



# Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu

Nur Risky Islianty<sup>1</sup>, Wiri Wirastuti<sup>2</sup>, Nirwan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako, Indonesia

E-mail: [nuriskislianty@gmail.com](mailto:nuriskislianty@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-02  <b>Keywords:</b> <i>Compensation;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Turnover Intention.</i>	This study aims (1) To determine the effect of compensation and job satisfaction simultaneously on employee turnover intention at PT. Bank Mandiri Samratulangi Palu Branch. (2) To determine the effect of partial compensation on employee turnover intention of PT. Bank Mandiri Samratulangi Palu Branch. (3) To determine the effect of job satisfaction on employee turnover intention at PT. Bank Mandiri Samratulangi Palu Branch. This type of research is causal associative using a quantitative approach. The population of this study amounted to 70 people. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, and documentation, while the data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the study show; (1) Compensation and job satisfaction have a simultaneous effect on employee turnover intention at PT. Bank Mandiri Branch Samratulangi Palu from the calculation results obtained $F_{count} = 3.235$ at the real level = 0.05 or $< 0.05$ . (2) Partial compensation for employee turnover intention of PT. Bank Mandiri Samratulangi Palu Branch with a regression coefficient of 1.454 while the significance level of $t$ is 0.042. (3) Job satisfaction on employee turnover intention at PT. Bank Mandiri Samratulangi Palu Branch with a regression coefficient value of 2.183 while the significance level of $t$ is 0.033.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-02  <b>Kata kunci:</b> <i>Kompensasi;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Turnover Intention.</i>	Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Mandiri Cabang samratulangi palu. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan; (1) Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 3,235$ pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ atau $\alpha < 0.05$ . (2) Kompensasi secara parsial terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Mandiri Cabang samratulangi palu dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,454 sementara tingkat signifikansi $t$ sebesar 0,042. (3) Kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,183 sementara tingkat signifikansi $t$ sebesar 0,033.

## I. PENDAHULUAN

Perbankan merupakan salah satu lembaga yang mempunyai peran strategis dalam menyelenggarakan, menyeraskan serta menyeimbangkan berbagai unsur pembangunan, peran yang strategis tersebut terutama disebabkan oleh fungsi bank sebagai lembaga yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien, yang dengan berdasarkan asas demokrasi ekonomi mendukung pelaksanaan pembangunan dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi

dan stabilitas nasional kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Seiring berkembangnya dunia perbankan, perusahaan-perusahaan perbankan baik perbankan konvensional maupun perbankan syariah, berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan, kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global

dan menyeluruh. Persaingan membutuhkan sumber daya manusia yang kuat, kokoh, manusia-manusia yang di dalam jiwanya terdapat gairah untuk beramal dan bekerja yang mempunyai jaminan yang kuat untuk menjadi orang yang kuat, terhormat, maju, rajin, berusaha bermanfaat, percaya akan kemampuan dirinya (Silvani 2017). Maraknya Bank Syariah di Indonesia, tentu memicu terjadinya persaingan antar bank. Persaingan itu tidak hanya antara bank konvensional dengan Bank Syariah, namun juga merambah antar instansi bank syariah sebagai institusi yang memiliki keistimewaan dan *market share* tersendiri, keadaan itu tentu menuntut bank syariah untuk ekstra keras meningkatkan kinerjanya (Maesyaroh, 2015).

Untuk menyikapi hal tersebut maka lembaga perbankan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang baik untuk pemimpin maupun pegawai. Sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM, di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) tujuan untuk pegawai (Mangkuprawira, 2004), agar manajemen bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja pegawai bisa meningkat dalam sebuah lembaga keuangan, kinerja yang baik adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan pelaksana perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan, salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kompensasi dan kepuasan kerja, pemenuhan kebutuhan hidup menjadi alasan yang sangat utama hingga seseorang ingin bekerja, dari tanggung jawab pekerjaan yang berat. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu yang bertempat di Jalan Samratulangi No. 60 Kecamatan Besusu timur, Kota Palu, yang selalu berusaha untuk tetap menjaga eksistensinya agar terus bisa memantapkan langkah produknya, namun di sisi lain Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu juga mempunyai tujuan untuk bias menyejahterakan karyawannya dengan pelayanan yang maksimal

dari bank mandiri, oleh karena itu, untuk bisa memaksimalkan pekerjaannya karyawan pada sebuah lembaga keuangan yang dalam hal ini Bank Mandiri, maka dibutuhkannya sebuah kompensasi dan kepuasan kerja yang baik bagi karyawannya. Menurut Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam Andriani & Kuncoro (2012) "*Kompensasi yaitu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan*",

