternatives*) merujuk pada keyakinan karyawan bahwa mereka memiliki opsi pekerjaan lain yang layak jika mereka memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Penelitian telah menunjukkan bahwa meskipun persepsi terhadap alternatif pekerjaan dapat berpengaruh terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*), itu tidak selalu memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dimana Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap tugas, hubungan dengan rekan kerja, dukungan manajemen, dan keadilan organisasi lebih memengaruhi kepuasan kerja daripada keyakinan tentang opsi alternatif pekerjaan. Persepsi terhadap alternatif pekerjaan lebih mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang lain di luar organisasi.

Berlandaskan penelitian Treuren (2013) menerangkan jika niat karyawan untuk pergi berkorelasi positif dengan alternatif pekerjaan yang dirasakan (*perceived job alternative*). Sama dengan Dardar et al., (2012) menyatakan adanya pengaruh positif pekerjaan alternatif dengan pergantian karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Mosez et al., (2018) menyebutkan bahwasannya *perceived job alternative* memiliki pengaruh positif signifikan atas *turnover*

*intention*. Sejalan dengan Mahantshetti et al., (2018) menyebutkan bahwa pekerjaan alternatif memiliki hubungan yang signifikan dengan niat berpindah karyawan. Hal ini dapat dirasakan oleh karyawan karena pekerjaan alternatif yang tersedia memiliki pengaruh yang kuat terhadap niat keluar karyawan. Berdasarkan uraian diatas, Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H4 : Perceived job alternative berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan

#### **2.4.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction***

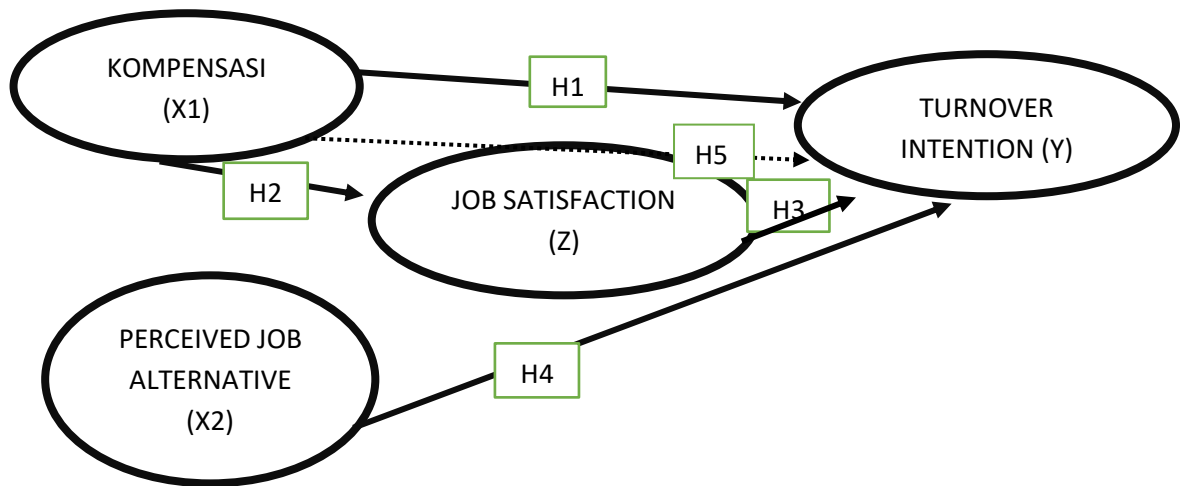
Menurut Ramlah et al., (2021) keinginan seorang karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain merupakan gejala awal untuk memicu terjadinya *turnover*. Terdapat beberapa hal yang bisa memicu terjadinya *turnover intention*, diantaranya ialah kepuasan kerja. Zulfa & Azizah (2020) menyebutkan bahwasannya ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*. Selain itu, Agustin (2018) juga berpendapat bahwasannya kepuasan kerja bisa mediasi pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah.

Hasil penelitian menurut Zaki & Marzolina (2016) adanya pengaruh kompensasi atas *turnover intention* melalui kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hal ini selaras dengan Johannes et al., (2014) menyatakan bahwasannya kepuasan kerja bisa menjadi mediasi untuk kompensasi terhadap niat berpindah. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H5 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*

## 2.5 Model Penelitian

Pada kerangka penelitian ini menggunakan variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel (Z) sebagai variabel intervening. Kerangka analisis ini merupakan gambaran tentang konsep pemikiran antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan dianalisis yaitu kompensasi, *job satisfaction*, *perceived job alternative*, dan *turnover intention*. Kerangka penelitian ini disajikan pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Zulfa & Azizah (2020)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis 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. (Arikunto & Suharsimi, 2019). Selain itu, menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filosofi positivisme dan digunakan untuk mempelajari sampel dan populasi dengan menggunakan penelitian kuantitatif atau statistik dan alat analisis data.

Penelitian ini akan menggunakan desain penelitian dalam bentuk survei. Menurut Sugiyono (2013) penelitian survei merupakan survei yang dilakukan terhadap populasi kecil maupun besar dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitiannya. Selain itu, data yang diteliti berasal dari sampel populasi, sehingga kita mengetahui frekuensi relatif, distribusi dan hubungan antara variabel, sosiologis dan psikologis.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi ialah total dari seluruh subjek yang bakal diteliti dengan ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2015). Besar kecilnya populasi yang bakal dipakai pada penelitian itu tergantung terhadap jangkaun kesimpulan yang ditarik atau dihasilkan. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel atau nama lain dari sampling merupakan proses pemilihan beberapa item dari item dari populasi yang akan diteliti untuk diambil sampelnya dan memahami berbagai sifat dan karakter dari objek yang nantinya akan dijadikan sampel, kemudian dilakukan generalisasi dari elemen populasi (Handayani, 2020). Agar hasil penelitian sesuai dengan kondisi sesungguhnya, maka dilakukan pengambilan sampel dengan teknik sensus. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan teknik sensus menurut Sugiyono (2019) adalah menggunakan semua total anggota populasi sebagai unit analisis. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan dimana 50 karyawan tersebut merupakan karyawan aktif.

### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.3.1 Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian operasional adalah ciri-ciri, atribut, nilai-nilai orang atau kegiatan yang mengandung variasi di dalamnya yang kemudian ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Selain itu, menurut Sekaran (2009) operasional merupakan mengoperasionalkan suatu konsep agar dapat diukur, dilakukan dengan cara melihat pada dimensi perilaku, aspek atau sifat yang diperlihatkan oleh konsep. Pada penelitian ini definisi operasional dan pengukuran variabel meliputi variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. variabel independen meliputi kompensasi (X1), *perceived job alternative* (X2) , dan *job satisfaction* (Z)

sebagai variabel intervening sedangkan variabel dependen meliputi *turnover intention (Y)*.

**Tabel 3.1 Operasional variabel penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
<i>Turnover Intention</i>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berpikir untuk berhenti</li> <li>2. Mencari pekerjaan alternatif</li> <li>3. Niat untuk berhenti</li> </ol>	Mobley et al., (1978)
Kompensasi		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji,</li> <li>2. Insentif,</li> <li>3. Tunjangan,</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	Widayati, (2019)
<i>Job Satisfaction</i>	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan menarik</li> <li>2. Merasa puas dan bertanggung jawab atas pekerjaan</li> <li>3. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan</li> </ol>	Luthans, (2006)
	2. Gaji atau upah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan</li> <li>2. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja</li> <li>3. Bonus yang diterima sudah adil atau layak</li> </ol>	
	3. Kesempatan promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan yang baik untuk promosi</li> <li>2. Jika sudah melaksanakan</li> </ol>	

		<p>kerja dengan bagus, akan dipromosikan</p> <p>3. Sistem promosi sesuai yang diharapkan</p>	
	4. Supervisi	<p>1 Atasan memberikan dukungan</p> <p>2 Atasan memiliki motivasi yang tinggi</p> <p>4. Kemampuan atasan menunjukkan sikap yang ramah dan bersahabat</p>	
	5. Rekan kerja	<p>1. Ketika meminta rekan kerja melakukan pekerjaan, pekerjaan itu selesai</p> <p>2. Menikmati pekerjaan dengan rekan kerja</p> <p>3. Keadaan rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat</p>	
<i>Perceived Job Alternative</i>		<p>1. Mudah dapat atau menemukan pekerjaan baru.</p> <p>2. Mudah menemukan pekerjaan lain sebaik pekerjaan yang saya miliki sekarang</p> <p>3. Sangat mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari</p>	Treuren, (2013)

		pekerjaan saya saat ini. 4. Mudah mencari pekerjaan serupa di tempat lain. 5. Mengetahui beberapa alternatif pekerjaan lainnya. 6. Dapat tawaran pekerjaan baru	
--	--	--	--

### 3.3.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pernyataan pada tabel diatas menggunakan skala *likert*. Selaras dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyebutkan bahwa skala *likert* digunakan untuk acuan dalam menentukan kelas interval dari hasil penelitian yang dilakukan.

Perhitungan pada skala *likert* dilakukan dengan menjelaskan variabel yang diukur merupakan variabel indikator. Indikator-indikator ini menjadi titik awal pembuatan instrumen survei selanjutnya, baik bersifat *favorable* (positif) atau bersifat *unfavorable* (negatif) yang dimana skoring favorable dan unfavorable itu berkebalikan. Skala Likert dengan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif digunakan untuk setiap jawaban yang disertakan dalam instrumen. Pilihan jawaban untuk pertanyaan ini adalah:

Favorable dengan nilai item :

- Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1

- Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2
- Netral (N) mendapat nilai 3
- Setuju (S) mendapat nilai 4
- Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 5

Unfavorable dengan nilai item :

- Sangat Setuju ( SS ) mendapat nilai 1
- Setuju ( S ) mendapat nilai 2
- Netral ( N ) mendapat nilai 3
- Tidak Setuju ( ST ) mendapat nilai 4
- Sangat Tidak Setuju ( STS ) mendapat nilai 5

### **3.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian kali menggunakan jenis data yaitu data primer. Menurut Mosez et al., (2018) data primer adalah informasi yang bersumber langsung dari sumber aslinya. Selain itu, data primer bisa diperoleh dengan cara survei, seperti kuesioner, wawancara, dan observasi. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data menggunakan metode survei atau kuisisioner dengan cara mengirim *link* survei ke perusahaan menggunakan *Google Form*. Teknik ini menempatkan tanggung jawab pada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan.

### **3.5 Metode Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah tes utama yang harus dilakukan peneliti untuk setiap variabel penelitian. Kedua pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa layak dan tepat indikator tersebut untuk mengukur variabel-variabel yang diukur.

