

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Turnover Intention Karyawan di PT. XY Plant Cibitung**

Tri Mulyani Kartini, Sri Wahyuningsih, Rismawati

Universitas Pelita Bangsa
trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

Human Resources (HR) play an important role in the company, with employee performance influenced by fair compensation and a supportive work environment. A mismatch in these two aspects can trigger turnover intention. Compensation, motivation and job satisfaction are interrelated in improving performance, while good HR policies can reduce turnover and retain quality employees. This research aims to analyze the influence of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on employee turnover intention at PT. XY Plant Cibitung. Data was collected through a questionnaire with quantitative methods and a sample of 40 people. Multiple linear regression analysis is used to test the hypothesis. The research results show that compensation (sig 0.004), motivation (sig 0.038), and job satisfaction (sig 0.001) have a significant effect on employee turnover intention. To reduce turnover intention, companies are advised to increase compensation, provide good motivation, and manage employee job satisfaction.

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

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam perusahaan, dengan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketidaksiharian dalam kedua aspek ini dapat memicu *turnover intention*. Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja saling terkait dalam meningkatkan kinerja, sementara kebijakan SDM yang baik dapat mengurangi *turnover* dan mempertahankan karyawan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. XY Plant Cibitung. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 40 orang. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (sig 0.004), motivasi (sig 0.038), dan kepuasan kerja (sig 0.001) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompensasi, memberikan motivasi yang baik, dan mengelola kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam perusahaan sebagai aset yang mengelola sumber daya lainnya untuk meningkatkan nilai jual perusahaan. Kinerja karyawan bergantung pada kompensasi yang layak dan

lingkungan kerja yang mendukung. Jika perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan terkait kompensasi dan suasana kerja yang kondusif, *turnover intention* dapat terjadi.

Kompensasi, menurut Handoko (2003), bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan. Motivasi, menurut Robbins (2008), adalah faktor psikologis yang memengaruhi minat, kepuasan, dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, menurut Husain Umar (2008), berkaitan dengan penilaian terhadap pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Kebijakan pengelolaan SDM yang baik berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi dan motivasi, yang pada gilirannya mengurangi *turnover*. Menurut Handoko (2000), tingginya angka *turnover* menunjukkan masalah pengelolaan SDM, yang mempersulit perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas. Pengembangan SDM yang tepat harus memperhatikan hal ini untuk meminimalkan *turnover* dan menjaga komitmen karyawan.

Tabel 1. Turnover PT. XY Plant Cibitung

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	KaryawanMasuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2022	151	20	21	152
2023	152	22	25	155
2024	155	30	19	140

Sumber: PT.XY Plant Cibitung

Berdasarkan tabel di atas tingkat *turnover* masih cukup tinggi, pada tahun 2022 karyawan keluar sejumlah 20 orang, pada tahun 2023 karyawan keluar sejumlah 22 orang dan pada tahun 2024 karyawan keluar sejumlah 30 orang. Sehingga penulis ingin mengkaji penyebab *turnover* masih cukup tinggi dan penulis juga ingin mengetahui bagaimana perusahaan dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang cukup untuk mencegah *turnover* yang tidak diharapkan?, regulasi yang berlaku, sistem penggajian, dan kebijakan kompensasi yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan adalah semua elemen yang harus dipertimbangkan saat memberikan kompensasi.

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan karyawan sangat penting untuk memberikan motivasi. Di PT. XY Plant Cibitung, ditemukan kecenderungan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti hanya memperoleh gaji UMK tanpa insentif kehadiran atau uang makan. Hal ini dapat mengurangi motivasi kerja, karena insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat mereka. Selain masalah kompensasi, keluhan terkait lingkungan kerja yang tidak nyaman juga memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat *turnover* karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi yang diberikan perusahaan melalui penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan

