

***EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER  
INTENTION AT PT. WAHYU NUSANTARA BEAUTIFUL PUTRA SURABAYA***

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA PT. WAHYU NUSANTARA INDAH PUTRA  
SURABAYA**

**Fikry Ardiansyah Pranata<sup>1</sup>, Sulastrir Irbayuni<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"<sup>1,2</sup>

[fikriardi43@gmail.com](mailto:fikriardi43@gmail.com)<sup>1</sup>, [lastrimanajemen16@gmail.com](mailto:lastrimanajemen16@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The problem in this study is still the main priority related to turnover intention. This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on turnover intention at PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. The data used is primary data, namely data collected through questionnaires distributed to 47 employees of PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. The sample used in this study were 47 employees of PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. This study uses an analytical technique in the form of a Partial Least Square (PLS) model which is a technique to construct a model that can be assumed when there are several factors. The measuring instrument used in this study is the Likert scale. The sampling technique used was saturated sampling technique. Based on the results of research conducted, it shows that the lower the level of compensation received by employees, the higher the turnover intention rate and the lower the level of job satisfaction, the higher the turnover intention.*

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

**ABSTRAK**

Permasalahan dalam penelitian ini masih menjadikan prioritas utama terkait dengan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada 47 karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa model Partial Least Square (PLS) yang merupakan sebuah teknik guna mengkonstruksi model yang bisa diasumsikan saat terdapat beberapa faktor. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan angka *turnover intention* dan semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka dapat meningkatkan angka *turnover intention*.

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

## PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, suatu perusahaan harus mampu bertahan dalam dunia bisnis dengan persaingan yang semakin ketat. Suatu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan dituntut mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak terdampak pada perpindahan karyawan serta penurunan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan – harapan tertentu. Sehingga perusahaan harus memahami dan memperlakukan karyawan dengan tepat. Upaya untuk mempertahankan karyawan menjadi persoalan penting pada perusahaan dan salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah *turnover intention* yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada perusahaan menjadi tidak maksimal.

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar meninggalkan pekerjaan setelah karyawan diterima dalam suatu perusahaan. Menurut (Waskito & Putri, 2021) *Turnover intention* juga dapat dikatakan kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan atau keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman. *Turnover intention* pada perusahaan adalah hal yang wajar, tetapi hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya permasalahan pada perusahaan karena

tingkat *turnover intention* pada perusahaan terus meningkat. Keadaan tersebut dapat mengganggu operasional dan kinerja perusahaan, dampak selanjutnya perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian dan pelatihan karyawan baru. Salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya angka *turnover intention* adalah kompensasi. Seorang karyawan akan memutuskan untuk tetap bertahan pada perusahaan dan mampu bekerja secara lebih efektif adalah timbal balik yang didapatkan sewaktu bekerja. (Yolanda & Abrian, 2021)

Kompensasi menjadi suatu kebutuhan utama yang dibutuhkan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam memberikan kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta kenyamanan dalam bekerja. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif. Menurut (Saputra *et al.*, 2022) kompensasi menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan dan menimbulkan rasa nyaman sehingga menjadikan solusi berkurangnya tingkat *turnover intention*.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*. Karyawan dengan kepuasan yang tinggi akan merasa senang dan ikhlas dalam melakukan pekerjaannya dengan benar dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan lebih memikirkan untuk berpindah ke pekerjaan yang lebih baik. Hal ini diperkuat dengan pendapat Busch dalam (Waskito & Putri, 2021) bahwa perasaan senang atau tidaknya

ditunjukkan terhadap pekerjaannya, seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan tetap bertahan dan lama di perusahaan dan dapat menurunkan angka *turnover intention*. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola kepuasan kerja karyawan seperti keamanan, kenyamanan, maupun kesejahteraan terhadap karyawan agar angka *turnover intention* perusahaan tidak meningkat.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa pengumpulan dan pengangkutan limbah B3 cair. Berdasarkan survei data yang dilakukan terdapat permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari data *turnover karyawan* tahun 2019 – 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya Tahun 2019 – 2021**

