

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi

Fitrah Khalbina¹, Raden Lestari Ganarsih², Kurniawaty Fitri³

¹ Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

² Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

³ Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Korespondensi penulis: fitrah.khalbina1557@student.unri.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of compensation on job satisfaction and turnover intention at PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. The population of study was 114 people and the samples were 89 people, it's based on Slovin formula. Structural Equation Model (SEM) was used as methods of data analysis. The results were: 1) Compensation had positive and significant effect on job satisfaction; 2) Compensation had negative and significant effect on turnover intention; 3) Job satisfaction had negative and significant effect on turnover intention; 4) Compensation had negative and significant effect on turnover intention throughwork job satisfaction.*

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

Abstrak. Maksud dari riset ini ialah guna mengetahui dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. Populasi penelitian berjumlah 114 orang dan untuk pengambilan sampel dengan mengaplikasikan persamaan Slovin sehingga banyak sampelnya adalah 89 orang. Pendekatan analisa data menerapkan SEM (Structural Equation Model). Luaran riset menginterpretasikan bila: 1) Kepuasan kerja berdampak negatif pada *turnover intention* secara signifikan; 2) Kompensasi berdampak positif pada kepuasan kerja secara signifikan; 3) Kompensasi berdampak negatif pada *turnover intention* secara signifikan; 4) Kompensasi berdampak negatif pada *turnover intention* secara signifikan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

LATAR BELAKANG

Suatu instansi baik milik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai suatu tujuan. Dalam usaha memenuhi targetnya, sebuah instansi memerlukan kemampuan manusia dalam menjalankan kegiatannya. Sebagai salah satu faktor yang paling penting pada sebuah instansi, faktor SDM sebaiknya memperoleh atensi khusus sebab sangat mempengaruhi kesuksesan instansi untuk meraih tujuannya. Oleh sebab

itu, dewasa ini kesadaran akan peran aspek manusia dalam memberi nilai tambah kemampuan bersaing sebuah instansi telah banyak terjadi.

PT. Tri Bakti Sarimas merupakan salah satu perusahaan pengolahan kelapa sawit yang berada di Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Tri Bakti Sarimas juga mengalami problematika yang ditemui oleh kebanyakan instansi, salah satunya ialah *turnover intention*. Menurut Hasibuan (2014), *turnover intention* ialah sebuah kondisi di mana pekerja mempunyai niatan untuk menemukan *job* lain pada instansi yang lainnya. Lebih lanjut, Lum *et al.* dalam Kartono (2017) menjelaskan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya biasanya diawali dengan perilaku disfungsional, seperti keterlambatan yang mengalami peningkatan.

Berdasarkan data keterlambatan karyawan PT. Tri Bakti Sarimas dapat diketahui bahwa jumlah dan perentase keterlambatan karyawan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Fenomena ini menjadi indikasi bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT. Tri Bakti Sarimas cukup tinggi. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Wahyuningtyas *et al.* (2015), *turnover intention* merupakan keinginan mengundurkan yang dilakukan karyawan secara sukarela yang dapat dilihat dari beberapa indikasi, salah satunya adalah tingginya tingkat keterlambatan karyawan.

Turnover intention sudah menjadi problematika besar untuk banyak instansi, bahkan instansi tertentu akan sangat dirugikan saat aktivitas perekrutan yang dilakukan ternyata menjadi kurang berarti sebab karyawan hasil rekrutan tersebut tidak sesuai dengan ekspektasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan strategi untuk menekan tingkat *turnover intention* ini. Berdasarkan beberapa literatur, salah cara untuk menurunkan tingkat *turnover intention* adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Wahyuningtyas *et al.* (2015), bahwa *turnover intention* diakibatkan oleh berbagai aspek, diantaranya: kepuasan kerja, konflik kerja, peran dari departemen sumber daya manusia, dan manajemen talenta.

