

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT JOMBANG INTERMEDIA PERS (RADAR JOMBANG)**

**Zainal Fanani<sup>1</sup>, Lailatus Sa'adah<sup>2</sup>, Choiril Anam<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas KH.A.Wahab Hasbullah

Zfanani565@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan dependen. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 17 responden dimana penyebaran kuesioner dilaksanakan pada karyawan PT Jombang Intermedia Pers. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah sampel kurang dari 30 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil analisis dalam uji T diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers dan *Turnover Intention* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers. Sedangkan berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga kompensasi dan *Turnover Intention* bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers. Hasil tabel model Summary perhitungan yang diperoleh, angka R atau koefisien determinasi sebesar 0,835 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan dengan dua variabel bebas dalam kategori kuat.

**Kata Kunci :** Kompensasi, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This Research have purpose to determine the effect of Compensation and Turnover Intention on the performance of PT Jombang Intermedia Pers employees. This type of research is explanatory research that explains or proves the relationship of influence between independent and dependent variables. This research used a sample of 17 respondents where questionnaires were distributed to employees of PT Jombang Intermedia Pers. Sampling using saturated sampling technique because the number of samples is less than 30 respondents. Data analysis using multiple linier regression analysis using SPSS ver.24. The result of the analysis in the T test concluded that Compensation does not have a significant effect on the employee performance of PT Jombang Intermedia pers and Turnover Intention has a significant effect on the performance of PT Jombang Intermedia Pers employees. Whereas based on the result of the F test, it found that the significance is smaller than 0,05 so that Compensation and Turnover Intention jointly affect the performance of PT Jombang Intermedia Pers employees. The results of the calculation table model summary obtained, the R number or the coefficient of determination of 0.835 indicates that the correlation or relationship between employee performance and two independent variables is in the strong category.*

***Keywords:*** *Compensation, Turnover Intention, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Berkembangnya media cetak tidak lepas dari perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga membawa perubahan pada bagian bentuk, format, struktur, tekstur, dan model media cetak. Tetapi, perkembangan teknologi tidak mempengaruhi atau mengubah isi dari media cetak, Pembuatan media cetak sekarang dengan teknologi yang canggih adalah dengan menggunakan komputer untuk mendesain isi media cetak dengan menggunakan grafis dan dicetak dengan printer sehingga tampilan menjadi menarik dan tidak membosankan ketika dibaca.

Perkembangan teknologi media cetak yang berkaitan dengan perkembangan media cetak itu sendiri seperti munculnya majalah, koran, surat-surat kabar yang isinya tentang artikel yang bertemakan politik, kesenian, kebudayaan, kesusastraan, opini-opini publik dan informasi tentang kesehatan yang mewarnai kehidupan masyarakat. Kemudian peristiwa penting yang mempengaruhi sejarah kehidupan masyarakat. Surat kabar atau biasa yang disebut Koran adalah salah satu media cetak jurnalisme dimana isinya memuat artikel-artikel tentang seputar informasi atau berita tentang seputar kehidupan manusia mulai dari yang bertemakan politik, kesehatan, hukum, sosial, ekonomi sampai persalesan.

Dalam persaingan yang semakin ketat perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang timbul baik dari lingkungan internal atau eksternal sehingga perusahaan harus menyadari pentingnya memiliki kondisi yang kondusif agar dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi, tujuan perusahaan dan kondisi perusahaan yang kondusif. PT Jombang Intermedia Pers (Radar Jombang) merupakan anak cabang dari Jawa Pos yang telah menguasai dunia peronlinean di wilayah Jawa Timur. Hal inilah yang membuat PT Jombang Intermedia Pers (Radar Jombang) harus mampu bertahan dan

bersaing dengan perusahaan yang lain pada bidang yang sama karena banyaknya perusahaan baru yang bergerak dibidang yang sama.