kepuasan kerja, yang berkontribusi pada loyalitas dan semangat kerja mereka. Locke (1976) juga menekankan bahwa kepuasan kerja penting untuk menjaga loyalitas dan mengurangi *turnover*. Jika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung bertahan di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penting bagi perusahaan untuk mengurangi *turnover* dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan puas akan lebih loyal dan enggan meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, seperti kepuasan kerja, loyalitas organisasi, dan kompensasi yang diterima, berperan besar dalam keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) mengenai motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan di PT. XY Plant Cibitung, agar perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover* dan mengambil langkah-langkah tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja serta mempertahankan karyawan berkualitas.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Turnover intention karyawan merujuk pada proses dimana karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun terpaksa, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, kesempatan karir yang lebih baik, atau masalah pribadi. *Turnover intention*, atau karyawan yang berkeinginan meninggalkan pekerjaan, sering kali berhubungan dengan faktor-faktor seperti stres kerja, budaya organisasi, atau ketidakpuasan terhadap gaji dan kebijakan perusahaan. Zeffane (2003) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah proses dinamis yang mencakup niat hingga karyawan benar-benar keluar, sedangkan Lum et al. dalam Putra (2016) menekankan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang biasanya didorong oleh ketidakpuasan individu terhadap kondisi pekerjaan mereka. Mathis dan Jackson (2004) menyatakan bahwa *turnover* adalah proses dimana pekerja meninggalkan perusahaan dan perlu segera digantikan, yang sering kali merugikan perusahaan, terutama jika yang keluar adalah karyawan berbakat. Indikator utama dari *turnover intention*, menurut Lum et al. (Putra, 2016), mencakup keinginan untuk mencari pekerjaan baru di sektor yang sama atau berbeda, serta keinginan untuk mencari profesi baru.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Misalnya, penelitian oleh Putri (2023) menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel *intervening*. Selain itu, penelitian oleh Artha dan Jahja (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi mempengaruhi *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT. MMI (afiliasi PNM) di Pulau Madura. Penelitian oleh Ferils (2025) juga mengungkap bahwa kompensasi

berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Manakarra Unggul Lestari, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pelayanan yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang fisik, maupun non fisik (Hasibuan, 2015). Pemberian kompensasi menjadi salah satu tugas penting dan rumit bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kompensasi merupakan elemen utama yang memengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yang mencakup segala bentuk imbalan yang diterima pekerja atas kontribusi fisik dan mental mereka. Perspektif perusahaan menyatakan bahwa kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan untuk membayar kontribusi karyawan dalam bentuk usaha dan pemikiran yang diberikan kepada perusahaan. Umar (2007) juga menekankan bahwa kompensasi tidak hanya sebagai imbalan tetapi juga sebagai motivasi bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Schuler dan Jackson (1999) membedakan kompensasi menjadi dua kategori: kompensasi moneter, yang mencakup gaji dan tunjangan, serta kompensasi non-moneter seperti kenaikan jabatan, pujian, dan pengakuan. Kompensasi yang layak mencerminkan nilai pekerjaan karyawan dan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan konsep-konsep di atas, indikator-indikator kompensasi karyawan menurut Umar (2007) meliputi: 1) Gaji, yang diberikan secara rutin setiap bulan sesuai ketentuan perusahaan; 2) Upah, yang didasarkan pada lamanya jam kerja; 3) Insentif, penghargaan yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan; 4) Bonus, yang diberikan ketika karyawan mencapai target yang ditentukan; 5) Premi, pembayaran tambahan di luar gaji pokok untuk mendorong semangat kerja; 6) Pengobatan, kompensasi terhadap risiko kesehatan yang dihadapi karyawan; dan 7) Asuransi, untuk melindungi karyawan dari risiko kerugian atau kehilangan yang tidak terduga. Penelitian terkini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*.