Selanjutnya, berdasarkan data perkembangan karyawan dapat diketahui bahwa penyebab mayoritas karyawan keluar dari perusahaan adalah karena pengunduran diri. Dari luaran wawancara terhadap pihak manajemen PT. Tri Bakti Sarimas diketahui bahwa alasan para karyawan yang keluar (mengundurkan diri) adalah karena mereka tidak puas dengan pekerjaan saat ini, terutama ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi. Tingginya persentase karyawan yang berhenti karena pengunduran diri

menjadi indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas cukup rendah.

Terkait permasalahan kepuasan kerja, penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan PT. Tri Bakti Sarimas. Mayoritas karyawan yang diwawancarai mengaku kurang puas dengan pekerjaan saat ini, penyebab utamanya adalah permasalahan kompensasi yang diterima. Ini selaras terhadap argumen Celluci *et al.* dalam Baihaqi (2010), faktor pasti penyebab kepuasan kerja ialah kepuasan terhadap gaji (*satisfaction with pay*). Ketika perusahaan tidak mampu membayar kompensasi, terutama gaji nantinya berakibat terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

Ketidak puasan pegawai terhadap kompensasi yang didapatkan seringkali mempunyai kapasitas kerja yang tidak optimal dan senantiasa mencari provokasi cadangan. Kepuasan pegawai pada kompensasi yang didapatkan akan terjadi jika kompensasi yang mereka peroleh sesuai dengan harapan atau keinginannya. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Weldeyohannes (2015) jika kepuasan gaji berdampak pada *turnover intention*. Apabila karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, berarti perusahaan telah memenuhi hak karyawan sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi juga akan semakin rendah.

Berdasarkan data perbandingan gaji pokok, dapat diketahui bahwa gaji bersih karyawan PT. Tri Bakti Sarimas telah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) Kuantan Singingi tetapi jumlahnya lebih rendah dari dua perusahaan lainnya, yaitu PT. Duta Palma Nusantara dan PT. Surya Agrolika Reksa.

Selanjutnya berdasarkan penuturan beberapa karyawan PT. Tri Bakti Sarimas, gaji yang diberikan perusahaan sering terlambat diberikan dalam beberapa bulan terakhir. Para karyawan biasanya menerima gaji tanggal 10 setiap bulannya, tapi dalam beberapa bulan terakhir gaji diberikan pada tanggal 17 bahkan ada yang diberikan tanggal 20. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak mendapat haknya, padahal mereka telah mencurahkan waktu dan tenaganya untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pembahasan dan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis berinisiatif untuk melaksanakan riset berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Adapun batasan masalah yang akan dibahas, yaitu apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi?

Sedangkan maksud riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

KAJIAN TEORITIS

Bab ini memaparkan berbagai gagasan relevan yang menjadi dasar topik riset dan mengulas mengenai riset-riset terdahulu yang sesuai dan memaparkan rujukan serta hal yang mendasari dilakukannya riset ini. Bila terdapat hipotesis, dapat dipaparkan secara tersirat dan tidak wajib menggunakan kata berbentuk pertanyaan.

Turnover Intention

Mobley (2011) mendefinisikan *turnover intention* sebagai luaran evaluasi dan pertimbangan yang dilakukan oleh karyawan tentang kelanjutan korelasinya terhadap instansi tempat ia bekerja, akan tetapi perwujudan aksi nyata belum dilaksanakan. Menurut Wilandha dan Wahyuningtyas (2012), *turnover intention* ialah minat karyawan secara sukarela untuk *resignt* dari lembaga atau instansi. Hal senada juga dikemukakan oleh Mahdi *et al.* (2012), *turnover intention* adalah hasrat karyawan dengan sengaja dan tanpa paksaan untuk keluar dari instansi.