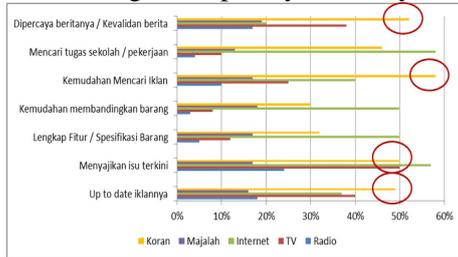
Radar jombang harus mampu mempertahankan eksistensinya yang lebih baik. Oleh karena itu pentingnya meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kompensasi guna menunjang kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Salah satu langkah mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan yaitu mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Timpe (1992) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam satu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Salah satu media cetak yang masih eksis hingga saat ini ditengah berkembangnya teknologi adalah Jawa Pos. Jawa pos adalah surat kabar harian yang berpusat di Surabaya, Jawa Timur. Jawa pos merupakan salah satu perusahaan media tertua di Jawa Timur yang masih beroperasi. Menurut Nielsen consumer & media view, Jawa Pos merupakan surat kabar dengan oplah terbesar di Indonesia dengan sirkulasi rata-rata mencapai 842.000

per hari. Radar jombang yang sebelumnya merupakan kantor biro jombang untuk radar mojokerto telah berkembang menjadi menjadi PT. Jombang Intermedia Pers.

Tabel 1. Tingkat Kepercayaan Masyarakat



Sumber [www.kompas.com](http://www.kompas.com)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat akan penggunaan koran sebagai media informasi masih sangat tinggi dibandingkan dengan media cetak lain seperti majalah, internet, TV, dan radio. Hal ini menyebabkan persaingan antar media informasi menjadi sangat ketat. Karyawan dituntut mampu memiliki kinerja yang maksimal sehingga dapat memberikan berbagai informasi yang aktual, faktual dan terpercaya.

Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang sangat diperlukan dan dapat menentukan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun tersedianya sarana prasarana yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih maju lagi. Di tengah persaingan yang kompetitif memerlukan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas guna mendukung perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan dimasa yang akan datang. Untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan dimasa yang akan datang. Untuk itu perusahaan juga harus mampu menghadapi tantangan atau ancaman baik eksternal maupun internal.

Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut sikula yang diterjemahkan mangkunegara (2005). Mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayan yang telah diberikan oleh

karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruhnya. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastic karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Jadi Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Intensi *turnover* yaitu pengukuran karyawan bisnis atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisi mereka atau apakah organisasi tersebut berencana untuk memindahkan karyawan dari posisinya saat ini. Perputaran karyawan merupakan faktor penting dalam laba usaha kecil. Mengganti karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, pengeluaran, dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Secara umum, *turnover* menciptakan tekanan moneter dan structural pada organisasi tempat terjadinya, terutama *turnover* sukarela. Setidaknya dengan pergantian pakasa, organisasi dapat membuat persiapan untuk menghadapi kerugian. Untuk mengurangi niat *turnover*, organisasi dapat menawarkan kompensasi strategis terutama menekankan kinerja dan masa kerja. Selain itu, bisnis yang berpusat pada karyawan cenderung memiliki pergantian yang lebih

sedikit karena staf merasa memiliki suara dan perusahaan menghargai kontribusinya.

*Knowledge dan skills* adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam kaitannya kinerja mereka dalam sebuah pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan disini bisa dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan maupun pengetahuan yang dapat diberikan perusahaan lewat pelatihan maupun platform digital demi meningkatkan kinerja karyawan. Hal lain yang perlu mendapatkan perhatian yaitu *skill*. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai pekerjaan penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan tersebut.

## KAJIAN LITERATUR

### Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Menurut Gary Dessler (2015: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut Mutiara Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa

a. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara

teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

b. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.

2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa : "*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang

disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.

Mobley (2011:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh : Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :

- a. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak bergitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
- b. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
- c. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
- d. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu,

termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

- e. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (1998: 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu.

Dimensi kinerja menurut Gomes (2003: 134) yaitu:

- a. *Quality of Work*, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan
- b. *Quantity of Work*, mencakup banyaknya bentuk yang dproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan
- c. *Job Knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
- d. *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
- e. *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak genar untuk memulai

- f. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul
- g. *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia
- h. *Personal Qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosioabilitas, kepemimpinan dan integritas

**Hipotesis**

- H1 Ho :Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers
- Ha :Ada pengaruh antara antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers
- H2 Ho :Tidak ada pengaruh antara antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers
- H1 :Ada pengaruh antara antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers
- H3 Ho :Tidak ada pengaruh antara antara kompensasi dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers
- H1 :Ada pengaruh antara antara kompensasi dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT Jombang Intermedia Pers. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT Jombang Intermedia Pers yang berjumlah 17 orang. Maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 30 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui tingkat signifikansi

pengaruh kompensasi dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers.