### **3.5.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas mengukur apakah metrik valid atau tidak terhadap sebuah indikator dalam kuesioner. Kuesioner survei dikatakan efektif atau valid jika pertanyaan survei mengungkapkan apa yang dapat diukur oleh survei tersebut. (Ghozali, 2018). Pada pengujian validitas ini akan menggunakan *software SPSS (Statistical Package For Social Sciences)*. Butir-butir pernyataan dianalisis dengan menggunakan koefisien validitas yang disebut nilai koefisien korelasi antara skor butir dan skor total. Koefisien butir-butir variabel akan dianalisis menggunakan *pearson's correlation coefficients*. Setiap butir pernyataan dianggap valid atau diterima jika koefisien korelasi  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan  $n-2$ ,  $\alpha = 0.05$  dan sebaliknya jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur konsistensi internal setiap indikator variabel. Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa tepat hasil pengukuran. Menurut Arikunto (2002) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner atau variabel-variabel yang tercantum dalam suatu kuesioner sudah tepat dan berguna sebagai alat pengumpulan data. Hasil pengukuran dianggap reliabel apabila beberapa pengukuran dilakukan terhadap kelompok subjek yang sama dan memberikan hasil yang relatif sama, sepanjang aspek yang diukur pada subjek tidak berubah. Selain itu menurut Putri & Anisa (2022) apabila suatu kuesioner yang memuat beberapa instrumen yang tercantum

dapat mengungkapkan kenyataan serta dapat dipercaya, hal tersebut bisa dikatakan reliabel. Rumus koefisien *cronbach alpha* digunakan sebagai metode dalam menguji reliabilitas kuesioner. Menurut Ghazali (2018) bila nilai atau skor *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, kemudian variabel tersebut bisa dikatakan reliabel, dan sebaliknya. Semakin tinggi skor atau nilai *alpha* maka skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Metode analisis data merupakan suatu metode pengujian data yang hasilnya kemudian menjadi bukti yang cukup untuk menarik kesimpulan dan menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik dan regresi sebagai teknik analisis datanya, yang diolah menggunakan *Statistical Program Social Sciences (SPSS)*.

#### **3.6.1 Analisis Asumsi Klasik (Uji Normalitas)**

Menurut Ghazali (2018) bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan model regresi yang benar atau baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji yang digunakan ketika menilai normalitas dalam penelitian kali ini adalah uji yang menggunakan kolmogorov smirnov. Keterangan data yang disebut terdistribusi normal atau tidak yaitu:



- Jika skor probabilitas lebih besar dari ( $>$ ) 0,05 maka data terdistribusi normal.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

### 3.6.2 Analisis Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

Asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah gangguan yang dihasilkan dalam regresi bersifat homoskedastik, yaitu semua gangguan mempunyai varian yang sama. Menurut Ghozali (2018) tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat atau terjadi ketidaksamaan varians terhadap *residual* suatu observasi dengan observasi lainnya dalam suatu model regresi. Selain itu, suatu model regresi dikatakan cukup atau baik jika *residual* suatu observasi terhadap observasi lainnya bernilai konstan atau homoskedastis dan tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Keterangan yang menyebutkan adanya heteroskedestisitas dapat diketahui dari berbagai kriteria yaitu:

- Heteroskedastisitas tidak terjadi jika skor probabilitas variabel independen lebih besar dari ( $>$ ) 0,05
- Heteroskedastisitas terjadi jika skor probabilitas variabel independen lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05

### 3.6.3 Analisis Asumsi Klasik (Uji Multikolineartias)

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang

baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Peneliti dapat menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance ( $\alpha$ ) untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas.

#### **3.6.4 Analisis Asumsi Klasik (Uji Autokorelasi)**

Uji asumsi autokorelasi memiliki tujuan untuk melihat apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu terhadap periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya) pada model regresi linier. Jika adanya korelasi maka disebut masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Ada masalah mendasar dalam hal ini. Artinya kita tidak mengetahui sebaran pasti dari statistik itu sendiri.

Keterangan yang menyatakan ada atau tidaknya autokorelasi yaitu:

- Jika skor DW berada di antara batas atas ( $d_U$ ) dan ( $4-d_U$ ), maka koefisien autokorelasinya nol, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- Apabila skor DW lebih ( $<$ ) dari batas bawah ( $d_L$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari nol, berarti terjadi autokorelasi positif.
- Apabila skor DW lebih besar dari ( $4-d_U$ ), maka koefisien autokorelasi kurang dari 0, berarti terjadi autokorelasi.
- Hasil tidak dapat disimpulkan jika skor DW berada di antara batas atas ( $d_U$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ) atau jika DW berada di antara ( $4d_U$ ) dan ( $4-d_L$ )

#### **3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dan variabel intervening ( $Z$ ) dengan variabel terikat

(Y). Tujuan dari analisis ini agar dapat melihat arah atau respon hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan :

$Y = Turnover Intention$

$\beta_1 =$  Koefisien regresi kompensasi

$X_1 =$  Kompensasi

$B_1 =$  Koefisien regresi kompensasi

$X_2 =$  Perceived *job alternative*

$B_2 =$  Koefisien regresi *job satisfaction*

$Z =$  *Job satisfaction*

$B_3 =$  Koefisien regresi *perceived job alternative*

$e =$  error

### 3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan karena memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ditemukan hubungan yang jelas antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selaras dengan Ghozali (2018), menyatakan bahwa pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain

itu, pengujian hipotesis memungkinkan peneliti menarik kesimpulan terhadap hipotesisnya diterima atau ditolak.

### **3.7.1 Uji Parsial (t-test)**

Uji t biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel penjelas atau variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2006). Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji secara parsial signifikansi pengaruh sebenarnya variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik yaitu uji t dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (Sakaran, 2009). Tujuan dari uji-t (t-test) agar mengetahui pengaruh masing-masing variabel, yang ditentukan dengan menggunakan kriteria yaitu:

- a. Nilai  $\text{sig.prob } t_{\text{hitung}} < \alpha = 0.05$ , maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara kompensasi, *job satisfaction* dan *perceived job alternative* terhadap *turnover intention* ditolak.
- b. Nilai  $\text{sig.prob } t_{\text{hitung}} > \alpha = 0.05$ , maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara kompensasi, *job satisfaction* dan *perceived job alternative* terhadap *turnover intention* diterima.

### **3.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Penelitian ini menggunakan pengujian dengan menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang intinya mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai skor atau koefisien determinasinya antara nol sampai dengan satu (Ghozali, 2006). Selain itu, Jika nilai  $R^2$  yang dihasilkan mendekati 1,

maka model lebih baik dan kuat dalam menjelaskan hubungan variabel independen dan dependen. Sebaliknya, bahkan jika mendekati nol, maka hal ini dapat membuat lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu**

Hypermart adalah peritel dan departemen store yang mulai beroperasi sejak tahun 2004. Hypermart besar ini bermula pada tahun 1958 ketika Hari Darmawan mendirikan toko kecil bernama Mickey Mouse di gedung dua lantai dengan luas kurang lebih 150 meter persegi di Pasar Baru, Jakarta.

Matahari didirikan pada tahun 1972 di bawah bendera PT. Matahari Putra Prima Tbk mampu memelopori konsep *convenience store* di Indonesia. Terinspirasi dari kesuksesan tersebut, Matahari melakukan ekspansi dan membuka Sinar Matahari Bogor pada tahun 1980. Pada tanggal 14 Juli 1991, Matahari melakukan ekspansi pertamanya dengan mengoperasikan supermarket Super Bazaar. Dari sini, Super Bazaar berpindah ke Matahari Supermarket pada tahun 2000. Matahari kemudian memisahkan bisnis intinya menjadi operasi independen dan mempercepat kemajuan perusahaan melalui pengembangan toko korporat baru seperti Matahari Supermarket.

Ternyata kebutuhan konsumen Indonesia terhadap adanya supermarket ini semakin besar. Hal ini membuat sistem supermarket tidak cukup, sehingga perlu menciptakan hypermarket. Oleh karena itu, WTC Serpong Marketplace menjadi hypermart pertama dan beroperasi sejak 22 April 2004.

Konsep hypermarket baru ini untuk membuat konsumen lebih mudah menemukan produk belanja primer dan sekunder di satu tempat. Hypermart dirancang dengan suasana hangat, menyenangkan dan bersahabat. Konsep ini pun direspon baik oleh pelanggan sehingga Hypermart terus berkembang dan dalam Sembilan tahun mampu membangun 83 gerai dan akan bertambah satu lagi pada tahun 2013 ini. Maka tidaklah heran jika keinginan Hypermart untuk menjadi pemimpin pasar Hypermarket di Indonesia pada tahun 2014 akan segera terwujud.

Kesuksesan Hypermart tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang terampil, serta hypermart menyediakan 30.000 produk dengan harga kompetitif. Selain itu, promosi yang dirancang dengan cara kreatif dan didukung tempat yang strategis. Hypermart biasanya juga memberikan ilustrasi kaca pembesar untuk beberapa item barang termurah jika dibandingkan dengan harga di tempat lain. Tidak hanya itu, kenyamanan berbelanja di Hypermart juga ditambah dengan adanya layanan jasa antar untuk produk-produk elektronik (radius tertentu) untuk para konsumennya. Maka dari itu, untuk terus mengejar kesuksesannya, Hypermart tidak akan berhenti untuk memperkuat logistik, menyelenggarakan pelatihan rutin bagi SDM serta peningkatan sistem IT ter-up date yang mengikuti perkembangan zaman

#### **4.1.1 Visi dan Misi PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart**

Visi dan misi adalah acuan setiap unit bisnis dan setiap karyawan perusahaan dalam membuat strategi dan mengambil tindakan atau keputusan. Visi dan misi diciptakan dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal

serta menggarbarkan harapan dan keinginan kedepan. Visi dan misi PT.Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart sebagai berikut :

1. Visi PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart adalah “menjadi peritel No.1 di Indonesia multi-format pilihan utama konsumen”.
2. Misi PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart adalah “mengubah matahari food business menjadi peritel kelas dunia dengan berbagai format yang menghasilkan (lebih baik dari pasar) penjualan dan pertumbuhan keuntungan terus-menerus”.

#### **4.1.2 Ruang Lingkup PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart**

Hypermart adalah salah satu kontributor dalam pertumbuhan untuk PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hal ini digambarkan oleh hypermart melalui bisnis hypermarket dengan gaya terpadu dan modern di dalam pasar ritel indonesia yang sedang tumbuh pesat dengan operasinya di seluruh indonesia melalui 47 gerai di lebih 21 kota dan akan terus berekspansi ke daerah-daerah lainnya. Hypermart menyediakan lebih dari 30.000 item dengan harga terbaik, pelayanan terbaik, dan produk-produk terbaik di bawah satu atap untuk para konsumen di Indonesia.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