Adapun pengertian *turnover intention* menurut Dharma (2013), yaitu sikap atau perilaku yang dilakukan oleh pegawai dalam menemukan pekerjaan lain pada instansi lain atau perencanaan untuk keluar dari instansi di waktu mendatang. Sedangkan Thakre (2015) menyatakan, *turnover intention* ialah hasrat pegawai untuk keluar dari sebuah instansi tanpa adanya paksaan disertai adanya berperilaku usaha menemukan pekerjaan lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka bisa disimpulkan jika *turnover intention* ialah keinginan atau hasrat pegawai untuk berhenti dari provesinya saat ini guna memperoleh provesi yang dianggapnya lebih bagus di perusahaan lain.

Menurut Wilandha dan Wahyuningtyas (2012), *turnover intention* memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kecenderungan pergi dari instansi.
2. Peluang untuk menemukan provesi baru.

3. Peluang untuk berpikir keluar dari instansi.
4. Peluang untuk berpikir keluar dari instansi jika ada lowongan yang lebih bagus.

Kepuasan Kerja

Luthans (2011) menyatakan, kepuasan kerja adalah kondisi emosi yang dialami pegawai dari penilaian pada provesi yang ditekuninya. Adapun pengertian kepuasan kerja dari Sopiah dalam Saleh (2013), yaitu suatu perasaan yang dirasakan karyawan setelah melakukan perbandingan dari ekspektasi pegawai mengenai hal yang akan didapat melalui pekerjaannya dan hal yang benar-benar pegawai dapatkan melalui pekerjaannya.

Sutrisno (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan pegawai pada pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi, rekan, bayaran yang diperoleh, dan berbagai hal lainnya dalam kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis dan fisik. Selanjutnya Rivai (2014) menyatakan, kepuasan kerja adalah evaluasi yang mencerminkan kondisi mental karyawan, seperti: bahagia atau sedih, puas atau tidak pada pekerjaannya. Selain itu, Handoko (2014) menyatakan jika kepuasan kerja ialah kondisi mental yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Dari definisi kepuasan kerja menurut argumen berbagai ahli di atas, bisa dibuat simpulan jika kepuasan kerja ialah persepsi individu sebagai pegawai yang mencerminkan perilaku positif tentang pekerjaannya yang dipandang dari beberapa aspek pekerjaan.

Menurut Luthans (2011) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Subtansi pekerjaan.
2. Kesempatan promosi.
3. Pengawasan (supervisi).
4. Teman kerja.
5. Keadaan kerja.

Kompensasi

Kompensasi ialah suatu bentuk balasan budi yang dilakukan instansi atau lembaga pada pegawai, baik berupa keuangan ataupun non-keuangan. Wibowo (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai kontra prestasi pada jasa ataupun tenaga yang sudah

pegawai berikan. Hal senada juga disampaikan oleh Rivai (2014), kompensasi ialah suatu hal yang diperoleh pegawai atas jasa atau peran pegawai pada organisasi atau instansi.

Menurut Sutrisno (2014), kompensasi ialah sebuah wujud penghargaan yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai-pegawainya dalam membalas peran dan kontribusi yang diberikan. Sedangkan definisi kompensasi dari Hasibuan (2014), yaitu segala bentuk pendapatan yang didapatkan pegawai sebagai bayaran atas jasanya pada instansi.

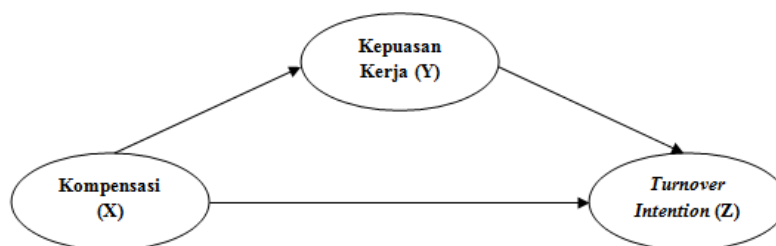
Dengan demikian, kompensasi dapat diartikan sebagai balas budi perusahaan terhadap pegawai dari kerelaan sumber daya (pikiran, tenaga, dan waktu) serta kemampuan (kompetensi, keahlian, dan wawasan) yang sudah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2014), kompensasi diukur menggunakan beberapa indikator berikut:

1. Gaji.
2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Jaminan sosial.

Kerangka dan Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Febriansyah (2020).