**PEMBAHASAN**

Tabel 2. Hasil analisis regresi linier berganda

Model Summary <sup>a</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,835 <sup>a</sup>	,697	,654	,257	,697	16,139	2	14	,000	2,195

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	,239	,638		,374	,714		
	X1	-,045	,204	-,034	-,220	,829	,904	1,106
	X2	,940	,172	,845	5,466	,000	,904	1,106

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer, Agustus, 2020

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,239 - 0,045 (X1) + 0,940 (X2)$$

Kemudian dari persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk nilai konstanta sebesar 0,239 dapat diartikan apabila variabel kompensasi, dan *turnover intention* dianggap nol, maka tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan radar jombang akan sebesar 0,239 atau tanpa adanya variabel komitmen dan *turnover intention* maka tingkat kinerja karyawan radar Jombang akan memiliki nilai 0,239.
- b. Dari nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar -0.045, yang artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0.045, begitu juga sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompensasi akan menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar -0.045 satuan dengan asumsi variabel lainya tetap.
- c. Dari nilai koefisien beta pada variabel *turnover intention* sebesar 0.940, yang artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel *turnover intention* akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0.940, begitu juga sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel *turnover intention* akan menurunkan

tingkat kinerja karyawan sebesar 0.940 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

- d. Berdasarkan dari hasil tabel model Summary perhitungan yang diperoleh, angka R sebesar 0,835 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan dengan dua variabel bebas dalam kategori kuat.

**Uji T (Uji Parsial)**

Tabel 3. Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,239	,638		,374	,714		
	X1	-,045	,204	-,034	-,220	,829	,904	1,106
	X2	,940	,172	,845	5,466	,000	,904	1,106

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer, Agustus, 2020

Dari hasil tersebut, penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Kompensasi (X1), nilai t hitung sebesar 0,220 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,829. Pada variabel kompensasi menyatakan bahwa angka signifikansi 0,829 lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya “ tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers”.
- b. Variabel *turnover intention* (X2), nilai t hitung sebesar 0,845 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,000. Pada variabel *turnover intention* menyatakan bahwa angka signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya “terdapat pengaruh signifikan variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers”.

**Uji F (Uji simultan)**

Tabel 4. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	2,133	2	1,067	16,139	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,925	14	,066		
	Total	3,059	16			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data primer, Agustus, 2020

Berdasarkan hasil tersebut nilai F hitung sebesar 16,139 dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, bahwa kompensasi, dan *turnover intention* secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat diketahui bahwa dari jumlah 17 orang responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel kompensasi, dalam kategori baik sebanyak 15 orang responden dengan besar prosentase 88,2% , Prosentase tanggapan diatas di ambil dari item pernyataan yang ada di kuesioner yang meliputi mengenai penerimaan gaji, ketepatan waktu jadwal penggajian, peningkatan kinerja atas gaji yang diterima, pemberian insentif yang layak, insentif diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan, pemberian tunjangan yang sesuai, jaminan kesehatan dan keselamatan yang terpenuhi, dan tunjangan atas prestasi kerja.

Hasil dari pengolahan data uji parsial variabel X1 diperoleh nilai t hitung sebesar 0,220 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,829. Pada variabel kompensasi menyatakan bahwa angka signifikansi 0,829 lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya “ tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers.

Tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi dirancang dengan baik sehingga membentuk sistem yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang

kurang memperhatikan kompensasi. Padahal kompensasi sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama pada hasil kerja yang dilakukan karyawan.

Pemberian kompensasi yang layak merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Jika hal itu terpenuhi, maka penulis berkeyakinan bahwa kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini disebabkan karena para karyawan akan merasa dihargai kerja kerasnya pada perusahaan. Selain itu pemberian jaminan akan kesehatan dan keselamatan juga penting untuk diberikan karena mengingat proses kerja karyawan, khususnya yang bekerja di luar kantor tentu membutuhkan perlindungan.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kompensasi pada PT Jombang Intermedia Pers tidak berpengaruh terhadap kinerja. Salah satunya yaitu adanya rasa percaya karyawan pada perusahaan bahwa apa yang telah mereka korbankan untuk perusahaan telah layak diapresiasi sehingga menyebabkan kinerja karyawan akan tetap meningkat. Hal ini karena banyaknya jaminan kesehatan, keselamatan yang diberikan perusahaan sebagai jaminan akan diri para karyawan. Selain itu pemberian insentif dan tunjangan yang cukup serta pemberian bonus yang sesuai dengan beban kerja.