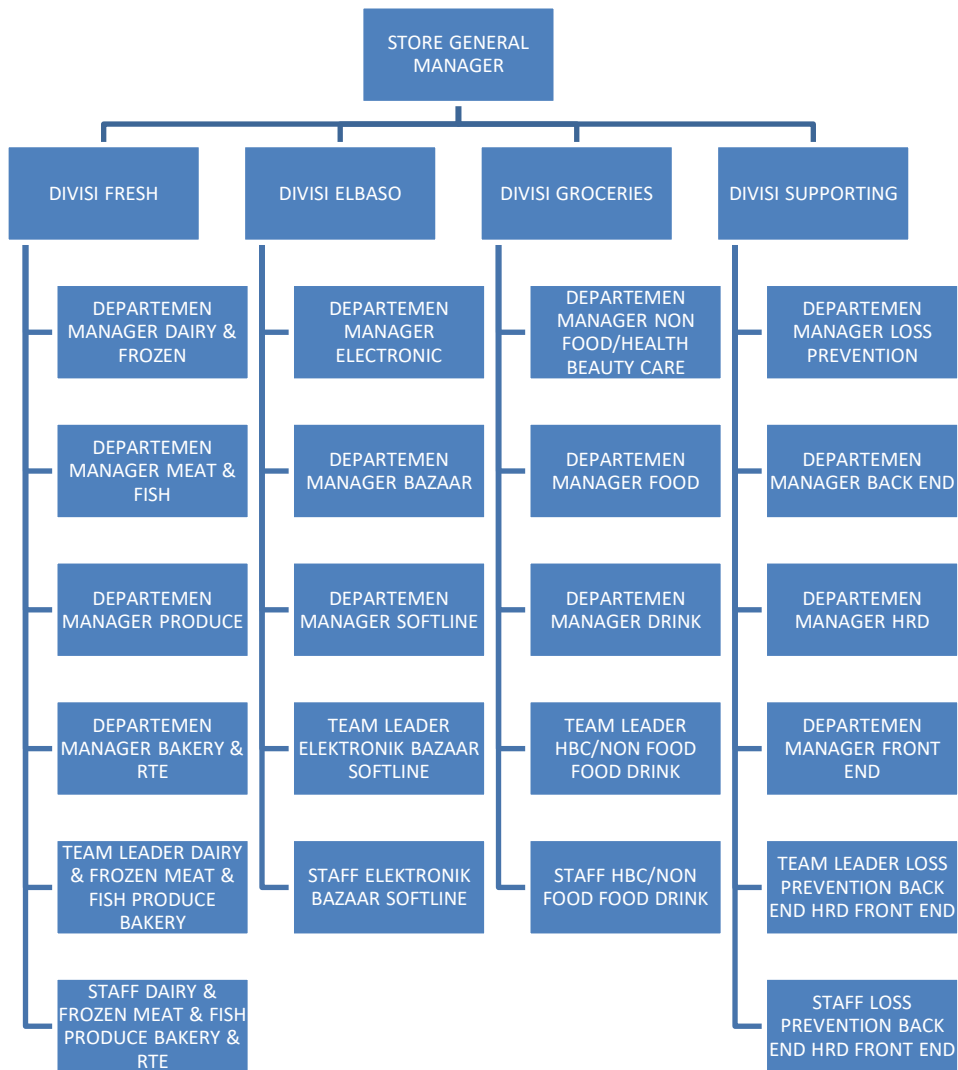
Struktur organisasi menggambarkan tentang jenis organisasi, satuan organisasi, jabatan, jenis wewenang, disiplin ilmu dan hubungan kerja, rantai komando dan bidang tanggung jawab, bidang pengendalian, dan sistem manajemen organisasi (Hasibuan, 2017). Dengan adanya struktur organisasi memungkinkan adanya gambaran yang jelas mengenai hak, tugas dan tanggung jawab dalam



melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam struktur organisasi terdapat kerangka kerja yang menggambarkan hubungan tiap tiap bagian. Berikut struktur organisasi dari PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu :

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu**



Sumber: *Personalia PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu*

#### 4.1.4 Uraian Tugas Tiap Bagian

Berdasarkan struktur organisasi Hypermart memiliki beberapa macam bidang pekerjaan yang dimiliki oleh setiap karyawan serta kewajiban dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Berikut deskripsi pekerjaan tiap jabatan secara garis besar:

1. *Store General Manager*, ialah *manager* toko secara keseluruhan menempati kedudukan yang mempunyai peran penting di toko. *Store General Manager* mempunyai kewajiban-kewajiban dan hak-hak tertentu yang harus dijalankan dengan baik demi mencapai apa yang diharapkan toko. Selain itu *store general manager* juga harus memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka mempunyai semangat kerja yang optimal sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan tuntas.
2. *Divisi Manager*, ialah manajer yang menempati kedudukan kedua setelah *store general manager*. Tidak jauh berbeda *divisi manager* pun mempunyai tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan.
3. *Departement Manager*, ialah manajer yang memiliki kedudukan kedua setelah *divisi manager*. *Departement manager* bertanggung jawab atas *departement* masing-masing.
4. *Team Leader*, ialah ketua dari staff dari *department* tertentu. Pada umumnya *team leader* terdiri dari satu sampai dua orang. Tugas *team leader* adalah menggerakkan bawahan-bawahannya (*staff*) dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. *Staff*, ialah karyawan yang melakukan pekerjaan di area secara langsung atas bimbingan dari *team leader* dan *department manager*.

Hypermart Kota Bengkulu terbagi menjadi empat divisi dan masing-masing divisi dibawah oleh beberapa *department*, yaitu:

1. Divisi *fresh* yang terdiri dari:
  - a. *Departement Produce*: penjualan buah-buahan dan sayur-sayuran.
  - b. *Meat and Fish*: penjualan ikan, ayam dan *seafood*.
  - c. *Dariy and Frozen*: penjualan makanan beku dan minuman beku.
  - d. *Bakery*: penjualan kue dan roti.
2. *Divisi Non Food* yang terdiri dari:
  - a. *Departement elektronik*: penjualan barang-barang elektronik.
  - b. *Softline*: penjualan pakaian dan peralatan rumah (matras, bantal, *bed cover*).
  - c. *Bazzar*: penjualan perlengkapan rumah (lemari, kual, sendok, dll) dan perlengkapan kendaraan.
3. Divisi *Groceries* yang terdiri dari:
  - a. *Departement Food*: penjualan makanan.
  - b. *Departement Drink*: penjualan minuman.
  - c. *Groceries Non Food*: penjualan *health* dan *beuty care*.
4. Divisi *Supporting* yang terdiri dari:
  - a. *Departement Loss Prevention/ Security* : mengurus tentang keamanan.
  - b. *Entry Data Processing* : mengurus tentang keperluan data.

- c. *Maintenance*: mengurus tentang teknisi.
- d. Ekspedisi: mengurus tentang penerimaan barang.
- e. *Front End*: mengurus segala bentuk penjualan.
- f. HRD/ Personalia: mengurus tentang karyawan.

## 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Pada penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui meliputi jenis kelamin responden, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik tersebut ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

### 4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	35	70,0
Perempuan	15	30,0
Total	50	100,0

Sumber : data primer di olah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa karakteristik responden berbeda-beda tergantung jenis kelaminnya, dengan mayoritas adalah laki-laki sebanyak 35 (70,0%).

### 4.2.2 Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia

dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
19-25 Tahun	15	30,0
26-35 Tahun	33	66,0
36-45 Tahun	2	4,0
Total	50	100,0

Sumber: data primer di olah 2023

Dari tabel tersebut terlihat karakteristik responden berdasarkan usia responden. Mayoritas responden berada pada kategori usia 26-35 tahun berjumlah 33 responden (66,0%).

#### **4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan akhir sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
SMA	45	90,0
S1	5	10,0
Total	50	100,0

Sumber: data primer di olah 2023

Dari tabel tersebut terlihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden. Mayoritas responden masuk dalam kategori pendidikan sekolah menengah atas berjumlah 31 (62,0%) responden.

#### **4.2.4 Lama Bekerja Responden**

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
-----------------	------------------	-------------------

1-5 Tahun	22	44,0
6-10 Tahun	20	40,0
11-15 Tahun	8	16,0
Total	50	100,0

Sumber: data primer di olah 2023

Dari tabel tersebut terlihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Mayoritas responden masuk dalam kategori 1-5 tahun sebanyak 22 responden (44,0%).

### 4.3 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel

Untuk menjelaskan hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian ini, kita perlu menganalisis tanggapan mereka terhadap pertanyaan. Analisis ini memungkinkan peneliti melihat dimensi rata-rata dan rata-rata keseluruhan. Kriteria penilaian pernyataan responden mengenai variabel penelitian ini ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor terkecil} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Skor terbesar} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval Kriteria} = (5-1)/ 5 = 0,8$$

Maka, kriteria penilaian pada setiap variabel yaitu:

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat Tidak Setuju}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Tidak Setuju}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup Setuju}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Setuju}$$

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat Setuju}$$

**Tabel 4.5 Diskriptif**

Indikator	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	1	5	3,80	1,107
X1.2	50	1	5	3,78	1,148
X1.3	50	1	5	3,90	1,165
X1.4	50	1	5	3,90	1,165
X1.5	50	1	5	3,82	1,155
X1.6	50	1	5	4,00	1,229
X1.7	50	1	5	3,90	1,266
X1.8	50	1	5	3,92	1,209
X1.9	50	1	5	3,86	1,195
X1.10	50	1	5	3,84	1,149
TOTALX1	50	10	50	38,72	11,279
X2.1	50	2	5	3,64	1,045
X2.2	50	2	5	3,68	1,019
X2.3	50	2	5	3,84	1,057
X2.4	50	2	5	3,92	,944
X2.5	50	2	5	3,92	,966
X2.6	50	3	5	3,90	,909
TOTALX2	50	15	30	22,90	5,676
Z1	50	2	5	4,08	,966
Z2	50	2	5	4,08	,986
Z3	50	2	5	4,08	1,027
Z4	50	2	5	4,10	1,035
Z5	50	2	5	4,12	1,023
Z6	50	2	5	4,14	1,050
Z7	50	2	5	4,10	1,015
Z8	50	2	5	4,08	1,047
Z9	50	2	5	4,12	1,043
Z10	50	2	5	4,12	1,043
Z11	50	2	5	4,14	1,030
Z12	50	2	5	4,12	1,023
Z13	50	2	5	4,14	,990
Z14	50	2	5	4,14	,969
Z15	50	2	5	4,04	,925
TOTALZ	50	30	75	61,60	14,662
Y1	50	1	5	2,80	1,294

Y2	50	1	5	2,88	1,335
Y3	50	1	5	2,80	1,400
TOTALY	50	3	15	8,48	3,929
Valid N (listwise)	50				

Sumber = Output SPSS

statistik deskriptif merupakan hal untuk menjelaskan atau memberikan gambaran dengan melihat nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum.

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini diketahui bahwa, secara menyeluruh responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan hal itu sesuai dengan total rata-rata 3,87 (setuju). Ini termasuk tinggi karena seluruh nilai pada tabel dibawah lebih dari 3,40. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator pertanyaan yang berkaitan dengan tunjangan “Perusahaan memberikan tunjangan cuti hamil untuk karyawan” dengan nilai 4,00 (setuju). Sedangkan nilai yang terendah pada penilaian ini terdapat pada indikator yang berkaitan dengan gaji “Gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan” dengan nilai 3,75 (setuju). Makna setuju disini adalah bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan ekspektasi dan merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya.

**Tabel 4.6 Respon dan penilaian responden terhadap variabel kompensasi**

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Katagori
-----	------------	-----------	----------



1.	Gaji yang diterima karyawan memenuhi kebutuhan dasar	<b>3,80</b>	<b>Setuju</b>
2.	Gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan	<b>3,75</b>	<b>Setuju</b>
3.	Insentif yang diberikan memberi semangat yang lebih dalam bekerja	<b>3,90</b>	<b>Setuju</b>
4.	Insentif diberikan pada karyawan yang berprestasi	<b>3,90</b>	<b>Setuju</b>
5.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja	<b>3,82</b>	<b>Setuju</b>
6.	Perusahaan memberikan tunjangan cuti hamil untuk karyawan	<b>4,00</b>	<b>Setuju</b>
7.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan	<b>3,90</b>	<b>Setuju</b>
8.	Pemberian tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	<b>3,92</b>	<b>Setuju</b>
9.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan	<b>3,86</b>	<b>Setuju</b>
10.	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai	<b>3,84</b>	<b>Setuju</b>
	Rata-Rata Total	<b>3,87</b>	<b>Setuju</b>

#### **4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel *Job Satisfaction* (kepuasan kerja)**

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini diketahui bahwa, secara menyeluruh responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan hal itu sesuai dengan total rata-rata 4,10 (setuju). Ini termasuk tinggi karena seluruh nilai pada tabel dibawah lebih dari 3,40. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai tertinggi terdapat pada 4 item pernyataan salah satunya adalah” Saya

merasa bahwa bonus yang diberikan kepada saya sudah layak atau sesuai” dengan nilai 4,14 (setuju). Sedangkan nilai yang terendah pada penilaian ini terdapat pada pernyataan “Saya merasa bahwa rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat” dengan nilai 4,04 (setuju). Makna setuju disini adalah bahwa karyawan merasa puas terhadap apa yang karyawan rasakan baik itu dari segi gaji, bonus, promosi jabatan, serta teman kerja.