Beberapa penelitian yang mendukung adalah penelitian oleh Dewi dan Santosa (2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Teleperformance Indonesia. Selain itu, Tabitha (2024) menyoroti bahwa kompensasi mempengaruhi retensi karyawan dan niat *turnover* melalui kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Penelitian oleh Effendi dan Santosa (2025) juga menunjukkan bahwa kompensasi, bersama dengan lingkungan kerja dan stres kerja, mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Payakumbuh. Selain itu, penelitian oleh Suryanto (2023) mengungkap bahwa kompensasi, dukungan organisasi, dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Motivasi

Motivasi adalah dasar yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan (Gerungan, 2002). Robbins dan Judge (2019)

mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berfokus pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja, menurut Purnama et al. (2020), adalah dorongan yang memicu semangat kerja, membangkitkan potensi, dan menciptakan keinginan tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja juga berfungsi untuk mengarahkan perilaku dan mempertahankan ketekunan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Sementara itu, menurut Priyadi dan Nuraeni (2021), motivasi terdiri dari elemen-elemen yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara spesifik dan berkinerja baik. Indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2015) meliputi promosi, prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan keberhasilan dalam bekerja.

Penelitian oleh Yusuf et al. (2021) juga mengungkapkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi *turnover*. Selain itu, motivasi kerja berhubungan erat dengan kebahagiaan pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sebagaimana ditemukan oleh Putra et al. (2022). Penelitian oleh Artha dan Jahja (2023) menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan mengurangi *turnover intention* di perusahaan. Penelitian lain yang relevan adalah oleh Putra et al. (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi niat *turnover* karyawan, terutama ketika perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berfungsi sebagai penghalang terhadap *turnover intention*, yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup bagaimana seseorang menilai pekerjaan, tugas, dan lingkungan kerja mereka. Rivai (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian individu yang menggambarkan perasaan terhadap pekerjaannya, apakah merasa bahagia, puas, atau tidak puas. Robbins (dalam Wibowo, 2010) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencakup sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang tercermin dalam perbandingan antara jumlah pujian yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka percaya seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berhubungan langsung dengan persepsi karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka memenuhi ekspektasi mereka dalam berbagai aspek yang dianggap penting.

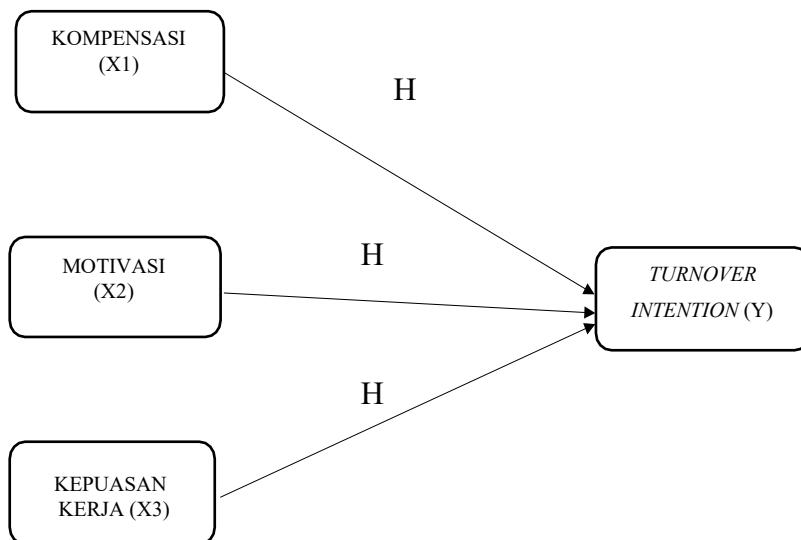
Indikator-indikator kepuasan kerja sangat penting untuk memahami apakah karyawan merasa puas atau tidak di tempat kerja. Beberapa indikator yang diungkapkan oleh para ahli meliputi: Upah: Upah yang kompetitif dan adil menjadi indikator utama yang mencerminkan kepuasan kerja. Kenaikan Jabatan: Kenaikan jabatan yang adil dan berdasarkan kinerja adalah salah satu bentuk penghargaan yang penting. Supervisi: Supervisi yang adil, komunikatif, dan empatik mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. *Benefit*: *Benefit* atau tunjangan ekstra merupakan imbalan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan, fasilitas lainnya, atau program kesejahteraan.

