

**TURNOVER INTENTION SEBAGAI IMPLIKASI KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT MAKASSAR TERMINAL SERVICES)  
Adityakundala Nugraha (20111111017)**

**ABSTRACT**

*This study will measure the turnover intention in terms of effects of financial compensation, work environment, job satisfaction on employees of operational and maintenance at PT Makassar Terminal Services. This study also aims to analyze the influence exerted by financial compensation and work environment on job satisfaction.*

*The analysis of this data using Structural Equation Modeling (SEM) and AMOS to identify any variables that may affect turnover intention that exhibited significantly. This research is categorized as survey research with descriptive analysis method by taking sample and using questionnaire as the main data. Questionnaires were distributed to collect data from 100 employees in operations and maintenance division. Respondents were asked to rate the intensity of 20 statements using 6-point scale. The respondents are chosen by using nonprobability sampling and purposive sampling technique.*

*Based on the results of the data analysis, financial compensation have a positive and significant effect on job satisfaction. Second, the work environment have a positive effect and significant on job satisfaction. Last results indicate job satisfaction have a negative and significant effect on turnover intention.*

**Keywords:** *Financial compensation, work environment, job satisfaction, turnover intention*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebagai salah satu perusahaan besar PT Makassar Terminal Services (MTS) dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan para karyawannya serta menyelesaikan dan mengevaluasi masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Seluruh peranan yang dilakukan oleh PT Makassar Terminal Services (MTS) khususnya dalam bagian sumber daya manusia diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang seperti itu bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan selama mungkin, terlebih bila karyawan tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Menurut Zeffane (1994) dalam Khikmawati (2015) menyatakan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karir, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja serta beban kerja. Berikut informasi mengenai persentase *employee turnover* PT Makassar Terminal Services pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Akhir Tahun	Persentase Turnover
2012	15	11	118	121	3.35 %
2013	23	9	119	132	11,15 %
2014	11	11	128	128	0%
2015	8	23	129	117	12,20%

Sumber: HRD & GA Department PT. Makassar Terminal Service

Melalui informasi yang diberikan dari SDM PT Makassar Terminal Services, pada tahun 2012 terjadi turnover karyawan sejumlah 3.35%, pada tahun 2013 sebesar 11,15%, pada tahun 2014 sebesar 0%, dan tahun 2015 sebesar 12,20%. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang dialami oleh perusahaan terutama dalam menjaga masa eksistensi karyawan. Kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak mendukung justru akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan pada karyawan yang juga akan diikuti dengan menurunnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat *turnover intention*. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yang ketat harus sesuai dengan harapan karyawan akan tetap memberikan kinerja yang baik. Jika *turnover* perusahaan tinggi akan memberi dampak negatif terhadap perusahaan seperti mengganggu kelancaran aktivitas di perusahaan, memunculkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal. Kondisi ini juga akan mengakibatkan meningkatkan biaya rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari karyawan baru (Ridlo, (2012) dalam Johannes, Edward dan Rofi'l (2014)). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mobley et al., (1979) & Syafrizal dan Rahardja (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Johannes, Edward, dan Rofi'l (2014) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja yang sekarang dan berniat mencari pekerjaan di tempat lain.

Kompensasi finansial dan lingkungan kerja merupakan variabel-variabel yang dianggap dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Turnover Intention sebagai implikasi Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT Makassar Terminal Services) “**

## 1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan tepat dan dapat menuju sasaran yang sesuai dengan perumusan masalah, maka peneliti melakukan pembatasan dalam penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Makassar Terminal Services. Hal ini dilakukan karena sebagai perusahaan yang mempunyai karyawan dengan jumlah yang banyak harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.
2. Responden dan objek pada penelitian ini adalah staff dan karyawan tetap yang berkerja di divisi *operational* dan *maintenance* PT Makassar Terminal Services setelah melalui masa percobaan karena staff dan karyawan tetap telah menerima gaji yang ditentukan dan memperoleh semua fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
3. Penelitian ini akan mengukur *turnover intention* yang ditinjau dari pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Variabel Independen dari penelitian ini terdiri dari: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Penulis membatasi variabel independen karena variabel-variabel tersebut dianggap dapat memberi pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Variabel dependen dari penelitian ini yaitu ***Turnover Intention***. Penulis memilih variabel dependen tersebut karena agar perusahaan tetap berdiri dimasa depan adalah mempertahankan karyawan dengan memberi segala yang dibutuhkan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan

## 1.3 Rumusan Permasalahan

Dalam penelitian ini terdapat dugaan yang ditemukan untuk dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menentukan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah pemberian kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Makassar Terminal Services ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Makassar Terminal Services ?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Makassar Terminal Services ?