**Tabel 4.7 Respon dan penilaian responden terhadap variabel *job satisfaction***

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>Katagori</b>
11.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya ini menarik	<b>4,08</b>	<b>Setuju</b>
112.	Saya puas dengan pekerjaan saya dan merasa bertanggung jawab.	<b>4,08</b>	<b>Setuju</b>
13.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian saya	<b>4,08</b>	<b>Setuju</b>
14.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya	<b>4,10</b>	<b>Setuju</b>
15.	Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan beban kerja	<b>4,12</b>	<b>Setuju</b>
16.	Saya merasa bahwa bonus yang diberikan kepada saya sudah layak atau sesuai	<b>4,14</b>	<b>Setuju</b>
17.	Saya merasa bahwa ada kesempatan baik untuk promosi	<b>4,10</b>	<b>Setuju</b>
18.	Saya merasa apabila saya sudah melakukan pekerjaan saya dengan baik, saya akan dipromosikan	<b>4,08</b>	<b>Setuju</b>
19.	Saya merasa bahwa sistem promosi sudah sesuai dengan harapan saya	<b>4,12</b>	<b>Setuju</b>
20.	Saya merasa bahwa atasan memberikan dukungan	<b>4,12</b>	<b>Setuju</b>

21.	Saya merasa bahwa atasan saya memiliki motivasi yang tinggi	<b>4,14</b>	<b>Setuju</b>
22.	Saya merasa bahwa kemampuan atasan menunjukkan sikap yang bersahabat	<b>4,12</b>	<b>Setuju</b>
23.	Saya merasa ketika saya meminta rekan kerja melakukan sesuatu pekerjaan, pekerjaan tersebut akan selesai	<b>4,14</b>	<b>Setuju</b>
24.	Saya menikmati pekerjaan saya dengan rekan kerja	<b>4,14</b>	<b>Setuju</b>
25.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat	<b>4,04</b>	<b>Setuju</b>
	Rata-Rata Total	<b>4,10</b>	<b>Setuju</b>

#### 4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel *Perceived Job Alternative*

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini diketahui bahwa, secara menyeluruh responden setuju terhadap pernyataan yang diberikan hal itu sesuai dengan total rata-rata 3,81 (setuju). Ini termasuk tinggi karena seluruh nilai pada tabel dibawah lebih dari 3,40. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai tertinggi terdapat pada 2 item pernyataan salah satunya adalah” Saya dengan mudah dapat menemukan pekerjaan yang serupa di tempat lain” dengan nilai 3,92 (setuju). Sedangkan nilai yang terendah pada penilaian ini terdapat pada pernyataan“Saya dengan mudah dapat menemukan pekerjaan lain” dengan nilai 3,64 (setuju). Makna setuju disini adalah karyawan merasa bahwa mereka dapat menemukan pekerjaan baru jika meninggalkan pekerjaan lamannya

**Tabel 4.8 Respon dan penilaian responden terhadap variabel *perceived job alternative***

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Katagori
-----	------------	-----------	----------

26.	Saya dengan mudah dapat menemukan pekerjaan lain	<b>3,64</b>	<b>Setuju</b>
27.	Bagi saya akan mudah menemukan pekerjaan lain sebaik pekerjaan yang saya miliki sekarang	<b>3,68</b>	<b>Setuju</b>
28.	Sangat mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini	<b>3,84</b>	<b>Setuju</b>
29.	Saya dengan mudah dapat menemukan pekerjaan yang serupa di tempat lain	<b>3,92</b>	<b>Setuju</b>
30.	Saya mengetahui beberapa alternatif pekerjaan lain	<b>3,92</b>	<b>Setuju</b>
31.	Saya memiliki tawaran pekerjaan baru	<b>3,90</b>	<b>Setuju</b>
	<b>Rata-Rata Total</b>	<b>3,81</b>	<b>Setuju</b>

#### **4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini diketahui bahwa, secara menyeluruh responden cukup setuju terhadap pernyataan yang diberikan hal itu sesuai dengan total rata-rata 2,82 (cukup setuju). Nilai tersebut berada pada kategori tengah-tengah, yang berarti terdapat karyawan yang memiliki niat keluar dari perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan salah satunya adalah” Saya akan mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik” dengan nilai 2,88 (cukup setuju). Sedangkan nilai yang terendah pada penilaian ini terdapat pada 2 pernyataan salah satunya “Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu dekat” dengan nilai 2,80 (cukup setuju). Makna cukup setuju adalah karyawan sependapat bahwa adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan.

**Tabel 4.9 Respon dan penilaian responden terhadap variabel *Turnover Intention***

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Katagori
32.	Saya seringkali berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan tempat saya bekerja	<b>2,80</b>	<b>Cukup Setuju</b>
33.	Saya akan mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik	<b>2,88</b>	<b>Cukup Setuju</b>
34.	Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu dekat	<b>2,80</b>	<b>Cukup Setuju</b>
	Rata-Rata Total	<b>2,82</b>	<b>Cukup Setuju</b>

#### 4.4. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

##### 4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas mengukur apakah metrik valid atau tidak terhadap sebuah indikator dalam kuesioner. Setiap butir pernyataan dianggap valid atau diterima jika koefisien korelasi  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dengan  $n-2$ ,  $\alpha = 0.05$  dan sebaliknya jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,944	0,273	Valid
	X1.2	0,950	0,273	Valid
	X1.3	0,956	0,273	Valid
	X1.4	0,959	0,273	Valid
	X1.5	0,955	0,273	Valid
	X1.6	0,975	0,273	Valid

	X1.7	0,964	0,273	Valid
	X1.8	0,966	0,273	Valid
	X1.9	0,951	0,273	Valid
	X1.10	0,946	0,273	Valid
Perceived Job Alternative	X2.1	0,950	0,273	Valid
	X2.2	0,958	0,273	Valid
	X2.3	0,970	0,273	Valid
	X2.4	0,947	0,273	Valid
	X2.5	0,956	0,273	Valid
	X2.6	0,951	0,273	Valid
Job Satisfaction	Z1	0,931	0,273	Valid
	Z2	0,945	0,273	Valid
	Z3	0,979	0,273	Valid
	Z4	0,979	0,273	Valid
	Z5	0,972	0,273	Valid
	Z6	0,985	0,273	Valid
	Z7	0,964	0,273	Valid
	Z8	0,986	0,273	Valid
	Z9	0,984	0,273	Valid
	Z10	0,984	0,273	Valid
	Z11	0,974	0,273	Valid
	Z12	0,982	0,273	Valid
	Z13	0,964	0,273	Valid
	Z14	0,945	0,273	Valid
	Z15	0,912	0,273	Valid
Turnover Intention	Y1	0,971	0,273	Valid
	Y2	0,984	0,273	Valid
	Y3	0,971	0,273	Valid

Sumber: Output SPSS Terlampir

Berdasarkan hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah valid, hal ini terlihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,273). Dari hasil ini dapat ditarik kesimpulan kalo pernyataan yang terdapat dikuisisioner layak digunakan dalam mengukur data penelitian.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur konsistensi internal setiap indikator variabel. Menurut Ghazali (2018) bila nilai atau skor *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, kemudian variabel tersebut bisa dikatakan reliabel, dan sebaliknya. Semakin tinggi skor atau nilai *alpha* maka skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Banyak Item</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi(X1)	0.990	10	Reliabel
Perceived Job Alternative(X2)	0.980	6	Reliabel
Job Satisfaction(Z)	0.995	15	Reliabel
Turnover Intention(Y)	0.974	3	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dan hasil uji reliabilitas terlihat bahwa seluruh variabel dalam pernyataan memenuhi nilai yang dipersyaratkan yaitu nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

#### **4.5 Hasil Analisis Asumsi klasik**

##### **4.5.1 Uji Normalitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah pengamatannya berdistribusi normal. Tes ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.12 Uji Normalitas**

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

Sumber: Output SPSS Terlampir

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

#### 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi penting dari model regresi linier klasik ialah gangguan yang dihasilkan dalam regresi bersifat homoskedastisitas, merupakan semua gangguan mempunyai varian yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.13 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 Terlampir

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

#### 4.5.3 Uji Multikolineartias

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai variance inflasi faktor (VIF) dan toleransi ( $\alpha$ ) untuk menentukan apakah ada atau tidaknya multikolinearitas.

**Tabel 4.14 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 Terlampir

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

#### 4.5.4 Uji Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi memiliki tujuan untuk melihat apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu terhadap periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya) pada model regresi linier. Jika adanya korelasi maka disebut masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Ada masalah mendasar dalam hal ini. Artinya kita tidak mengetahui sebaran pasti dari statistik itu sendiri.

Hasil uji Durbin-Watson (uji DW) terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Uji Autokorelasi**

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

Sumber: Output SPSS Terlampir

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.

#### 4.6 Hasil Analisis Regresi

Hasil dari analisis regresi linier berganda akan digunakan buat mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi, *perceived job alternative*) dan variabel intervening (*job satisfaction*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Pengaruh ini akan dianalisis berdasarkan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 21.0

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,331	2,571		6,352	,000
1 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

Sumber: Output SPSS Terlampir. a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.16 diatas menunjukkan persamaan regresi:  $Y = -0,235 X_1 + 0,240 X_2 + -0,514Z + e$ . 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 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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 Terlampir. a. Dependent Variable: Job Satisfaction(Z)

Hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 4.17 diatas menunjukkan persamaan regresi:  $Y = 0,548 X1 + e$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X1) 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 (X1), maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (Z).

#### 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Model regresi berganda diuji secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Syarat uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas ( $p \leq 0,05$ ) berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial, menerima  $H_a$

#### 4.7.1 Uji t (*t-test*)

Dalam uji statistik t yang dasarnya untuk memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara parsial untuk menjelaskan variabel terikat dan memperlihatkan ukuran signifikansi korelasi secara parsial dari variabel-variabel yang terdapat pada model penelitian. Penggunaan uji ini digunakan dalam menentukan apakah variabel yang dipakai tetap dipertahankan dalam model atau sebaliknya dihilangkan (Sugiyono, 2019). Hasil uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,331	2,571		6,352	,000
1 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

Sumber: Output SPSS Terlampir. a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.18 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 4.18 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 4.18 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 4.19 Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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 Terlampir a. Dependent Variable: Job Satisfaction(Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.19 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 kompensasi terhadap *job satisfaction*.