Contingents Rewards: penghargaan berdasarkan hasil kerja yang dicapai. *Co-Workers*: hubungan interpersonal dengan rekan kerja. Yuwono (dalam Badriyah, 2015).

Penelitian oleh Artha dan Jahja (2023) serta Yusuf et al. (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, yang pada gilirannya mengurangi niat *turnover*. Selain itu, Putra et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didorong oleh faktor-faktor seperti upah, supervisi, dan penghargaan, dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, karena mereka merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka Pemikiran Konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Konstelasi antar variabel

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan fenomena melalui data numerik dan menganalisis hubungan antar variabel dengan pendekatan statistik. Metode ini, sesuai dengan Sugiyono (2017), bertujuan untuk mengkaji populasi atau sampel dengan kriteria tertentu, menggunakan instrumen yang distandarisasi untuk mengumpulkan data, dan menganalisisnya secara numerik. Fokus penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan dengan menggunakan model regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui *survey* menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Penelitian dilaksanakan pada Juni 2024 hingga Desember 2024 di PT. XY Plant Cibitung, yang memiliki relevansi dengan topik penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh 40 karyawan yang terlibat dalam proses produksi. Karena jumlah

populasi kecil, sampel jenuh digunakan, sehingga seluruh karyawan menjadi responden untuk memberikan data yang akurat.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik: observasi, kuesioner, dan studi literatur. Observasi dilakukan untuk memahami konteks masalah di lokasi penelitian, kuesioner digunakan untuk memperoleh data terkait variabel-variabel yang diteliti, dan studi literatur untuk mendalami teori yang relevan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS versi 26 untuk menguji hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan situasi demografis dari karyawan PT. XY Plant Cibitung yang terlibat sebagai subjek penelitian. Sebanyak 40 responden yang mengisi kuesioner menjadi sampel penelitian ini, dan data yang terkumpul selanjutnya diolah untuk dianalisis. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan beberapa faktor:

- a. Jenis Kelamin; Dari 40 responden, 16 orang (40%) merupakan laki-laki, sementara 24 orang (60%) adalah perempuan. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 60%.
- b. Usia; Dalam hal distribusi usia, 20 responden (50%) berusia antara 20-30 tahun, 12 responden (30%) berusia 31-40 tahun, dan 8 responden (20%) berusia 41-50 tahun. Mayoritas responden berusia antara 20 hingga 30 tahun.
- c. Pendidikan Terakhir; Berdasarkan tingkat pendidikan, 20 responden (50%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 10 responden (25%) berpendidikan diploma, dan 10 responden lainnya (25%) berpendidikan S1. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.
- d. Lama Kerja; Berdasarkan masa kerja, 5 responden (12,5%) memiliki pengalaman kerja selama 3 tahun, 15 responden (37,5%) bekerja selama 5 tahun, 10 responden (25%) bekerja selama 10 tahun, dan 10 responden (25%) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 5 hingga 10 tahun.

Karakteristik ini memberikan gambaran umum tentang komposisi demografis responden dalam penelitian ini dan akan digunakan sebagai dasar dalam menganalisis hasil dari variabel yang diteliti.

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kompensasi			
X1.1	0.812	0.320	Valid
X1.2	0.758	0.320	Valid
X1.3	0.829	0.320	Valid

X1	X1.4	0.734	0.320	Valid
	X1.5	0.794	0.320	Valid
	X1.6	0.813	0.320	Valid
	X1.7	0.894	0.320	Valid
	X1.8	0.862	0.320	Valid
	X1.9	0.480	0.320	Valid
	X1.10	0.326	0.320	Valid
Motivasi Kerja				
X2	X2.1	0.657	0.320	Valid
	X2.2	0.522	0.320	Valid
	X2.3	0.610	0.320	Valid
	X2.4	0.548	0.320	Valid
	X2.5	0.501	0.320	Valid
	X2.6	0.704	0.320	Valid
	X2.7	0.656	0.320	Valid
Kepuasan Kerja				
X3	X3.1	0.905	0.320	Valid
	X3.2	0.939	0.320	Valid
	X3.3	0.925	0.320	Valid
	X3.4	0.902	0.320	Valid
	X3.5	0.927	0.320	Valid
	X3.6	0.411	0.320	Valid