## 1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penulis memaparkan maksud dan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis apakah pemberian kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Makassar Terminal Services.
2. Mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Makassar Terminal Services.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT Makassar Terminal Services.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (1995), MSDM adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Noe et al (2008), MSDM adalah kebijakan-kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal

### 2.2 Kompensasi Finansial

Simamora (2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Rivai (2008) bahwa kompensasi finansial terdiri dari pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, dan pembayaran tertanggung. Kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial tidak langsung atau yang disebut

sebagai tunjangan. Tunjangan terbagi menjadi dua yaitu tunjangan wajib dan tunjangan tidak wajib (Mondy, 2008).

Putri (2014) menjelaskan bahwa indikator kompensasi finansial terdiri dari:

1. Karyawan menerima gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
2. Perusahaan memberikan insentif yang cukup layak kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhannya
3. Karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan tugas/pekerjaannya
4. Karyawan menerima bonus yang sesuai dengan target realisasi pekerjaannya setiap bulan

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Yunanda, 2013).

Handaru et. al, (2013) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh. Sari dan Suddin (2015) menjelaskan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Handaru et. al, (2013), lingkungan kerja yang baik dapat diukur berdasarkan:

1. Penerangan lampu dalam ruang kerja sudah memadai
2. Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja
3. Suara bising tidak terdengar di tempat kerja
4. Luas ruang kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan
5. Karyawan mendapatkan ketentraman dan keamanan dalam bekerja

## 2.4 Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Kartika dan Kaihatu (2010) merupakan refleksi dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi, kondisi serta rekan kerja karyawan. Tett dan Meyer (1993) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keterikatan afektif terhadap pekerjaan dan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu.

Hasibuan (1994) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Pengertian lain mengenai kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Martoyo (1994) kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saleem et. al, (2010) indikator mengenai kepuasan kerja terdiri dari:

1. Karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya
2. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya
3. Karyawan merasa antusias terhadap pekerjaannya
4. Karyawan sangat menikmati terhadap pekerjaannya
5. Karyawan merasa puas terhadap pengakuan yang diterima dari hasil pekerjaan yang baik
6. Karyawan merasa puas dengan peluang promosi
7. Karyawan merasa puas dengan variasi-variasi dalam pekerjaannya

## 2.5 Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Pengertian *turnover intention* menurut Tett dan Meyer (1993) yaitu niat karyawan secara sadar dan hasrat yang disengaja untuk meninggalkan organisasi. Menurut Mobley et al (1978), turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Sependapat dengan Mobley et al (1978), Zeffane (1994) menjelaskan turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Menurut Kelloway, Gottlieb, dan Barham (1998), indikator pengukuran turnover intention terdiri dari:

1. Karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi
2. Karyawan berencana mencari pekerjaan baru
3. Karyawan bertanya mengenai peluang pekerjaan baru kepada orang lain
4. Karyawan tidak berencana untuk bertahan lama di organisasi yang lama

## 2.6 Rerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan oleh Syah (2013) pada karyawan PT Graha Raja Empat menjelaskan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus adil dan layak. Semakin baik persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan akan menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

### **H<sub>1</sub>: Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja**

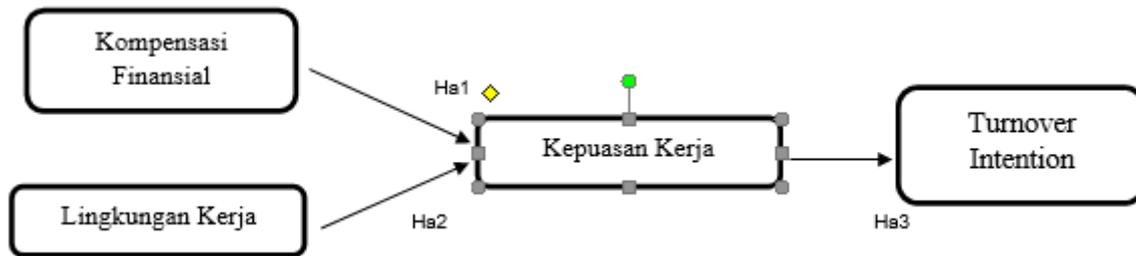
Melalui penelitian yang dilakukan oleh Anas (2013) pada karyawan PT Karya Mitra Muda, lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