### **Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat diketahui bahwa dari 17 orang responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel *turnover intention* dalam kategori baik sebanyak 14 orang responden dengan besar prosentase 82,4%, memberikan penilaian cukup sebanyak 3 orang responden dengan prosentase 17,6%, dan yang memberi nilai kurang sebanyak 0 orang responden dengan prosentase 0%. Prosentase diatas diambil dari butir pernyataan yang tertera di kuesioner yang meliputi, sistem penggajian yang terbuka, beban kerja yang diberikan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Jombang Intermedia pers.

Hasil dari pengolahan data uji parsial variabel X2 diperoleh nilai t hitung sebesar 0,845 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,000 Pada variabel *turnover intention* menyatakan bahwa angka signifikansi 0,000

lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “ terdapat pengaruh signifikan variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers.

Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan didukung oleh pernyataan Holzer, Stoll dan Wissoker (2004) bahwa cara karyawan dalam merefleksikan *turnover intention* tinggi yaitu dengan tidak melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka miliki di tempat kerja. Apabila karyawan telah berkomitmen terhadap suatu perilaku tertentu dan melupakan tanggung jawab utama sebagai karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan tersebut akan buruk (Saeed et al., 2014). Semakin tinggi *turnover intention* maka semakin buruk kinerja karyawan (Jackofsky & Peter, 1983). Apapun alasan karyawan untuk ingin keluar dari organisasi akan membawa konsekuensi terhadap kinerja karyawan (Eder & Eisenberger, 2008). Nilai *turnover intention* di PT Jombang Intermedia pers dengan kategori sedang membawa kontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Adanya keinginan keluar dari pekerjaan atau organisasi menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di organisasi, sehingga secara otomatis menyebabkan performa karyawan menurun. Semakin tinggi nilai *turnover intention* karyawan maka menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun (Asmara, 2017).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengendalikan *turnover intention* adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan tidak sekedar kompensasi *financial*, namun juga berupa kompensasi *nonfinancial*. Kompensasi yang sangat luar biasa yang dapat diberikan kepada karyawan seperti keamanan dan kenyamanan tempat kerja, jaminan kesehatan dan bonus liburan. Perbaikan proses perekrutan juga dapat menjadi kunci dalam mencegah terjadinya *turnover intention* karyawan. Menjelaskan kondisi kerja secara nyata dan merekrut karyawan dengan spesifikasi yang sesuai diharapkan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers. Hal ini diperoleh dari uji simultan yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 16,139 dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa kompensasi, dan *turnover intention* secara bersama sama ( simultan ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi yang tinggi maka akan menyebabkan *turnover intention* rendah sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan rendah, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan tinggi sehingga mengakibatkan kinerja karyawan turun

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengolahan data uji parsial variabel X1 diperoleh nilai t hitung sebesar 0,220 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,829. Pada variabel kompensasi menyatakan bahwa angka signifikansi 0,829 lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya “ tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers.
2. Hasil dari pengolahan data uji parsial variabel X2 diperoleh nilai t hitung sebesar 0,845 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,000 Pada variabel *turnover intention* menyatakan bahwa angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya

“ terdapat pengaruh signifikan variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT Jombang Intermedia Pers.

3. Hasil uji simultan yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 16,139 dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa kompensasi, dan *turnover intention* secara bersama sama ( simultan ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### B. Saran

1. Pemberian kompensasi terhadap karyawan harus mempertimbangkan pengalaman, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan serta mengkonfirmasi terlebih dahulu dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan perusahaan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Aldiansyah, Muhammad. 2011. *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinde Global Mandiri di Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Lampung. Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 1998. *Human Resource Management 2nd Edition – An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Empatbelas*. Jakarta Selatan. Salemba Empat.

- Flippo, E. B. 1996. *Manajemen Personalialia Edisi Keenam*. Penerbit Erlangga,. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2001, *Pengantar Bisnis, edisi kedua, cetakan ketujuh*, Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko TH, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Kedua*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moh. Nazir. Ph.D, 2005, *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ke-5, Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Mutiara, Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieka Cipta. Jakarta
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta: Bandung.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia)*. PT. Bumi Aksara: Bandung
- Umar, Hussein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Press