Turnover Intention				
Y	Y.1	0.784	0.320	Valid
	Y.2	0.871	0.320	Valid
	Y.3	0.932	0.320	Valid
	Y.4	0.844	0.320	Valid
	Y.5	0.848	0.320	Valid
	Y.6	0.447	0.320	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dari 29 item yang diujikan yang terbagi dalam 4 variabel. Semua item pada variabel di atas memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0.320. karena nilai hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel maka dapat kita simpulkan bahwa item tersebut sudah valid dan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kompensasi	0.892	0.700	Reliabel
Motivasi Kerja	0.863	0.700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.902	0.700	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.859	0.700	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach alpha pada masing-masing variabel sebesar 0.892, 0.863, 0.902, dan 0.859. Keempat variabel tersebut memiliki nilai Cronbach alpha yang lebih tinggi dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dalam variabel tersebut sudah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.68389285
Most Extreme Differences	Absolute	0.063
	Positive	0.050
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode One Sample Kormogolov Smirnov pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi residual adalah 0.200. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0.05 sehingga dapat dipastikan bahwa variabel yang telah diujikan telah terdistribusi secara normal.

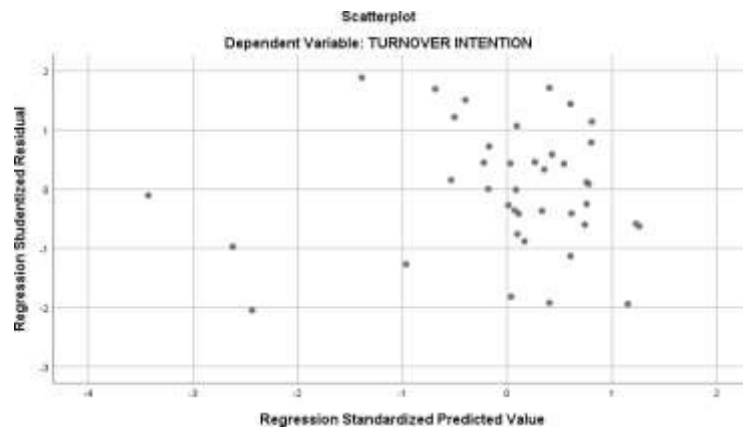
Tabel 5. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.951	2.630		.742	.463		
	KOMPENSASI KERJA	.200	.064	.362	3.110	.004	.651	1.535
	MOTIVASI KERJA	.251	.116	.249	2.158	.038	.663	1.509
	KEPUASAN KERJA	.323	.092	.398	3.521	.00	.690	1.44

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1.535, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.059, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.449. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel bebas tersebut berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolineritas dalam model regresi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Berbentuk Scatterplot

Dari gambar tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak. Tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.951	2.630		.742	.463
	KOMPENSASI KERJA	.200	.064	.362	3.110	.004
	MOTIVASI KERJA	.251	.116	.249	2.158	.038
	KEPUASAN KERJA	.323	.092	.398	3.521	.001
a. Dependent Variable: <i>TURNOVER INTENTION</i>						

Sumber: SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (1.951): Jika variabel Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dianggap tetap, maka nilai *Turnover Intention* akan bernilai 1.951.
2. Beta variabel Kompensasi Kerja (0.200): Setiap peningkatan 1 poin dalam kompensasi kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.200.
3. Beta variabel Motivasi Kerja (0.251): Setiap peningkatan 1 poin dalam motivasi kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.251.
4. Beta variabel Kepuasan Kerja (0.323): Setiap peningkatan 1 poin dalam kepuasan kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.323.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.951	2.630		.742	.463
	KOMPENSASI KERJA	.200	.064	.362	3.110	.004
	MOTIVASI KERJA	.251	.116	.249	2.158	.038
	KEPUASAN KERJA	.323	.092	.398	3.521	.001
a. Dependent Variable: <i>TURNOVER INTENTION</i>						