Berdasarkan gambar kerangka riset tersebut menghasilkan hipotesis di bawah ini:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan rancangan riset terdiri dari disain penelitian, populasi/ sampel riset, teknik dan instrumen pengumpulan data, media analisis data, dan jenis penelitian yang diterapkan. Pendekatan yang telah lazim tidak harus dicantumkan dengan rinci, namun mengacu pada referensi acuan sudah cukup (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak harus dicantumkan dengan rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

Lokasi Penelitian

Riset dilakukan di PT. Tri Bakti Sarimas yang beralamat di Bukit Payung Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan tetap Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas yang berjumlah 114 orang merupakan populasi penelitian ini.

Sedangkan dalam menetapkan kuantitas sampel menerapkan persamaan Slovin bertoleransi kesalahan sebesar 5%, hingga banyak sampel yang diteliti adalah sebanyak 89 orang.

Metode Analisis Data

SEM (*Structural Equation Model*) menggunakan teknik PLS (*Partial Least Square*) merupakan pendekatan analisa data yang diaplikasikan dalam melaksanakan tahap uji terhadap hipotesis riset ini. Selanjutnya, *software* atau aplikasi yang digunakan untuk pengolahan data adalah SmartPLS versi 3.

PLS ialah analisa persamaan struktural berdasarkan simpangan baku mampu melaksanakan uji *outer model* (model parameter) serta uji *inner model* (model struktural). *Outer model* diaplikasikan untuk *Validity and Reliability Test* dengan teknik

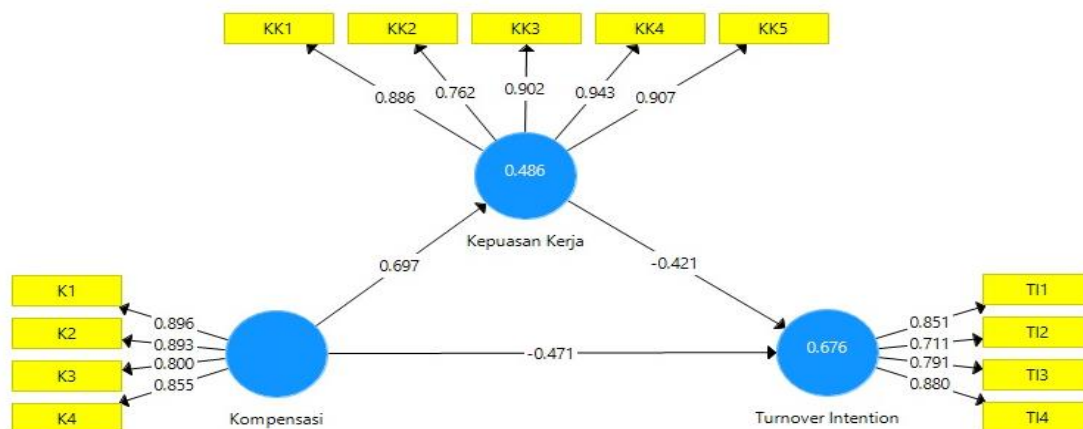
iterasi algoritma hingga diperoleh tolak ukur model pengukuran, begitu pula skor R^2 mewakili kesesuaian model prediksi. Selain itu *inner model* diaplikasikan guna memperkirakan korelasi sebab-akibat antara *latent variable* sehingga diperoleh tolak ukur *t-statistic test* dalam memperkirakan korelasi sebab-akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Gambar 2

Model Pengukuran (*Outer Model*)