#### 4.7.2 Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 4.20 dibawah 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 4.20 Simultan (F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	440,241	3	146,747	21,346	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	316,239	46	6,875		
	Total	756,480	49			

Sumber: Output SPSS Terlampir a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction(Z), Perceived Job Alternative(X2), Kompensasi(X1)

#### 4.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 4.21 di bawah ini, koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) = 0,555. Artinya variabel kompensasi, *perceived job alternative*, dan *job satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel niat berpindah sebesar 55,5% dan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 4.21 Koefisien Determinasi  $R^2$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,555	2,622

Sumber: Output SPSS Terlampir a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction(Z), Perceived Job Alternative(X2), Kompensasi(X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Selain itu, tabel 4.22 dibawah ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) = 0,285. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 28,5%, dan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 4.22 Koefisien Determinasi  $R^2$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 <sup>a</sup>	,300	,285	12,395

Sumber: Output SPSS Terlampir a. Predictors: (Constant),  
 Kompensasi(X1)  
 b. Dependent Variable: Job Satisfaction(Z)

#### 4.8 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menggunakan analisis path (jalur) untuk menguji hipotesis. Hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut. Model analisis jalur pengaruh kompensasi (X) terhadap *job satisfaction* (Z) dinyatakan sebagai:  $Z = P3X1 + e$  (1). Hasil analisis jalur (path analysis) untuk persamaan regresi 1 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.23 Hasil Path Analysis (Analisis Jalur) Kompensasi terhadap *Job Satisfaction***

Variabel	Koef. Path	Std. Error	T	Sig.t	Sig. 5%
<i>Kompensasi</i>	0,712	0,157	4,535	0,000	Signifikan
Variabel dependen : <i>Job Satisfaction</i>					
Adjusted R Square : 0,285					

Sumber: Output SPSS Terlampir

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan regresi 1 pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Z = 0,712X1 + e$ .

Model analisis jalur menjelaskan pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y) dimediasi Job Satisfaction (Z) mempunyai formula sebagai berikut:  $Y = P1X1 + P5Z + e$  (2). Hasil analisis jalur (path analysis) untuk persamaan regresi 2 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.25 Hasil Path Analysis (Analisis Jalur) Kompensasi terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction**

Variabel	Koef. Path	Std. Error	T	Sig.t	Sig. 5%
<i>Kompensasi</i>	-0.082	0.040	-2.063	0.045	Signifikan
<i>Perceived Job</i>	0.166	0.068	2.450	0.018	Signifikan

<i>Alternative</i>					
<i>Job Satisfaction</i>	-0.138	0.031	-4.435	0.000	Signifikan
Variabel dependen : <i>Turnover Intention</i>					
Adjusted R Square : 0,555					

Sumber: Output SPSS Terlampir

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan regresi 2 pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = -0,082X_1 + 0,166X_2 + -0,138Z +$

e

**Tabel 4.26 Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect Kompensasi Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction**

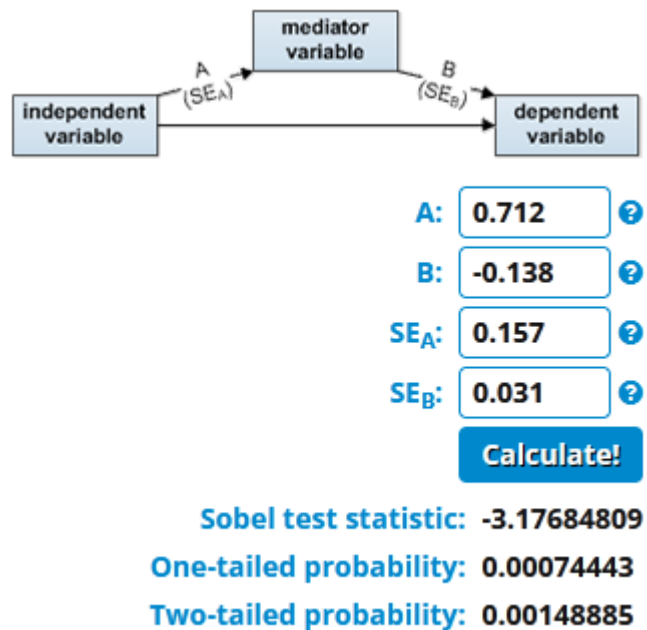
<b>Direct Effect</b>	
X → Y	
(P <sub>1</sub> )	= -0,082
<b>Indirect Effect</b>	
X → Z → Y	
(P <sub>3</sub> × P <sub>5</sub> ) = 0,712 × -0,138	= -0,098
<b>Total Effect</b>	
(Direct Effect + Indirect Effect) = -0,082 + -0,098	= -0,180

Sumber: Output SPSS Terlampir

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 yaitu -0,098, maka variabel Job Satisfaction dapat memediasi.

Dalam penelitian ini, uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Job Satisfaction. Untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan uji sobel sebagai berikut:





Gambar 4.2 Uji Sobel

Perhitungan tersebut bahwa nilai thitung  $-3,176 > t_{tabel} 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Job Satisfaction signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction” didukung.

#### 4.9 Pembahasan

Berdasarkan pandangan responden pada variabel kompensasi (X1), job satisfaction (Z), perceived job alternative (X2) dan turnover intention (Y) yang tertuang dalam kuesioner yang disebarakan kepada 50 karyawan di PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.

##### 4.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, variabel kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengelolaan data regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai -0,235 dan signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,045  $\leq$  0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu”.

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana setiap peningkatan kompensasi akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan (Saputra et al., 2022). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerjanya, hal itu akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan karena jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, karyawan akan bertahan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Putri & Anisa, 2022). Dengan pemberian kompensasi yang sepadan dan baik, maka karyawan akan memiliki loyalitas yang baik pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan yang lain. Karyawan yang loyal sendiri merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, karena akan memberikan jaminan pada peningkatan kinerja dari karyawan pula. Hal ini selaras dengan teori atribusi dari Heider (2005) menjelaskan

tentang kekuatan internal dan eksternal yang dapat menentukan tingkah atau perilaku individu. Jika hal ini dikaitkan dengan teori itu, maka kala perusahaan membuat kebijakan tentang kompensasi itu harus adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai serta karyawan akan berusaha untuk tetap berada di perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan Saputra et al. (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Basher Rubel & Hung Kee, (2015) menyebutkan bahwa adanya hubungan negatif signifikan kompensasi dengan niat berpindah (*turnover intention*).

#### **4.9.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Z) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengelolaan data regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap *job satisfaction* (Z) yang ditunjukkan dengan nilai 0,548 dan signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “kompensasi berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu”.

Hal ini selaras dengan pendapat menurut Mangkunegara (2013) kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan, hal ini guna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Selain itu dengan adanya kompensasi dapat menunjang agar tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan (Azhar et al., 2020). Menurut Sutrisno (2017) kompensasi mempunyai tujuan yaitu: “ memastikan sumber nafkah karyawan, meningkatkan value karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, serta mempererat hubungan kerja antar sesama , meningkatkan disiplin kerja dan mencegah karyawan meninggalkan perusahaan”.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalam penelitian Zulfa & Azizah (2020) juga menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aman-Ullah et al., (2023) menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

#### **4.9.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, variabel *job satisfaction* (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengelolaan data regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara *job satisfaction* (Z) terhadap *turnover intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai

-0,514 dan signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “*job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu”.

Hasil ini menunjukkan bahwa jika tingkat kepuasan kerja yang dirasakan itu tinggi, maka itu akan menurunkan tingkat *turnover intention* terhadap perusahaan. Dalam perspektif SDM, kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan terkait dengan pekerjaan, hal tersebut menjadi motivasi karyawan untuk tetap bekerja (Munir & Rahman, 2016). Jika didasarkan oleh teori atribusi menurut Heider (2005) menjelaskan tentang kekuatan internal dan eksternal yang dapat menentukan tingkah atau perilaku individu. Kala karyawan mempunyai rasa nyaman dan hal itu sesuai dengan apa yang karyawan inginkan terhadap pekerjaannya, maka karyawan itu akan mempunyai rasa puas dan ingin bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pugh (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan niat untuk keluar ( *turnover intention* ) berkorelasi sangat negatif satu sama lain. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi (2021) menyebutkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **4.9.4 Pengaruh *Perceived Job Alternative* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, variabel *perceived job alternative* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengelolaan data regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara *perceived job alternative* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai 0,240 dan signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,018 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “*job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu”.

Hal ini sesuai dengan teori model Mobley (1977) mencantumkan variabel-variabel kritis untuk menilai persepsi karyawan tentang peluang kerja alternatif dan interaksi dengan lingkungan eksternal. Ketika karyawan memikirkan bahwa banyak peluang pekerjaan alternatif tersedia dan menerima penawaran dari organisasi lain, karyawan akan membuat perbandingan biaya dan manfaat antara pekerjaan lamanya dengan pekerjaan alternatif (Mobley, 1977; Price, 2001). Jika ini dikaitkan dengan teori atribusi menurut Heider (2005) menjelaskan tentang kekuatan internal dan eksternal yang dapat menentukan tingkah atau perilaku individu. Kala karyawan mempunyai rasa nyaman dan hal itu sesuai dengan apa yang karyawan inginkan terhadap pekerjaannya, maka karyawan itu akan mempunyai rasa puas dan ingin bertahan di perusahaan. Selain itu, menurut Rabbi et al., (2015) menyebutkan pekerjaan alternatif tersedia yang dirasakan berdasarkan oleh persepsi karyawan tentang daya jual dan persepsi peluang yang tersedia di pasar tenaga kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mosez et al., (2018) menyebutkan bahwa *perceived job alternative* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahantshetti et al., (2018) menyatakan bahwa pekerjaan alternatif mempunyai hubungan yang signifikan terhadap niat turnover karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Treuren, (2013) mengatakan bahwa niat karyawan untuk pergi berkorelasi positif dengan alternatif pekerjaan yang dirasakan (*perceived job alternative*).

#### **4.9.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui *job satisfaction* (Z) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan Berdasarkan tabel 2.26 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. Maka diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar -0,082 lebih rendah dari pengaruh tidak langsung langsung yaitu -0,098, maka variabel Job Satisfaction dapat memediasi. Selain itu juga pada uji sobel bahwa nilai thitung  $-3,176 > t_{tabel} 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Job Satisfaction signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction” didukung. Karena kompensasi yang adil dan memadai berkontribusi pada kepuasan kerja, karyawan yang puas dengan kompensasi mereka cenderung memiliki tingkat keinginan yang lebih rendah untuk berpindah pekerjaan. Secara tidak langsung, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara kompensasi dan turnover intention. Ini berarti bahwa efek kompensasi terhadap keinginan untuk berpindah kerja sebagian besar dijelaskan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaki & Marzolina (2016) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja (job satisfaction), selain itu Agustin, (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat mediasi pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah.

**Tabel 4.27 Keterangan Hipotesis**

NO	Hipotesis	penjelasan	Keterangan
1	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan	Nilai beta sebesar - 0,235 dan signifikansi menunjukkan terdapat nilai probabilitas sebesar $0,045 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	<b>Diterima</b>



2	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> ) pada karyawan	Nilai beta sebesar 0,548 dan signifikansi menunjukkan terdapat nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	<b>Diterima</b>
3	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan	Nilai beta sebesar - 0,514 dan signifikansi menunjukkan terdapat nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan	<b>Diterima</b>
4	Perceived job alternative berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan	Nilai beta sebesar 0,240 dan signifikansi menunjukkan terdapat nilai probabilitas sebesar $0,018 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “ <i>perceived job alternative</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan	<b>Diterima</b>
5	Kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>job satisfaction</i>	Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover	<b>Diterima</b>

		Intention yang dimediasi oleh "Kepuasan Kerja" didukung	
--	--	---	--

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, *job satisfaction* dan *percieved job alternative* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. "Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.
3. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.
4. *Perceived job alternative* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.
5. Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*)” didukung.