Sumber: SPSS 25 (2024)

Hasil uji parsial regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

1. Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0.004, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi kerja dan *turnover*

- intention*. Hal ini mendukung hipotesis bahwa kompensasi memengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. XY Plant Cibitung.
2. Motivasi memiliki nilai signifikansi 0.038, yang juga lebih kecil dari 0.05, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan *turnover intention*. Ini mendukung hipotesis bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
 3. Kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan di PT. XY Plant Cibitung.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.656	2.793
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA				

Sumber: SPSS 25 (2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh R Square sebesar 682 atau 68.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan sebesar 68.2% oleh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan 31.8% variasi variabel *Turnover Intention* dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Schuler dan Jackson (1999), kompensasi mencakup imbalan uang dan non-uang, yang berperan dalam memotivasi karyawan. Imbalan uang adalah kontribusi langsung yang adil, sementara imbalan non-uang berupa penghargaan dan simbol status. Kompensasi yang pantas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan *turnover intention*.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0.004 ($p < 0.05$). Temuan ini sesuai dengan penelitian Eka Kurnia S (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil mengurangi *turnover intention* dengan memberikan kepuasan dan ketenangan bagi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

EK dan Mukuru (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap tingkat *turnover* karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, meningkatkan kinerja, dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Sarwar dan Abugre, 2013).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi 0.038 ($p < 0.05$). Ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Temuan ini sesuai dengan penelitian Raka Harsa Wardhana (2020), yang menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan *turnover intention*. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan, misalnya dengan memberikan pelatihan rutin dan kegiatan liburan bersama.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Locke (Kaswan, 2003), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan atau hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Untuk itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan agar moral, dedikasi, dan kedisiplinan mereka dapat berkembang dengan baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima, dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sembiring, Solang, dan Sengkey (2023) berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kota Tomohon" menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap *Turnover Intention*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. XY Plant Cibitung
2. Hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. XY Plant Cibitung
3. Hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. XY Plant Cibitung

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi industri* (Seri Sumber Daya Manusia, Cet. ke-4). Yogyakarta: Liberty.
- Astutik, R. (2017). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi kasus pada UKM Sempe Arumanis "Haji Ardi" di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)* [Skripsi, Prodi Manajemen].
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-1). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of motivation and job satisfaction on employees' performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joint Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(6).
- Gerungan, W. A. (2002). *Psikologi sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustira, Y. (2021). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover intention pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru* (Skripsi, Universitas Islam Riau).
- Handoko, H. (2003). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Cet. ke-11). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-2). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kiruja, E. K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level technical training institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masfufah, E. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Paramarta, W. A., & Reny, N. K. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Triatma Mulya*, 20(1), 23–39.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Pinder, C. C. (2013). *Work motivation: Theory, issues and applications*. Illinois: Scott, Foresman.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Putra, I. P. D. S. S., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan* (Skripsi, Universitas Udayana).
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*.
- Rivai, V. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Terj. Benjamin Molan). Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bintan Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491–1500.
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). The influence of rewards and job satisfaction on employees in the service industry. *The Business & Management Review*, 3(2).
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: Menghadapi abad ke-21*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Smither, R. D. (1998). *The psychology of work and human performance* (3rd ed.). New York: Longman Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Umar, H. (2007). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wardana, R. H., & Cholid, I. (2020). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap turnover intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 1(2), 977–981.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widjaja, D. C., Margarita, F., & Kusuma, D. W. F. (2008). Analisis persepsi employee empowerment terhadap employee turnover intention di Hotel X, Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 8(2), 72–83.