### **H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal dan Rahardja (2011) pada karyawan Hotel Horison Semarang, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Terpenuhinya kepuasan kerja maka akan dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan merasa tidak terpenuhi kepuasan kerjanya maka mereka akan cenderung mempunyai niatan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang mampu memenuhi kepuasan kerja mereka.

### **H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention***

## 2.7 Model Penelitian



Sumber: Syafrizal dan Rahardja (2011), Chaisunah dan Muttaqiyathun (2012), Anas (2013), Yunanda (2013), Jehan (2015).

Keterangan:

$H_{o1}$ : Kompensasi Finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

$H_{a1}$ : Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{o2}$ : Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{a2}$ : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{o3}$ : Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

$H_{a3}$ : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016, dengan tujuan untuk ingin mengetahui pengaruh hubungan kompensasi finansial, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan agar dapat membantu pihak-pihak yang terkait dalam melihat pengaruh dari variabel-variabel di atas terhadap *turnover intention*. Objek yang digunakan adalah karyawan tetap divisi *operation* dan *maintenance* PT Makassar Terminal Services (MTS) berjumlah 100 orang.

### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian memiliki arti sebagai sebuah kerangka kerja yang digunakan dalam melakukan sebuah penelitian, desain penelitian memberikan serangkaian prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang terstruktur untuk dapat menjawab

permasalahan yang sedang diteliti (Maholtra, 2010). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *descriptive*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yang akan dilakukan dalam satu periode (*cross sectional design*).

### 3.3 Metode Penghimpunan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian. Data primer pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan yang disebarakan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Kartono (1990) menjelaskan kuesioner adalah teknik pengumpulan data mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah responden, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya (Wicaksono, 2015). Penelitian ini menggunakan skala interval, yang mana memungkinkan peneliti melakukan operasi aritmatika tertentu terhadap data yang dikumpulkan dari responden. Data sekunder pada penelitian ini didapat dengan melakukan kegiatan kepustakaan dengan mencari landasan mengenai penelitian ini dengan membaca sumber-sumber tersebut, khususnya yang mengenai dalam penelitian ini.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Makassar Terminal Services di Makassar. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan metode statistik dengan program SEM, ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200 (Hair et al. 2010). Bila ukuran sampel terlalu besar, misalnya 400 maka metode menjadi sangat sensitif sehingga sulit mendapatkan ukuran-ukuran *goodness of fit* yang baik. Pedoman ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator kali 5 sampai 10 (Hair et al. 2010). Dalam penelitian ini maka jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Sampel} = \text{indicator} \times 5$$

$$\text{Jumlah Sampel} = 20 \times 5 = 100$$

Peneliti menggunakan metode sampel *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Makassar Terminal Services yang telah melalui masa percobaan dan memperoleh semua fasilitas yang disediakan perusahaan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel penelitian tersebut didefinisikan secara mendetail sehingga indikator dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat diidentifikasi dengan jelas. Peneliti menggunakan bantuan definisi operasional ini untuk membantu memodifikasi kuesioner, sehingga hal tersebut mempermudah responden dalam melakukan pengisian kuesioner yang diberikan sebagai data primer dalam penelitian. Berikut ini adalah definisi dan variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
Kompensasi Finansial (KF)	Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.  (Mondy ,2008)	<b>KF1:</b> Gaji pokok yang saya terima cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. <b>KF2:</b> Insentif yang diberikan perusahaan cukup layak untuk memenuhi kebutuhan saya. <b>KF3:</b> Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas saya. <b>KF4:</b> Bonus yang saya terima disesuaikan dengan target realisasi pekerjaan tiap bulannya  (Putri, 2014)	<i>Interval</i> 1-6
Lingkungan Kerja (LK)	Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah dan bertujuan untuk mengarahkan lingkungan kerja kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, tenteram,puas dalam	<b>LK1:</b> Penerangan lampu dalam ruang kerja sudah memadai. <b>LK2:</b> Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja <b>LK3:</b> Suara bising yang mengganggu sering terdengar di tempat kerja (reverse) <b>LK4:</b> Luas ruang kerja, mengganggu pekerjaan saya. (reverse) <b>LK5:</b> Saya telah mendapatkan ketentraman dan keamanan dalam bekerja.  (Handaru et all., 2013)	<i>Interval</i> 1-6