#### **5.2 Manfaat dan Implikasi Penelitian**

Dengan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu tentang pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang adil, ini akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan membuat karyawan tidak mencari alternatif pekerjaan serta membuat karyawan tidak memiliki niat untuk pindah ke perusahaan lain.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, masih terdapat keterbatasan yang masih bisa diperbaiki kedepannya dengan penelitian selanjutnya. Keterbatasan yang pertama dalam penelitian ini adalah lokasi perusahaan cukup jauh yang terletak di provinsi Bengkulu sedangkan peneliti berada di provinsi Yogyakarta, sehingga proses harus dilakukan secara online dalam pengambilan data yang membuat peneliti tidak bisa melihat kondisi sebenarnya di lokasi. Kedua faktor biaya yang membuat penelitian ini harus dilakukan secara online dikarenakan letak perusahaan yang berbeda pulau. Ketiga jumlah responden terbilang cukup sedikit yang hanya berjumlah 50 karyawan, diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa menambah jumlah responden agar mendapat hasil yang lebih akurat. Keempat penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan saja yaitu PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu, diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambah ruang lingkup penelitiannya lebih dari satu perusahaan agar mendapat hasil yang lebih akurat.

### **5.4 Saran**

1. Dengan adanya penelitian ini perusahaan diharapkan memberikan kompensasi yang sepadan dengan kinerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan potensi *turnover intention*. Selain itu, diharapkan pada pihak perusahaan agar dapat memberikan bonus dan sistem promosi yang sesuai dan diharapkan karyawan dimana hal tersebut agar karyawan merasa puas dan bertahan dalam perusahaan.
2. Perusahaan juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja berjalan dengan baik, dikarenakan berdasarkan tabel responden terhadap variabel kepuasan kerja, salah satu nilai paling terendah adalah sikap kurang bersahabat antar karyawan, maka perusahaan harus menjaga kondisi lingkungan agar tetap kondusif.
3. Perusahaan juga harus memiliki kewaspadaan terhadap adanya peluang kerja dari luar yang dapat menggoda karyawan untuk pindah tempat kerja. Dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti memberikan kompensasi yang adil dan bonus.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain. Hal ini agar perusahaan dapat mengantisipasi apa saja faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar & Mada, F., 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri..
- Arikunto, S., 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. s.l.:s.n.
- Arikunto & Suharsimi, 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aslem , U., Arfeen, M., Mothi, W. & Rahman, U., 2015. Organizational cynicism and impact on privatization ( evidence from federal government agency pakistan ). *Transforming Government: People, Process, and Policy*, Volume 9(4), pp. 401-425.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Celik, E. & Findikli, M., 2016. The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp. 403-411.
- Chen, Z. X. & Francesco, A. M., 2010. Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China. *Dorulcutural differences matter?" Human Relations*.
- Dessler, G., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan penyunt. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edison, Anwar & Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Ghozali, I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*.  
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.  
s.l.:Universitas Diponegoro.
- Handayani, D., 2020. Penyakit Virus Corona 2019. *Jurnal Respirologi Indonesia*, Volume  
Volume Vol 40.
- Hasibuan, D., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi penyunt. Jakarta:  
Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi..* Jakarta: Bumi  
Aksara.
- Heider, F., 2005. *The Psychology Of Interpersonal Relations..* s.l.:s.n.
- Jeen, S., 2014. A study on attrition–turnover intentions in retail industry.. *International  
Journal of Business and Administration Research Review*, Volume 1, pp. 55-61.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik )*. Ed. 1. Cet ke-6  
penyunt. Depok: Rajawali Pers.
- Keni, R., Teoh, A. & Rubiah , A., 2013. Turnover Intention Trend Among Commercial Bnks  
In Penang, Malaysia. *Paper Presented at the Peper Presented at the International  
Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM 2013)*.
- Kerlinger, F., 1973. *Foundation of Behavior Research..* New York: Holt Rinehart and  
Wiston,Inc.
- Kharismawati, D., 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial dan Iklim  
Etika Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Unud*, Volume Volume 5 ,  
p. NO 2.

- Koestanto, D. & Ardi, R., 2017. Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Jurnal Gemawisata*.
- Linando, J. A., 2021. *MANAJEMEN KINERJA: KONSEP PRAKTIS & PERSPEKTIF ISLAM*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu MANAJEMEN YKPN.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi (terjemahan Vivin Andikha et al)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- March, J. & Simon, H., 1958. *Organizational*, Cambridge, MA : Blackwell..
- Mathis, L., Robert, Jackson, H. & John, 2011. *Human Resource Management*. ( edisi 10 ) penyunt. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W., 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (N.Imam Jed); Terjemahan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. W., 2018. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Morin , A. et al., 2015. Profiles of dual commitment to the occupation and organization: Relations to well-being and turnover intentions. *Asian Pacific Journal of Management*.
- Muguongo, M. & Muriithi, D., 2015. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di kalangan guru sekolah si Sub-Kabupaten Maara di Kabupaten Tharaka Nithi, Kenya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Priansa, D., 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.



- Price, J., 1977. *The Study of Turnover..* s.l.:IA : LOwa State University Press Ames.
- Robbins, S., 2013. *Organizational Behavior*. New York: Person Education, Inc.
- Robbins, S. & Judge , T., 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama*.  
Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge , T., 2018. *Organizational Behavior What's New in Management*.  
Pentice Hall: Upper Saddle River.
- Robbins, S. & Judge, T., 2013. *Organizational Behavior*. Edisi 15 penyunt. New Jersey:  
Person Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2017. *Organizational Behavior*. 17 penyunt. s.l.:Pearson.
- Robbins & Stephen, 2017. *Perilaku Organisas*. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia  
Group.
- Santoni, A. & Harahap, M. N., 2018. The Model of Turnover Intentions of Employees.  
*International Review of Management and Marketing*, Volume 8(6), pp. 93-100.
- Sayin, F. et al., 2019. The role of intensification in intention to stay : A study of personal  
support workers in home and community care in ontario, canada.. *Economic and  
Industrial Democracy*.
- Sekaran, U., 2009. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4 penyunt. Jakarta: Salemba  
Empat.
- Serfiyani , C., Purnomo, R. & Hariyani, I., 2013. *Buku Pintar Bisnis Online dan Transaksi  
Elektronik*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Steers, R. & Mowday, R., 1981. *Employee turnover and post decision accommodation  
processes. In L. Cummings and B.Staw, Reseach in Organizational Behavior..*  
Greenwich: CT:JAI Press , pp.235-281.

- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.* s.l.:Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Center For.
- Titisari, P., 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior.* Bandung: Mitra Wacana Media.
- Tosi HL, 2008. *Theories of Organization.* Los Angels: Sage Publications.
- witasari , L., 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions ( Studi Empiris Pada Novotel Semarang ). *Tesis Universitas Diponegoro.*
- Wood, J. et al., 1998. *Organizational Behavior: an Asia-Pasific Perpective.* s.l.:Jacaranda: Wiley Ltd.
- Adeoye, A. O., & Fields, Z. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal of Social Sciences, 41(3), 345–352.*  
<https://doi.org/10.1080/09718923.2014.11893369>
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA. *Jurnal Mitra Manajemen, 2(4), 308–319.* <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>

- Agustin, D. I. (2018). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., & Mehmood, W. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: A mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestão*, 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/REG-04-2021-0068>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Basher Rubel, M. R., & Hung Kee, D. M. (2015). High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n6s4p321>

- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). *Unemployment, Job Satisfaction, and Employee Turnover: A Meta-Analytic Test of the Muchinsky Model*.
- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover. *The Gerontologist*, 47(2), 193–204. <https://doi.org/10.1093/geront/47.2.193>
- Dardar, A. H. A., Jusoh, A., & Rasli, A. (2012). The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 389–394. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.205>
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234–245. <https://doi.org/10.1108/02686900110389188>
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1988). A comparison of different conceptualizations of perceived alternatives in turnover research. *Journal of Organizational Behavior*, 9(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/job.4030090202>
- Hikmawati, D., & Nuryakin, C. (2017). Keberadaan Ritel Modern dan Dampaknya terhadap Pasar Tradisional di DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 17(2), 195–208. <https://doi.org/10.21002/jepi.v17i2.768>
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.3.350>

- Johannes, Edward, & Rofi'i, M. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENSION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 141–152.  
<https://doi.org/10.22437/jdm.v2i2.2138>
- Kelley, H. H. (1973). The processes of causal attribution. *American Psychologist*, 28(2), 107–128. <https://doi.org/10.1037/h0034225>
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5).
- Lai, M.-C., & Chen, Y.-C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4). <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2012.V3.260>
- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I., & Trevor, C. O. (2008). UNDERSTANDING VOLUNTARY TURNOVER: PATH-SPECIFIC JOB SATISFACTION EFFECTS AND THE IMPORTANCE OF UNSOLICITED JOB OFFERS. *Academy of Management Journal*.
- Lee, W. J. (2008). *A Pilot Survey of Turnover Intention and Its Determinants among Adult Probation Line Officer in Texas. Funded Research by the Agency of Research Enhancement Grant of Texas State.*
- Liu, S. (2012). The influences of school climate and teacher compensation on teachers' turnover intention in China. *Educational Psychology*, 32(5), 553–569.  
<https://doi.org/10.1080/01443410.2012.691074>

- Mahantshetti, S. S., Kudachimath, B. S., & Chimmad, P. (2018). *Role of job stress and perceived job alternatives in turnover intention: A perspective of the decentralized powerloom sector of North Karnataka*.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Michael, A., & Dixon, R. (2019). Audit data analytics of unregulated voluntary disclosures and auditing expectations gap. *International Journal of Disclosure and Governance*, 16(4), 188–205. <https://doi.org/10.1057/s41310-019-00065-x>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*.
- Mosez, T. G., Lapian, J., & Rumokoy, F. S. (2018). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND PERCEIVED AVAILABILITY OF JOB ALTERNATIVE ON TURNOVER INTENTION STUDY CASE AT PT. HASJRAT ABADI MANADO TENDEAN. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19042>
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 488–496. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30156-3)

- Nasution, W. A. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Instensi Turnover Pada Cell Center Telkomsel di Medan. Jurnal Mandiri, 4 (1), 1- 11.*
- Ongori, H. (2007). *A review of the literature on employee turnover.*
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower, 22(7), 600–624.*  
<https://doi.org/10.1108/EUM0000000006233>
- Pugh, G. L. (2016). *Job satisfaction and turnover intent among hospital social workers in the United States.*
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, 12(2), 194–205.* <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- Rabbi, F., Kimiya, F., & Farrukh, M. (2015). *The Impact of Job Satisfaction, Perceived Availability of Job Alternative on Turnover Intention. 01(11).*
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 10(4), 117–127.*  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development, 4(2).* <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6100>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara:*

*Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491.

<https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>

Senthinathan, S., Thennakoon, D., & Wijesingha, D. (2021). *The moderating effect of Performance Appraisal on the Relationship Between Compensation and Benefits and Employee Turnover Intention: A case of the Sri Lankan IT Sector.*

Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32(6), 847–856. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.02.004>

Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., & Kartika, E. W. (2014). *ANALISA PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF, DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI DRAGON STAR SURABAYA.*

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, TURNOVER INTENTION, AND TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META-ANALYTIC FINDINGS. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Tjendra, I. W., & Siwalankerto, J. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN UFO ELEKTRONIKA SURABAYA. 7.*

Treuren, G. (2013). *The relationship between perceived job alternatives, employee attitudes and leaving intention.*

Varshney, Dr. D. (2014). Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research.*

Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., Widayati, C. C., & Purwanto, Agus. (2020). Effect of



Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9).

Widayati, K. D. (2019a). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. 3(1).