TAHUN	KARYAWAN AWAL	KARYAWAN KELUAR	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN AKHIR	PERSENTASE
2019	55	8	4	51	15,10%
2020	51	12	9	48	24,20%
2021	48	13	12	47	27,40%

Sumber: PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir tingkat presentase keluar masuk karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Pada tabel 1 menunjukkan di tahun 2019 persentase mencapai 15,10% di tahun 2020 meningkat 24,20% dan pada tahun 2021 mencapai angka 27,40%. Menurut Gallup dalam (Iskandar & Rahadi, 2021) persentase *turnover intention* yang ideal dalam

setahun adalah 10%. Maka dapat disimpulkan angka *turnover intention* di PT. Wahyu Nusantara Indah Putra dikatakan tinggi karena diatas 10%.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya didapatkan kompensasi yang diberikan perusahaan seperti gaji sering mengalami keterlambatan pembayaran dan insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan tetapi insentif yang dibayarkan juga mengalami keterlambatan. Keterlambatan pembayaran tersebut disebabkan oleh terlambatnya pembayaran tagihan *client* PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. Dengan adanya permasalahan tersebut dapat mempengaruhi peningkatan angka *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariyanti & Suartina, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya terdapat permasalahan pada peralatan yang disediakan oleh perusahaan, alat penyedot limbah (alkon) pada perusahaan sering mengalami *trouble*, hal ini disebabkan oleh kurangnya *maintenance* yang dilakukan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut seringkali dikeluhkan karyawan kepada atasan tetapi tidak segera ditindak lanjuti sehingga mengakibatkan hubungan karyawan dengan atasan yang kurang harmonis disebabkan kurangnya atasan memperhatikan permasalahan yang dialami karyawan. Situasi tersebut mengakibatkan karyawan merasakan karyawan merasakan kurang puas dan tidak nyaman dengan pekerjaan yang

dilakukannya sehingga dapat meningkatkan angka *turnover intention*. Ketika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* menjadi rendah, begitupun sebaliknya ketika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* menjadi tinggi.(Shabrina & Prasetio, 2018)

Berdasarkan uraian diatas terdapat rumusan masalah yaitu: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya? 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya.

### Kompensasi

Menurut Bangun (2020:255) dalam (Waskito & Putri, 2021) yaitu kompensasi adalah sesuatu yang karyawan terima atas tenaga dan pengetahuan yang diberikan ke perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mujanah (2019:1) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan dan menyesuaikan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskan atau telah

mencapai suatu standar atau target yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2015:445) terdapat 4 indikator kompensasi yaitu: 1. Gaji; 2. Tunjangan; 3. Insentif; 4. Fasilitas.

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam (Lubis & Onsardi, 2021) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Buhler dalam (Waskito & Putri, 2021) kepuasan kerja adalah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai *job desk* yang telah disepakati sebelumnya agar mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) terdapat 5 indikator kepuasan kerja yaitu: 1. Kepuasan dengan gaji; 2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri; 3. Kepuasan dengan rekan kerja; 4. Kepuasan dengan atasan; 5. Kepuasan dengan kesempatan promosi.

### Turnover Intention

Menurut Robbins dalam (Waskito & Putri, 2021) *turnover intention* adalah bentuk keinginan berhenti karyawan dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri maupun yang dilakukan perusahaan. Sedangkan menurut Hartono dalam (Rahmat *et al.*, 2019) *turnover intention* merupakan ketentuan dan kemampuan seseorang karyawan untuk dapat keluar dari perusahaan. Dapat disimpulkan *turnover intention* adalah sebagai keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain dengan alasan tertentu.