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
	menyelesaikan pekerjaannya dalam ruang kerjanya  (Sofyan, 2013)		
Kepuasan Kerja (KK)	Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya mereka yakini seharusnya mereka terima  (Robbins dan Coulter, 2007)	<b>KK1:</b> Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya <b>KK2:</b> Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang <b>KK3:</b> Kebanyakan hari saya antusias terhadap pekerjaan saya <b>KK4:</b> Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya. <b>KK5:</b> Saya merasa puas terhadap pengakuan yang didapat dari pekerjaan yang baik. <b>KK6:</b> Saya merasa puas dengan adanya kesempatan untuk mendapat promosi. <b>KK7:</b> Saya puas dengan banyaknya variasi di dalam pekerjaan saya  (Saleem et al., 2010)	<i>Interval</i> 1-6
<i>Turnover Intention (TI)</i>	Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.  (Mobley, 1978)	<b>TI1:</b> Saya berpikir untuk meninggalkan organisasi ini. <b>TI2:</b> Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru. <b>TI3:</b> Saya berniat untuk bertanya kepada orang-orang tentang peluang pekerjaan baru <b>TI4:</b> Saya tidak berencana untuk bertahan lebih lama di organisasi ini.  (Kelloway, Gottlieb, dan Barham 1998)	<i>Interval</i> 1-6

#### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Profile Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang dimana mayoritas laki-laki yang berjumlah 96% (96 karyawan). Berdasarkan status karyawan sebanyak 95% responden berstatus karyawan tetap dan 5% responden berstatus tetap tapi dalam masa percobaan

dan berdasarkan divisi sebanyak 80% responden bekerja di divisi operasional dan 20% responden bekerja di divisi maintenance.

## 4.2 Hasil Analisis data

### 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

*Construct validity* atau validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kemampuan suatu alat ukur atau indikator dalam mengukur variabel laten yang diukurnya. Suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik jika muatan faktor standarnya (*standardized loading factors*)  $\geq 0.50$  dan idealnya  $\geq 0.70$  (Hair et al., 2010). Reliabilitas adalah konsisten suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya (Hair et al., 2010). Mengukur reliabilitas dalam SEM akan digunakan *composite reliability measure* dan *variance extracted measures*, sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *construct reliability* (CR)  $\geq 0.70$  dan *variance extracted* (EVA)  $\geq 0.50$ .

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

Variabel	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
	Factor Loading	Kriteria $\geq 0.5$	Construct Reliability $\geq 0.7$	Variance Extracted $\geq 0.5$	Kesimpulan
KF1	0.775	Valid	0.885	0.660	Reliabel
KF2	0.952	Valid			
KF3	0.713	Valid			
KF4	0.785	Valid			
LK1	0.635	Valid	0.784	0.548	Reliabel
LK2	0.587	Valid			
LK5	0.743	Valid			
KK1	0.793	Valid	0.920	0.623	Reliabel
KK2	0.816	Valid			
KK3	0.717	Valid			
KK4	0.845	Valid			
KK5	0.810	Valid			
KK6	0.688	Valid			
KK7	0.643	Valid			
TI1	0.858	Valid	0.901	0.699	Reliabel
TI2	0.935	Valid			
TI3	0.883	Valid			
TI4	0.617	Valid			

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa seluruh indikator-indikator dalam penelitian dinyatakan valid. Selain uji validitas, tabel 4.1 juga menjelaskan dapat menjelaskan reliabilitas dari pengukuran AVE dan CR yang telah memenuhi syarat dengan demikian diketahui bahwa indikator-indikator yang dibentuk mampu menjelaskan variabel laten.