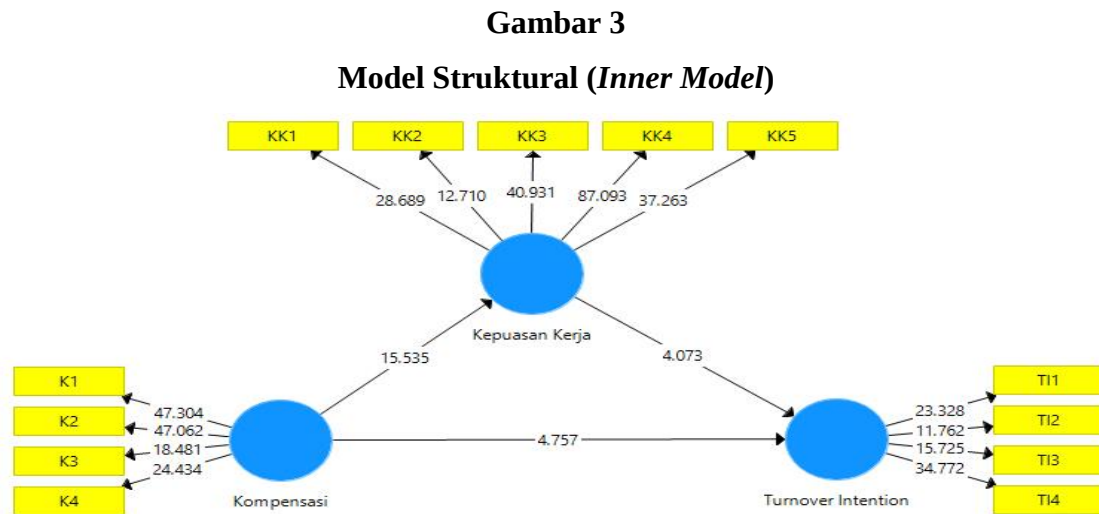


Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022.

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Indikator yang paling dominan dalam membentuk Kompensasi adalah K1 dengan nilai sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor utama yang sangat menentukan baiknya penerapan kompensasi pada suatu perusahaan, karena gaji menjadi cerminan penghargaan perusahaan kepada karyawan atas waktu dan tenaga yang dikorbankan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. KK4 merupakan indikator paling dominan dalam membentuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0,943. Artinya, rekan kerja ialah aspek yang sangat vital untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. TI4 merupakan indikator paling dominan membentuk variabel *Turnover Intention*, yaitu sebesar 0,880. Artinya, adanya kesempatan yang lebih baik di tempat lain menjadi faktor utama yang menjadi pertimbangan karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu perusahaan.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022.

Berdasarkan gambar 3, maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai pengaruh terbesar pada variabel Kompensasi adalah K1 dengan nilai sebesar 47,304. Artinya, gaji ialah aspek yang vital untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan semakin tinggi gaji yang diberikan maka karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya berakibat terhadap menurunnya minat pegawai guna berhenti bekerja atau mengundurkan diri dari instansi.
2. Nilai pengaruh terbesar pada variabel Kepuasan Kerja adalah KK4, yaitu sebesar 87,093. Ini menginterpretasikan jika rekan kerja ialah aspek utama untuk mendukung meningkatnya kepuasan kerja, sebab dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga pada akhirnya tingkat *turnover intention* dapat diturunkan secara signifikan..
3. Nilai pengaruh terbesar pada variabel *Turnover Intention* adalah TI4, yaitu sebesar 34,772. Hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk berniat mengundurkan diri dari instansi bila terdapat peluang yang lebih bagus sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena makin besar tingkat kepuasan kerja pegawai maka kemungkinan dalam mengundurkan diri nantinya makin menurun walaupun perusahaan lain memiliki tawaran yang menarik. Selain itu, kompensasi yang diterima karyawan juga mempengaruhi kemungkinan

karyawan untuk mengundurkan diri atau beralih ke tempat baru. Ini dikarenakan kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan atas pengorbanan waktu dan tenaga karyawan, sehingga makin besar kompensasi yang diterima pegawai dapat menekan keinginan untuk berhenti bekerja atau pindah ke tempat lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui penerapan SmartPLS, didapat skor R^2 dibawah ini:

Tabel 1
Nilai R Square

Variabel Endogen	R-square
Kepuasan Kerja	0,486
Turnover Intention	0,676

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 1 didapat skor *R-square variable* Kepuasan Kerja sebesar 0,486. Maknanya, dampak Kompensasi pada Kepuasan Kerja ialah senilai 48,6%. Sementara itu, diperoleh nilai *R-square* variabel *Turnover Intention* ialah senilai 0,676. Ini menginterpretasikan jika besarnya dampak Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada *Turnover Intention* adalah sebesar 67,6%.

Selanjutnya, menghitung koefisien determinasi totalnya bisa dilakukan melalui penerapan persamaan di bawah ini:

$$\begin{aligned} R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,486) (1 - 0,676) \\ &= 1 - (0,514) (0,324) \\ &= 1 - 0,167 \\ &= 0,833 \end{aligned}$$

Dari luaran persamaan tersebut, diperoleh skor ketetapan model senilai 0,833. Ini berarti jika peran model tersebut dalam mendefinisikan korelasi struktural dari 3 *variable* yang diamati ialah senilai 83,3% dan bersisa 16,7% dipengaruhi *variable* lainnya yang tidak termasuk pada model riset ini. Dengan demikian, bisa dibuat simpulan jika model riset ini dikategorikan baik dan layak dilanjutkan dengan dilakukan uji hipotesis.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	<i>Path Coefficients</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keputusan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,697	7,243	0,000	Diterima
Kompensasi -> <i>Turnover Intention</i>	-0,471	4,757	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0,421	4,073	0,000	Diterima
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0,294	3,992	0,000	Diterima

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022.

Dari luaran uji hipotesis dalam tabel 2 tersebut, bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Didapat skor *path coefficients* senilai 0,697 dan nilai t-hitung 7,243 dan *p-value* 0,000. Skor ini menginterpretasikan jika nilai t-hitung (7,243) > t-tabel (1,96) atau *p-value* (0,000) < 0,05. Nilai *path coefficient* bernilai positif (0,697) dapat diartikan bahwa Kompensasi berdampak positif pada Kepuasan Kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Maka dari itu, maka hipotesis 1 riset ini diterima.
2. Nilai *path coefficients* yang diperoleh adalah sebesar -0,471 dan nilai t-hitung 4,757 dan *p-value* 0,000. Skor ini menginterpretasikan jika t-hitung (4,757) > t-tabel (1,96) dan nilai *p-value* (0,000) < 0,05. *Path coefficient* bernilai negatif (-0,471) menunjukkan jika Kompensasi berdampak negatif pada *Turnover Intention* terhadap pegawai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.
3. Didapat skor *path coefficients* senilai -0,421 dan nilai t-hitung 4,073 serta *p-value* 0,000. Skor ini menginterpretasikan jika t-hitung (4,073) > t-tabel (1,96) atau *p-value* (0,000) < 0,05. Skor *path coefficient* bernilai negatif (-0,421), dapat diartikan jika Kepuasan Kerja berdampak negatif pada *Turnover Intention* pegawai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Sehingga hipotesis ke-3 pada riset ini dinyatakan benar.
4. Didapat skor *path coefficients* senilai -0,294 dan t-hitung 3,992 serta *p-value* 0,000 yang menginterpretasikan t-hitung (3,992) > t-tabel (1,96) atau nilai *p-*

value (0,000) < 0,05. *Path coefficient* bernilai negatif (-0,294) menunjukkan Kompensasi berpengaruh negatif pada *Turnover Intention* dari Kepuasan Kerja pegawai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Sehingga dapat dinyatakan jika hipotesis ke-4 pada riset ini benar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian yang telah dilaksanakan, menunjukkan jika Kompensasi mempunyai dampak positif pada Kepuasan Kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Artinya, semakin baik penerapan sistem kompensasi oleh perusahaan maka kepuasan kerja turut bertambah. Namun, jika kompensasi yang diberikan tidak cukup baik maka tingkat kepuasan kerja dapat berkurang (rendah).