Menurut Mobley (2011:150) terdapat 3 indikator *turnover intention* yaitu: 1. Memikirkan untuk keluar

(*Thinking of Quitting*); 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*); 3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Perusahaan memberikan kompensasi disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan pengalaman berorganisasi selama ini. Perusahaan setiap saat berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawan yang telah bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kesesuaian pemberian kompensasi akan berdampak positif bagi dua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, untuk karyawan bisa memenuhi kebutuhannya setiap hari dan bagi perusahaan menjadi maju dan tercapai tujuannya. Pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan masing – masing tentunya akan menurunkan timbulnya *turnover intention*. Rendahnya *turnover intention* akan memberikan dampak yang positif untuk kemajuannya sumber daya manusia dan perusahaan itu sendiri. Begitupun sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan maka ada kecenderungan timbulnya masalah bagi peningkatan *turnover intention*. Hasil penelitian dari (Waskito & Putri, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja terjadi seiring meningkatnya prestasi kerja terhadap karyawan. Meningkatnya apresiasi kerja karyawan akan menimbulkan semangat kerja karyawan untuk memberikan yang terbaik terhadap perusahaan. Ketika atasan memberikan tugas sesuai dengan

pekerjaan atau tanggung jawab yang telah didapat dan telah dilaksanakan, karyawan akan merasa puas dan dihargai ketika atasan memberikan tugas secara merata dan adil. Selain itu atasan harus dapat mengapresiasi karyawannya sendiri, sehingga menjadi puas akan pekerjaan dan atasan juga senang dengan tercapainya tujuan perusahaan. Apresiasi kerja bagi karyawan yang diberikan atasan secara berkelanjutan akan memberikan rasa puas dan betah karyawan terhadap perusahaan sehingga menurunkan *turnover intention*. Begitupun sebaliknya, ketika karyawan tidak mendapatkan apresiasi maka akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan karyawan akan merasakan tidak betah dalam perusahaan sehingga akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian dari (Lubis & Onsardi, 2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **Hipotesis**

H1: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Dalam studi ini, peneliti menggunakan variabel independent yang terdiri kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y). Agar suatu variabel yang akan digunakan dapat diukur serta menghilangkan dan menghindari adanya kesalahan dalam penaksiran makna, maka perlu adanya definisi.

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskan atau telah mencapai suatu standar atau target yang ditetapkan. Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian antara lain: 1. Gaji; 2. Tunjangan; 3. Insentif. Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan merasakan senang terhadap pekerjaannya maka dapat tercapai kepuasan kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: 1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri; 2. Kepuasan dengan rekan kerja; 3. Kepuasan dengan atasan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain dengan alasan tertentu. Karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan akan mengganggu operasional perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: 1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*); 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*); 3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karakteristik yang dimiliki objek tersebut dan berada satu wilayah yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya yang berjumlah 47 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra yang berjumlah 47 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner dan melakukan studi kepustakaan dengan mengumpulkan informasi antara lain jurnal, artikel dan sumber – sumber tertulis lainnya baik cetak maupun elektronik. Teknik analisis menggunakan SEM-PLS dengan software SmartPLS. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan lima pilihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Validitas Dan Reliabilitas

Variabel independent dengan indikator reflektif pada penelitian ini adalah Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan variabel dependen *Turnover Intention*

Nilai Avarage Variance Extracted (AVE), yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Diperkirakan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*,

konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

**Tabel 2. Average Variance Extracted & Composite Reliability**

	AVE	Composite Reliability
KEPUASAN KERJA (X2)	0,682314	0,865475
KOMPENSASI (X1)	0,593957	0,812848
TURNOVER INTENTION (Y)	0,655137	0,850432

Hasil pengujian AVE untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,593957, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,682314, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,655137, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,812848, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,865475, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,850432, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

### Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent. Nilai R<sup>2</sup> menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat).

Hasil menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,845288. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena *Turnover Intention* yang dipengaruhi oleh

variabel bebas antara lain Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan varian sebesar 84,52%, sedangkan sisannya sebesar 15,48% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Kompensasi dan Kepuasan Kerja).

### Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dari hasil koefisien dan nilai T-statistik yang dapat dilihat dalam tabel 3.