Widayati, K. D. (2019b). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. 3(1).

Zaki, H. & Marzolina. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan*.

Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>

## **LAMPIRAN**

### **Kuesioner Penelitian**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Rananda Sahputra, mahasiswa dari Program Studi S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Kuesioner ini bertujuan untuk menunjang penelitian Tugas Akhir saya mengenai "Pengaruh kompensasi, job satisfaction, dan perceived job alternative terhadap turnover intention pada karyawan"

Tujuan kuesioner ini untuk mengetahui keefektifan instrumen kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari empat (4) sesi yang bertujuan untuk menguji kesesuaian kompensasi, job satisfaction, perceived job alternative, dan turnover intention pada karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu.

Berkenaan dengan hal ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kebenaran dan kelengkapan akan sangat membantu dalam proses penelitian ini

Atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

### **Bagian 1: pertanyaan deskriptif**

Data Identitas Responden

Nama (boleh diisi/tidak diisi):

Usia:

a. 19-25 tahun

c. 36-45tahun

b. 26-35 tahun                      d. >45 tahun

Jenis Kelamin:

a. Laki-laki                      b. Perempuan

Pendidikan Terakhir:

a. SMA                      c. S1

b. D3                      d. S2

Lama bekerja:

a. 1-5 tahun                      c. 11-15 tahun

b. 6-10 tahun                      d. 16-20 tahun

## **PERNYATAAN VARIABEL**

### **Petunjuk Pengisian :**

Bacalah dengan teliti sebelum saudara/i menjawab, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan penjelasan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada setiap pernyataan sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

**Pernyataan Variabel Kompensasi**

<b>VARIABEL Kompensasi</b>						
<b>Gaji</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
1.	Gaji yang diterima karyawan memenuhi kebutuhan dasar					
2.	Gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan					
<b>INSENTIF</b>						
3.	Insentif yang diberikan memberi semangat yang lebih dalam bekerja					
4.	Insentif diberikan pada karyawan yang berprestasi					
5.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja					

<b>TUNJANGAN</b>						
6.	Perusahaan memberikan tunjangan cuti hamil untuk karyawan					
7.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan					
8.	Pemberian tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
9.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan					
<b>FASILITAS</b>						
10.	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai					

**A. Pernyataan Variabel *Job Satisfaction***

<b>VARIABEL <i>JOB SATISFACTION</i></b>						
<b>DIMENSI KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya ini menarik					
112.	Saya merasa puas dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
13.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sekarang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
<b>DIMENSI GAJI/ UPAH</b>						
14.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan saya					
15.	Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan beban kerja					
16.	Saya merasa bahwa bonus yang diberikan kepada saya sudah layak atau sesuai					
<b>DIMENSI KESEMPATAN PROMOSI</b>						
17.	Saya merasa bahwa ada kesempatan baik untuk promosi					

18.	Saya merasa apabila saya sudah melakukan pekerjaan saya dengan baik, saya akan dipromosikan					
19.	Saya merasa bahwa sistem promosi sudah sesuai dengan harapan saya					
<b>DIMENSI SUPERVISI</b>						
20.	Saya merasa bahwa atasan memberikan dukungan					
21.	Saya merasa bahwa atasan saya memiliki motivasi yang tinggi					
22.	Saya merasa bahwa kemampuan atasan menunjukkan sikap yang bersahabat					
<b>DIMENSI REKAN KERJA</b>						
23.	Saya merasa ketika saya meminta rekan kerja melakukan sesuatu pekerjaan, pekerjaan tersebut akan selesai					
24.	Saya menikmati pekerjaan saya dengan rekan kerja					

25.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat					
-----	---	--	--	--	--	--

**B. Pernyataan Variabel *Perceived Job Alternative***

<b>VARIABEL <i>PERCEIVED JOB ALTERNATIVE</i></b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
26.	Saya dengan mudah dapat menemukan pekerjaan lain					
27.	Bagi saya akan mudah menemukan pekerjaan lain sebaik pekerjaan yang saya miliki sekarang					
28.	Saya dengan mudah dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang saya miliki sekarang					
29.	Saya dengan mudah dapat menemukan pekerjaan yang serupa di tempat lain					
30.	Saya mengetahui beberapa alternatif pekerjaan lain					



31.	Saya memiliki tawaran pekerjaan baru					
-----	--------------------------------------	--	--	--	--	--

### C. Pernyataan Variabel *Turnover Intention*

<b>VARIABEL <i>TURNOVER INTENTION</i></b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
32.	Saya seringkali berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan tempat saya bekerja					
33.	Saya berniat untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik					
34.	Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu dekat					

## LAMPIRAN II

### Data Responden

#### 1. Variabel Kompensasi

<b>Kompensasi</b>										
<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>X1.8</b>	<b>X1.9</b>	<b>X1.10</b>	<b>TOTALX1</b>
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	25
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42

4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

**2. Variabel Job Satisfaction**

Job Satisfaction															
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	TOTALZ
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47

4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	67
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74

**3. Variabel Perceived Job Alternative**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
------	------	------	------	------	------	---------

3	2	2	3	3	3	16
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	4	4	23
5	4	5	5	4	4	27
5	5	5	4	5	5	29

4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
2	2	3	3	2	3	15
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	5	5	26
3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	5	4	27
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	3	3	3	15
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30



<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>28</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>17</b>

#### **4. Variabel *Turnover Intention***

<b>Turnover Intention</b>			
<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>TOTALY</b>
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

2	1	1	4
2	2	1	5
1	1	1	3
1	1	1	3
4	4	4	12
2	2	2	6
4	4	4	12
2	2	3	7
3	3	4	10
1	1	1	3
1	2	1	4
4	4	3	11
2	2	2	6
1	1	1	3
2	2	1	5
3	4	4	11
1	1	2	4
5	5	5	15
5	5	5	15
3	4	4	11
2	2	2	6
4	4	4	12

1	1	1	3
2	2	2	6
3	4	4	11
3	3	4	10
2	1	1	4
2	2	1	5
2	2	2	6
3	3	2	8
1	1	1	3
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
2	2	2	6
4	4	4	12
3	3	3	9
5	5	5	15
2	3	3	8

**LAMPIRAN III**

**Rata-Rata Variabel**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
--	---	---------	---------	------	----------------

X1.1	50	1	5	3,80	1,107
X1.2	50	1	5	3,78	1,148
X1.3	50	1	5	3,90	1,165
X1.4	50	1	5	3,90	1,165
X1.5	50	1	5	3,82	1,155
X1.6	50	1	5	4,00	1,229
X1.7	50	1	5	3,90	1,266
X1.8	50	1	5	3,92	1,209
X1.9	50	1	5	3,86	1,195
X1.10	50	1	5	3,84	1,149
TOTALX1	50	10	50	38,72	11,279
X2.1	50	2	5	3,64	1,045
X2.2	50	2	5	3,68	1,019
X2.3	50	2	5	3,84	1,057
X2.4	50	2	5	3,92	,944
X2.5	50	2	5	3,92	,966
X2.6	50	3	5	3,90	,909
TOTALX2	50	15	30	22,90	5,676
Z1	50	2	5	4,08	,966
Z2	50	2	5	4,08	,986
Z3	50	2	5	4,08	1,027
Z4	50	2	5	4,10	1,035
Z5	50	2	5	4,12	1,023
Z6	50	2	5	4,14	1,050
Z7	50	2	5	4,10	1,015
Z8	50	2	5	4,08	1,047
Z9	50	2	5	4,12	1,043
Z10	50	2	5	4,12	1,043
Z11	50	2	5	4,14	1,030
Z12	50	2	5	4,12	1,023

Z13	50	2	5	4,14	,990
Z14	50	2	5	4,14	,969
Z15	50	2	5	4,04	,925
TOTALZ	50	30	75	61,60	14,662
Y1	50	1	5	2,80	1,294
Y2	50	1	5	2,88	1,335
Y3	50	1	5	2,80	1,400
TOTALY	50	3	15	8,48	3,929
Valid N (listwise)	50				

### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,0	6,0	6,0
2	2	4,0	4,0	10,0
3	12	24,0	24,0	34,0
4	18	36,0	36,0	70,0
5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6,0	6,0	6,0
2	3	6,0	6,0	12,0

3	12	24,0	24,0	36,0
4	16	32,0	32,0	68,0
5	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,0	6,0	6,0
2	2	4,0	4,0	10,0
3	12	24,0	24,0	34,0
4	13	26,0	26,0	60,0
5	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,0	6,0	6,0
2	2	4,0	4,0	10,0
3	12	24,0	24,0	34,0
4	13	26,0	26,0	60,0
5	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6,0	6,0	6,0
2	3	6,0	6,0	12,0
3	11	22,0	22,0	34,0
4	16	32,0	32,0	66,0
5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6,0	6,0	6,0
2	3	6,0	6,0	12,0
3	10	20,0	20,0	32,0
4	9	18,0	18,0	50,0
5	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6,0	6,0	6,0
2	4	8,0	8,0	14,0
3	12	24,0	24,0	38,0
4	7	14,0	14,0	52,0

5	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,0	6,0	6,0
2	3	6,0	6,0	12,0
3	11	22,0	22,0	34,0
4	11	22,0	22,0	56,0
5	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,0	6,0	6,0
2	4	8,0	8,0	14,0
3	9	18,0	18,0	32,0
4	15	30,0	30,0	62,0
5	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6,0	6,0	6,0
2	2	4,0	4,0	10,0
Valid 3	13	26,0	26,0	36,0
4	14	28,0	28,0	64,0
5	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	14,0	14,0	14,0
3	18	36,0	36,0	50,0
Valid 4	11	22,0	22,0	72,0
5	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	14,0	14,0	14,0
Valid 3	15	30,0	30,0	44,0
4	15	30,0	30,0	74,0
5	13	26,0	26,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	10,0	10,0	10,0
3	17	34,0	34,0	44,0
Valid 4	9	18,0	18,0	62,0
5	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	21	42,0	42,0	44,0
Valid 4	9	18,0	18,0	62,0
5	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,0	4,0	4,0

	3	19	38,0	38,0	42,0
	4	10	20,0	20,0	62,0
	5	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	46,0	46,0	46,0
4	9	18,0	18,0	64,0
5	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6,0	6,0	6,0
3	12	24,0	24,0	30,0
4	13	26,0	26,0	56,0
5	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6,0	6,0	6,0

3	13	26,0	26,0	32,0
4	11	22,0	22,0	54,0
5	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	15	30,0	30,0	36,0
Valid 4	7	14,0	14,0	50,0
5	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	15	30,0	30,0	36,0
Valid 4	6	12,0	12,0	48,0
5	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	------------------	-----------------------

	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	14	28,0	28,0	34,0
Valid	4	7	14,0	14,0	48,0
	5	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Z6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	6,0	6,0
	3	15	30,0	36,0
Valid	4	4	8,0	44,0
	5	28	56,0	100,0
	Total	50	100,0	

**Z7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	6,0	6,0
	3	14	28,0	34,0
Valid	4	8	16,0	50,0
	5	25	50,0	100,0
	Total	50	100,0	

**Z8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	16	32,0	32,0	38,0
Valid 4	5	10,0	10,0	48,0
5	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	15	30,0	30,0	36,0
Valid 4	5	10,0	10,0	46,0
5	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	15	30,0	30,0	36,0
Valid 4	5	10,0	10,0	46,0
5	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	17	34,0	34,0	38,0
Valid 4	3	6,0	6,0	44,0
5	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	17	34,0	34,0	38,0
Valid 4	4	8,0	8,0	46,0
5	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	15	30,0	30,0	34,0
Valid 4	7	14,0	14,0	48,0
5	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	14	28,0	28,0	32,0
Valid 4	9	18,0	18,0	50,0
5	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Z15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	14	28,0	28,0	32,0
Valid 4	14	28,0	28,0	60,0
5	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	16,0	16,0	16,0
2	16	32,0	32,0	48,0