dampak kompensasi sangat ditentukan oleh gaji, insentif, tunjangan, dan jaminan sosial yang diterima karyawan. Ketika kompensasi diterima karyawan secara optimal maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya, karena pihak perusahaan menjamin keadilan bagi seluruh karyawan sehingga mereka tidak akan mengeluh terhadap isi pekerjaannya, kesempatan untuk mendapat promosi, pengawasan yang dilakukan pimpinan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Luaran riset ini sejalan dengan riset Prawira (2020), Kompensasi berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja. Maknanya, makin sesuai kompensasi yang didapatkan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja para pegawai. Selanjutnya, luaran ini juga mendukung riset Febriansyah (2020), Kompensasi berdampak positif pada Kepuasan Kerja pada PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru secara signifikan. Maknanya, kompensasi merupakan suatu aspek yang vital untuk memperbesar kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Luaran riset ini menginterpretasikan jika Kompensasi berdampak negatif pada *Turnover Intention* pada pegawai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Artinya, penerapan sistem kompensasi yang sesuai mampu mengurangi tingkat *turnover intention* secara

signifikan. Namun, apabila penerapan kompensasi kurang baik sehingga dapat berakibat terhadap meningkatnya minat pegawai untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Gaji, insentif, tunjangan, dan jaminan sosial yang diterima karyawan secara layak dan adil akan menurunkan keinginan mereka keluar dari instansi, berusaha menemukan provesi lain, berpikir *resign* dari perusahaan, dan berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang bagus.

Luaran ini selaras dengan riset yang dilaksanakan Rahayu dan Riana (2017), Kompensasi berdampak negatif pada *Turnover Intention* di Hotel Amaris Legian. Ini berarti jika makin tepat kompensasi yang diterima, maka minat mengundurkan diri pegawai dapat diminimalisir. Selanjutnya, luaran riset Febriansyah (2020) menginterpretasikan jika Kompensasi berpdampak negatifpada *Turnover Intention* secara signifikan. Hasil penelitian Vizano *et al.* (2021) menunjukkan jika Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif pada *Turnover Intention* pada PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru secara signifikan. Artinya, kompensasi merupakan faktor penting dalam menurunkan tingkat *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari analisis yang sudah dilaksanakan menginterpretasikan jika Kepuasan Kerja berdampak negatif pada *Turnover Intention* pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Hal ini mencerminkan jika semakin tinggi level kepuasan kerja mengakibatkan level *turnover intention* akan mengalami penurunan (rendah). Akan tetapi, jika kepuasan kerja turun mengakibatkan *turnover intention* semakin meningkat.

Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh isi pekerjaan, kesempatan untuk mendapat promosi, pengawasan yang dilakukan pimpinan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Hal ini karena beberapa hal tersbut dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, sehingga minat pegawai mengundurkan diri dari instansi, berusaha menemukan provesi baru, berpikir keluar dari perusahaan, dan berniat mundur dari instansi bila terdapat kesempatan yang lebih bagus akan dapat diturunkan secara signifikan.

Luaran riset ini sesuai riset yang dilaksanakan Rahayu dan Riana (2017), Kepuasan Kerja berdampak negatif pada *Turnover Intention* di Hotel Amaris Legian. Selanjutnya, hasil penelitian Deviyantoro (2017) menginterpretasikan jika kepuasan kerja dapat menurunkan intensi *turnover* pegawai.