#### 4.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis Dalam Struktural Model (*Structural Model Fit*)

Model keseluruhan adalah seluruh hubungan antar konstruk yang mempunyai hubungan kausal (sebab akibat) maka dari itu akan ada variabel laten eksogen dan variabel endogen. Analisis model keseluruhan berhubungan terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh variabel laten terhadap variabel laten lainnya, sesuai dengan kerangka konseptual penelitian. Kemudian, pada analisis model keseluruhan akan diketahui tingkat signifikansi dengan cara melihat nilai  $p$ . Jika nilai estimasi parameter menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis dan tingkat signifikansi  $p < 0.05$  maka hipotesis yang diajukan berarti didukung data. Namun, jika nilai estimasi parameter menunjukkan hasil tidak sesuai dengan hipotesis dan tingkat signifikansi  $p > 0.05$  maka hipotesis yang diajukan berarti tidak didukung data. Hasil pengujian hipotesis pada model keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

**Tabel 4.2 Output Regression Weights**

Hipotesis	Path	Estimasi	p	Kesimpulan
1	KK (Kepuasan Kerja) ← KF (Kompensasi Finansial)	0.322	***	Didukung data
2	KK (Kepuasan Kerja) ← LK (Lingkungan Kerja)	0.572	***	Didukung data
3	TI ( <i>Turnover Intention</i> ) ← KK (Kepuasan Kerja)	-0.466	***	Didukung data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *Output Regression Weights*:

- a. Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai  $p=***$  (sangat kecil) dan nilai estimasi sebesar 0.322, artinya dengan memberikan Kompensasi Finansial yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan
- b. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai  $p=***$  (sangat kecil) dan nilai estimasi 0.572, artinya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

- c. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan nilai  $p=***$  (sangat kecil) dan nilai estimasi sebesar -0.466, artinya Kepuasan Kerja yang tinggi akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan

#### 4.3 Implikasi Manajerial

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar efektif peran Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT Makassar Terminal Services.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi finansial & lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan harus memperhatikan dan memberikan kompensasi finansial khususnya pada bonus dan insentif. Pemberian bonus dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup dan tanggung jawab pekerjaan sehingga karyawan tidak akan merasa bosan dengan pekerjaannya, menemukan kenikmatan nyata, dan merasa puas dengan pekerjaannya. Menciptakan lingkungan kerja yang aman & tenang dan memberikan penerangan yang memadai di ruang kerja agar karyawan tetap fokus terhadap pekerjaannya, dengan pemenuhan hal tersebut maka karyawan memiliki perasaan senang dan puas terhadap lingkungannya. Sehingga karyawan akan memiliki komitmen untuk tetap di perusahaan dan tidak mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada model struktural 3 hipotesis penelitian yang diajukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### 5.2 Saran

a. Bagi PT Makassar Terminal Services:

➤ Dari sisi insentif:

1. Peraturan sistem insentif PT MTS harus jelas dan dapat dimengerti oleh karyawan
2. PT MTS diharapkan dapat memberi tahu kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan untuk mendapat insentif

3. PT MTS diharapkan dapat menentukan rencana yang dapat diukur karyawan sehingga setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk memperoleh insentif

➤ Dari sisi bonus:

1. PT MTS diharapkan dapat memberikan bonus kepada karyawan yang menghasilkan produk/output yang melebihi target.
2. PT MTS diharapkan memberikan bonus berdasarkan kehadiran karyawan selama standar jangka waktu yang ditentukan perusahaan.
3. PT MTS diharapkan dapat memberikan bonus berdasarkan lama kerja karyawan dalam perusahaan.

➤ Dari sisi keamanan dan ketentraman:

1. PT MTS merealisasikan usulan dari karyawan, menangani kekhawatiran dan keluhan terkait dengan keamanan dan ketentraman lingkungan kerja
2. PT MTS diharapkan dapat mengikuti setiap aturan keamanan dan prosedur agar tercipta keamanan dan ketentraman lingkungan kerja di perusahaan
3. PT MTS diharapkan dapat mengkomunikasikan sebanyak mungkin tentang aktivitas keamanan seperti menguji alarm, mengubah peralatan atau fasilitas dalam lingkungan kerja perusahaan, dan prosedur keamanan.