3	11	22,0	22,0	70,0
4	8	16,0	16,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	18,0	18,0	18,0
2	13	26,0	26,0	44,0
3	10	20,0	20,0	64,0
4	11	22,0	22,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	24,0	24,0	24,0
2	11	22,0	22,0	46,0
3	9	18,0	18,0	64,0
4	11	22,0	22,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**LAMPIRAN IV**

**Uji Validitas**

## 1. Variabel Kompensasi

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,880**	,918**	,902**	,897**	,900**	,889**	,887**	,889**	,873**	,944**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,880**	1	,914**	,914**	,908**	,926**	,912**	,898**	,869**	,870**	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,918**	,914**	1	,910**	,896**	,927**	,920**	,921**	,869**	,872**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,902**	,914**	,910**	1	,942**	,912**	,907**	,907**	,884**	,902**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,897**	,908**	,896**	,942**	1	,920**	,895**	,910**	,898**	,869**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,900**	,926**	,927**	,912**	,920**	1	,958**	,934**	,931**	,910**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,889**	,912**	,920**	,907**	,895**	,958**	1	,941**	,894**	,901**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,887**	,898**	,921**	,907**	,910**	,934**	,941**	1	,924**	,916**	,966**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000

X1.9	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,889**	,869**	,869**	,884**	,898**	,931**	,894**	,924**	1	,934**	,951**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.10	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,873**	,870**	,872**	,902**	,869**	,910**	,901**	,916**	,934**	1	,946**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
TOTALX1	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,944**	,950**	,956**	,959**	,955**	,975**	,964**	,966**	,951**	,946**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Variabel Job Satisfaction

### Correlations

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	TOTALZ
Z1	1	,957**	,940**	,931**	,920**	,895**	,887**	,902**	,902**	,902**	,871**	,879**	,863**	,838**	,796**	,931**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z2	,957**	1	,961**	,951**	,941**	,915**	,889**	,923**	,923**	,923**	,892**	,900**	,866**	,842**	,802**	,945**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z3	,940**	,961**	1	,991**	,981**	,955**	,932**	,962**	,963**	,963**	,934**	,943**	,912**	,891**	,856**	,979**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z4	,931**	,951**	,991**	1	,991**	,963**	,923**	,953**	,953**	,953**	,943**	,952**	,922**	,901**	,848**	,979**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z5	,920**	,941**	,981**	,991**	1	,972**	,931**	,944**	,943**	,943**	,932**	,941**	,910**	,888**	,836**	,972**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Z6	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,895**	,915**	,955**	,963**	,972**	1	,963**	,974**	,972**	,972**	,962**	,972**	,943**	,923**	,877**	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Z7	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,887**	,889**	,932**	,923**	,931**	,963**	1	,972**	,972**	,972**	,923**	,931**	,920**	,877**	,865**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Z8	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,902**	,923**	,962**	,953**	,944**	,974**	,972**	1	,982**	,982**	,955**	,963**	,954**	,914**	,903**	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Z9	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,902**	,923**	,963**	,953**	,943**	,972**	,972**	,982**	1	1,000**	,953**	,962**	,932**	,912**	,884**	,984**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		0,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Z10	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,902**	,923**	,963**	,953**	,943**	,972**	,972**	,982**	1,000**	1	,953**	,962**	,932**	,912**	,884**	,984**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	0,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Z11	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,871**	,892**	,934**	,943**	,932**	,962**	,923**	,955**	,953**	,953**	1	,991**	,961**	,941**	,893**	,974**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
Z12	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,879**	,900**	,943**	,952**	,941**	,972**	,931**	,963**	,962**	,962**	,991**	1	,971**	,950**	,901**	,982**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Z13	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,863**	,866**	,912**	,922**	,910**	,943**	,920**	,954**	,932**	,932**	,961**	,971**	1	,958**	,930**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
Z14	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,838**	,842**	,891**	,901**	,888**	,923**	,877**	,914**	,912**	,912**	,941**	,950**	,958**	1	,950**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Z15	Pearson Correlation	,796**	,802**	,856**	,848**	,836**	,877**	,865**	,903**	,884**	,884**	,893**	,901**	,930**	,950**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL Z	Pearson Correlation	,931**	,945**	,979**	,979**	,972**	,985**	,964**	,986**	,984**	,984**	,974**	,982**	,964**	,945**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Variabel Perceived Job Alternative

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,924**	,908**	,860**	,861**	,885**	,950**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,924**	1	,937**	,864**	,886**	,868**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,908**	,937**	1	,907**	,907**	,896**	,970**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,860**	,864**	,907**	1	,911**	,894**	,947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,861**	,886**	,907**	,911**	1	,921**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,885**	,868**	,896**	,894**	,921**	1	,951**

TOTALX2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,950**	,958**	,970**	,947**	,956**	,951**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Variabel Turnover Intention

##### Correlations

		Y1	Y2	Y3	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,943**	,902**	,971**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,943**	1	,937**	,984**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,902**	,937**	1	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
TOTALY	Pearson Correlation	,971**	,984**	,971**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### LAMPIRAN V

## Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Banyak Item	Keterangan
Kompensasi(X1)	0.990	10	Reliabel
Perceived Job Alternative(X2)	0.980	6	Reliabel
Job Satisfaction(Z)	0.995	15	Reliabel
Turnover Intention(Y)	0.974	3	Reliabel

### 1. Variabel Kompensasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,990	10

### 2. Variabel *Job Satisfaction*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,995	15

### 3. Variabel *Perceived Job Alternative*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	6

### 4. Variabel *Turnover Intention*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	3

## LAMPIRAN VI

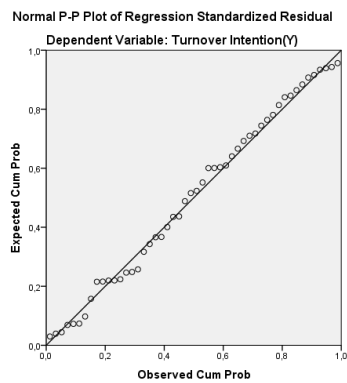
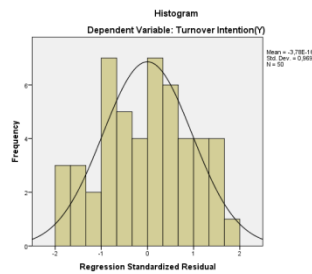
## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54044310
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,491
Asymp. Sig. (2-tailed)		,969

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



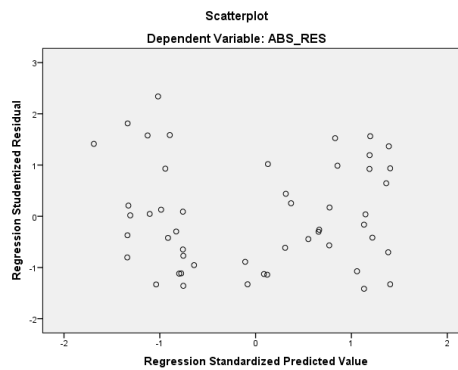
## LAMPIRAN VII UJI HETEROKEDASTISITAS



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,650	1,363		,477	,636
Kompensasi(X1)	,001	,021	,006	,033	,974
Perceived Job Alternative(X2)	,059	,036	,242	1,646	,107
Job Satisfaction(Z)	,003	,016	,027	,154	,878

a. Dependent Variable: ABS\_RES



**LAMPIRAN VIII**

**UJI MULTIKOLINEARITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,331	2,571		6,352	,000		
Kompensasi(X1)	-,082	,040	-,235	-2,063	,045	,700	1,429
Perceived Job Alternative(X2)	,166	,068	,240	2,450	,018	,947	1,056
Job Satisfaction(Z)	-,138	,031	-,514	-4,435	,000	,677	1,477

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

**LAMPIRAN IX**  
**UJI AUTOKOLERASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,555	2,622	1,696

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction(Z), Perceived Job Alternative(X2), Kompensasi(X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

**4-1.628 = 2.372**

**LAMPIRAN X**

**UJI ANALISIS LINIER BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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)

**UJI ANALISIS LINIER BERGANDA SEDERHANA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,033	6,326		5,380	,000

Kompensasi(X 1)	,712	,157	,548	4,535	,000
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Job Satisfaction(Z)

## LAMPIRAN XI

### UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,331	2,571		6,352	,000
1 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)

### Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Job Satisfaction(Z)

## LAMPIRAN XII

### UJI SIMULTAN (F)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	440,241	3	146,747	21,346	,000 <sup>b</sup>
	Residual	316,239	46	6,875		
	Total	756,480	49			

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction(Z), Perceived Job Alternative(X2), Kompensasi(X1)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3159,952	1	3159,952	20,569	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7374,048	48	153,626		
	Total	10534,000	49			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction(Z)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi(X1)

### LAMPIRAN XIII

#### KOEFISIEN DETERMINASI (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

##### Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,555	2,622

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction(Z), Perceived Job Alternative(X2), Kompensasi(X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

##### Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 <sup>a</sup>	,300	,285	12,395

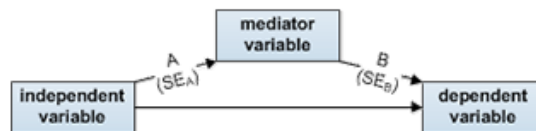
a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X1)

b. Dependent Variable: Job Satisfaction(Z)

## LAMPIRAN XIV

### MEDIASI

<b>Direct Effect</b>		
$X \rightarrow Y$		
(P <sub>1</sub> )		= -0,082
<b>Indirect Effect</b>		
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$		
(P <sub>3</sub> × P <sub>5</sub> ) = 0,712 × -0,138		= -0,098
<b>Total Effect</b>		
(Direct Effect + Indirect Effect) = -0,082 + -0,098		= -0,180



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

**Sobel test statistic:** -3.17684809

**One-tailed probability:** 0.00074443

**Two-tailed probability:** 0.00148885



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Universitas Islam Indonesia  
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 885376  
F. (0274) 882589  
E. fbe@uii.ac.id  
W. fbe.uui.ac.id

Nomor : \_\_\_\_/DEK/10/Div.SDM/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

**Kepada Yth:**

PT.Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami:

Nama : Rananda Sahputra  
NIM : 19311220  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : jalan tambak perum griya indah 6 F3 , Ngestiharjo, Kasian, Bantul, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul:

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

Dosen Pembimbing : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 21 December 2023

Dekan



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.  
NIK. 943120101

## SURAT BALASAN

---

Hal : Balasan

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Bapak Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

Di Yogyakarta

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tomi Herwansyah

Jabatan : Departement Manager Dairy & Frozen

Menerangkan bahwa,

Nama : Rananda Sahputra

Nim : 19311220

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

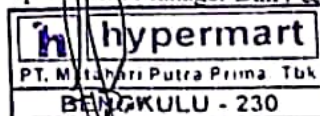
*"Pengaruh Kompensasi, Job Satisfaction dan Percieved Job Alternative Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Hypermart Kota Bengkulu"*

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih

Bengkulu, 5 Januari 2023

Hormat kami,

Department Manager Dairy & Frozen



Tomi Herwansyah

Scanned with CamScanner