Luaran riset yang dilaksanakan oleh Febriansyah (2020) menunjukkan jika Kepuasan Kerja berdampak negatif pada *Turnover Intention* pada PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru secara signifikan, Ini menginterpretasikan jika makin kecil kepuasan kerja, niatan pegawai untuk keluar makin meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Dari analisa yang dilaksanakan dapat diketahui jika Kompensasi berdampak negatif pada *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pegawai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Ini menginterpretasikan jika kepuasan kerja menjadi perantara dampak kompensasi pada *turnover intention*.

Gaji, insentif, tunjangan, dan jaminan sosial yang diterapkan secara baik dan adil mampu memperbesar kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka akan puas terhadap pekerjaannya, promosi yang diberikan perusahaan, pengawasan yang dilakukan pimpinan, teman, dan keadaan kerja. Pegawai yang telah puas terhadap pekerjaannya maka akan dapat menurunkan minat pegawai mengundurkan diri dari instansi, berusaha menemukan provesi baru, berniat mundur dari instansi, dan berniat mundur dari instansi bila terdapat peluang yang lebih bagus.

Luaran riset ini selaras dengan riset yang dilaksanakan oleh Rahayu dan Riana (2017), Kompensasi berdampak negatif pada *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja menjadi *intervening variable* di Hotel Amaris Legian. Berikutnya, luaran riset yang dilaksanakan Febriansyah (2020) menginterpretasikan jika Kompensasi berdampak negatif pada *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja pada PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru secara signifikan. Ini berarti jika kepuasan kerja mampu menjadi perantara pengaruh kompensasi pada *turnover intention* secara negatif dan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi mempunyai dampak negatif pada *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi secara signifikan. Artinya, kepuasan kerja menjadi perantara dampak kompensasi pada *turnover intention*.

Dalam rangka meminimalisir tingkat *turnover intention*, maka kepuasan kerja perlu ditingkatkan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini maka mereka tidak berminat *resign* dari instansi meksi mendapatkan pengajuan dari instansi

lainnya. Sebagai usaha memaksimalkan kepuasan kerja, maka penyerahan kompensasi menjadi faktor yang sangat menentukan. Hal ini dikarenakan, kompensasi merupakan motif dan alasan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, dalam memberikan kompensasi harus berlandaskan asas adil dan layak agar tidak ada pihak yang dirugikan.

DAFTAR REFERENSI

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Undip* 2010, Vol. 2, No. 1.
- Deviyantoro. 2017. Analisis Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Intensi *Turnover* Pegawai Surat Kabar Harian Lokal di Banten. *SENASSET* 2017, Hal: 202-211. ISBN: 978-602-73672-1-0.
- Dharma, C. 2013. Hubungan Antara *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional di PTJC medan. *Jurnal Eksis*. Vol. 1, No.2.
- Febriansyah, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Pada PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru. *JOM FEB*, Volume 7 Edisi 2 (Juli – Desember 2020).
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahdi, A. F. et al. 2012. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. *American Journal of Applied Science* Vol. 9, No.9, 1518-1526.
- Maulana, Teguh. 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 67-79.
- Mobley, William H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Prawira, Indra. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020, 28-40. ISSN 2623-2634 (online).
- Rahayu, Ni Made Nadya dan I Gede Riana. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 5804-5833. ISSN : 2302-8912.
- Rivai, Veithzal Zainal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

- Saleh, A. Muwafik. 2013. *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thakre, Nilesh. 2015. *Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees*. *Journal of Psychosocial Research* Vol. 10, No.1, 89-98.
- Vizano, Nico Alexander et al. 2021. *The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 1 (2021) 471–478. Print ISSN: 2288-4637 / Online ISSN 2288-4645.
- Weldeyohannes, Gebremedhin. 2015. *Employee Motivation and its Impact on Productivity in the Case of National Alcohol and Liquor Factory (NALF)*. *Journal of Poverty, Investment, and Development* Vol. 15, No. 4, 163-167.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilandha, Pindy Fitza dan Ratri Wahyuningtyas. (2012). *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Turnover Intention in H Company*. *Conference Proceeding*. ISBN: 978-979-15458-4-6.