➤ Dari sisi penerangan:

1. PT MTS memberikan tambahan penerangan yang cukup sehingga objek berukuran kecil dapat terlihat secara jelas.
2. PT MTS dapat mengatur sumber cahaya atau pantulan cahaya agar tidak menyilaukan sehingga karyawan dapat fokus melihat objek yang terkait dengan penyelesaian pekerjaannya.
3. PT MTS dapat mengatur distribusi/penebaran cahaya secara merata agar karyawan dapat melihat secara jelas dan tidak dalam keadaan buram atau berbintik-bintik di lingkungan kerja.

b. Bagi penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas mengenai kajian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Dalam penelitian selanjutnya peneliti mengharapkan dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain seperti *job insecurity*, komitmen organisasi, *job stress*, *organization culture*, *job performance* yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khaidir.(2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, Hal 1-11
- Chaisunah., & Muttaqiyathun, Ani. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)
- Hair, F. J., Black, Babin, & Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Handaru, Wahyu Agung., Utomo, Try., & Sudiarditha, I Ketut R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1*, 116-135
- Handoko, T Hani. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung
- Jehan, Sarah. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Perawat RSIA. Hermina. ([http://www.lib.ibs.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=2631&keywords=turnover+intention](http://www.lib.ibs.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2631&keywords=turnover+intention)). Diakses pada tanggal 20 April 2016) hal 1-20
- Johannes, Edward, dan Rofi'i, Muchid. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variable Intervening*. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol.2 No.2 April-Juni 2014 ISSN:2338-123X*, 141-152
- Kartika, Endo Wijaya., Kaihatu, Thomas S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.12, NO. 1, MARET 2010*: 100-112
- Khikmawati, Retno. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta* ( <http://eprints.uny.ac.id/23036/> , diakses pada tanggal 28 Maret 2016)
- Kelloway, E. Kevin., Gottlieb, Benjamin H., & Barham, Lisa. (1998). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology 1999, Vol. 4, No. 4*,337-346
- Maholtra, Naresh K., (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Upper Saddle: Pearson/Prentice Hall.
- Martoyo, Susilo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

- Mobley, William H., Horner, Stanley O., dan Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* Vol. 63, No. 4, 408-414
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., dan Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin* 1979, Vol. 86, No. 3, 493-522
- Mondy, R.Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., Wright, Patrick M. (2008). *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage*. 6<sup>th</sup> Edition. Boston: McGraw-Hill
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. - *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6565>, diakses pada tanggal 27 April 2016), hal 183-203
- Rivai, Veitzhal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 1, cetakan ke 4. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins. Stephen P., Coulter, Mary. (2007). *Management*. 9<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Sari, Arum., & Suddin, Alwi. (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 15 Edisi Khusus April 2015: 129 – 134
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013), hal 18-23
- Syafrizal, Gama Dwi., & Rahardja, Edy. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison Semarang), *Diponegoro University | Institutional Repository (UNDIP-IR)* (<http://eprints.undip.ac.id/34927/>, diakses pada tanggal 28 Maret 2016), 1-36.
- Syah, Harits. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen| Volume 1 Nomor 2 Maret 2013*, p.462-471
- Tett, Robert P., Meyer, John P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 259-293
- Yunanda, Mega Arum. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, hal 1-15

Wicaksono, Brilyan. (2015). Peran *Service Quality*, *Perceived Value*, dan *Switching Cost* dalam Membentuk *Customer Loyalty* pada Nasabah PT. Bank Central Asia, Tbk. ([http://www.lib.ibs.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=2646&keywords=PERAN+SERVICE+QUALITY%2C+PERCEIVED+VALUE%2C+DAN+SWITCHING+COST+DALAM+MEMBENTUK+CUSTOMER+LOYALTY+PADA+NASABAH+PT.+BANK+CENTRAL+ASIA%2C+Tbk](http://www.lib.ibs.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2646&keywords=PERAN+SERVICE+QUALITY%2C+PERCEIVED+VALUE%2C+DAN+SWITCHING+COST+DALAM+MEMBENTUK+CUSTOMER+LOYALTY+PADA+NASABAH+PT.+BANK+CENTRAL+ASIA%2C+Tbk), diakses pada tanggal 19 Juni 2016)

Zeffane, Rachid M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, Vol. 15 Iss 9 pp. 22 - 37