**Tabel 3. Path Coefficients (Mean, Stdev, T-Values)**

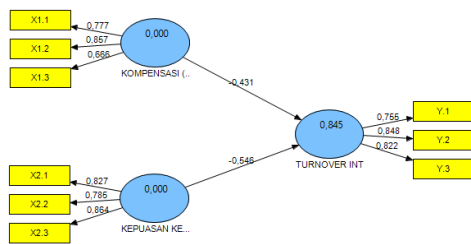
	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMPENSASI (X1) -> TURNOVER INTENTION (Y)	-0,431438	-0,424725	0,076568	5,634716	0,000
KEPUASAN KERJA (X2) -> TURNOVER INTENTION (Y)	-0,546362	-0,550624	0,072606	7,525003	0,000

Sumber: hasil olah data

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan:

Hipotesis 1 : Diduga kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya **dapat diterima**, dengan *path coefficients* -0,431438, dan nilai *T-statistic* 5,634716 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z_{\alpha} = 0,05$ ) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil **Signifikan** (negatif).

Hipotesis 2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya **dapat diterima**, dengan *path coefficients* -0,546362, dan nilai *T-statistic* 7,525003 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z_{\alpha} = 0,05$ ) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil **Signifikan** (negatif).



**Gambar 1. Outer Model (Factor Loading, Path Coefficient dan R-Square**

Sumber: Data diolah, output *smartPLS*

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai factor loading tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (path coefficients) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya R-Square yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel *Turnover Intention*).

### Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya dilihat dari hasil data pada tabel *Outer Loading* dengan indikator tunjangan menjadi permasalahan terbesar pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya karyawan merasa perusahaan belum memberikan tunjangan yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan *Outer Loading* dengan indikator pencarian alternatif pekerjaan yang menunjukkan angka tertinggi menunjukkan karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Dengan tidak sesuainya pemberian tunjangan atas aturan yang berlaku di perusahaan

menyebabkan karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra *et al.*, 2022)(Saputra *et al.*, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin sesuai dan tepat maka semakin kecil keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, begitupun sebaliknya ketika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan tepat maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil olah data didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang dialami karyawan PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya dilihat dari hasil *Outer Loading* dengan indikator kepuasan dengan atasan menunjukkan karyawan merasa atasan kurang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya. Hal tersebut sejalan dari hasil *Outer Loading* dengan indikator niat untuk keluar yang menunjukkan angka tertinggi dan karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Dengan karyawan merasa atasan kurang bisa membuka komunikasi dengan bawahannya menjadikan permasalahan terbesar pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya dalam mencapai kepuasan kerja sehingga karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shabrina & Prasetyo, 2018)(Shabrina & Prasetyo, 2018) menunjukkan kepuasan



kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan ketika kepuasan kerja tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi rendah begitupun sebaliknya ketika kepuasan kerja rendah maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi tinggi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yang rendah dapat meningkatkan angka *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya, kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan angka *turnover intention* pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya.

### Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan pengambilan keputusan, antara lain PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya diharapkan dapat memperhatikan pemberian insentif dengan tepat dan sesuai agar pemberian insentif tersebut dapat memberikan motivasi dan rasa nyaman karyawan selama bekerja di perusahaan. Atasan pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya diharapkan dapat membuka komunikasi kepada karyawan agar karyawan karyawan lebih merasa diperhatikan dan karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Ariyanti, N.P.S. & Suartina, I.W. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal*

*Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4).

Iskandar, Y.C. & Rahadi, D.R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Intention Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19 (1).

Lubis, N. & Onsardi (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreuner dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2).

Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya CV. Putra Media Nusantara.

Rahmat, Hasanuddin, B. & Ibrahim, A.I. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5 (3).

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 - 12/E*. Jakarta : Salemba Empat.

Saputra, E.K., Zainiyah, Abriyoso, O. & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(2).

Shabrina, D.N. & Prasetio, A.P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pt. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4).

Simamora, H. (2015). *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia.*

Yogyakarta : STIEY.

- Waskito, M. & Putri, A.R. (2021).  
Pengaruh Kompensasi dan  
Kepuasan Kerja terhadap  
Turnover Intention pada  
Karyawan Office PT Cipta  
Nugraha Contrindo. *Jurnal  
Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- Yolanda, M. & Abrian, Y. (2021).  
Pengaruh Kompensasi Terhadap  
Turnover Intention Karyawan Di  
Royal Denai Hotel Group  
Bukittinggi. *Jurnal Kajian  
Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*,  
2(1).