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi yaitu total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Simamora (2006:442) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas, kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan karyawan, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Adanya kompensasi yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik, yang membuat karyawan dapat bekerja maksimal dan senang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama para karyawan memandang pekerjaan mereka, menurut Robbins (2006:102) dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat ketidakhadiran dan tingkat keluar masuknya karyawan (*Turnover intention*). Kepuasan kerja merupakan sikap senang atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya mereka, maka apabila seorang karyawan tidak senang terhadap pekerjaan tersebut, secara bersamaan pelayanan yang diberikan saat karyawan tersebut bekerja jelas tidak maksimal, selanjutnya dari hasil wawancara dengan ibu I Nyoman selaku Branch Manager PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu diketahui beberapa karyawan terkadang target yang tidak tercapai yang telah ditentukan

dalam prosedur kerja. Kedisiplinan kerja pegawai yang menurun sering terlihat dari ketepatan waktu kantor yaitu waktu datang ke kantor, waktu istirahat, dan waktu pulang kantor. Dari total pegawai yang ada, rata-rata setiap hari ada sekitar 4 orang pegawai yang datang terlambat dan masih adanya pegawai yang belum bisa menaati prosedur pekerjaan masing-masing misalnya dalam jam istirahat yang selalu tidak tepat waktu masih selalu mengulur waktu istirahat sehingga kontribusi dalam pekerjaan kurang efektif dan efisien. Harnoto (2002:2) menyatakan, "*Turnover Intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik". Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa Intensi *Turnover* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan, pada setiap perusahaan, karyawan dapat keluar dari waktu ke waktu, beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *Turnover Intention*, model konseptual dan model empiris tentang *turnover intention* memberikan dukungan kuat terhadap proposisi yang menyatakan bahwa intensi perilaku membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (*actual behavior*) (Lee & Mowday, O' Reilly & Cadwell 1981) dalam Pare and Trembaly (2001:1-3). Sementara itu menurut Steel (2002) dalam Mueller (2003:2), "penelitian mengenai proses *turnover* sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota perusahaan". Berangkat dari uraian latar belakang disertai dengan fenomena-fenomena di atas, maka menarik diambil masalah tentang pengaruh *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palu Tadulako.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, Arikunto (2002). Penelitian ini menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden dalam penelitian, dengan demikian maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 orang. Adapun data

pegawai Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu berdasarkan jabatan masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Data Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Palu Tadulako

No	Jabatan	Jenis kelamin		Keterangan
		L	P	
1	Area Head	1		Tidak termasuk responden
2	Branch Manager		1	Tidak termasuk responden
3	Teller	2	4	Responden
4	Customer Service	2	4	Responden
5	Credit Operation	6	4	Responden
6	Cluster	3	4	Responden
7	Micro/marketing	13	7	Responden
8	Consumer Loan	4	4	Responden
9	Credit Card	3	4	Responden
10	EDC	3	3	Responden
Total Karyawan		72		Responden

Sumber data: PT. Bank Mandiri cabang Samratulangi Palu tahun 2017

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen, Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto; 2006:168), Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa hasilnya valid dengan perolehan nilai koefisien *corrected item-total corelation* lebih besar atau sama dengan 0,30 (Arikunto; 2006:168). Adapun hasil pengujian Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian dimana objek penelitian tersebut dilakukan di Bank Syariah Mandiri Cabang Palu, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Soal	Corrected Item Total Corelation	Keputusan (r > 0.3) = valid
Variabel Kompensasi (X1)	1	.478	Valid
	2	.380	Valid
	3	.508	Valid
	4	.678	Valid
	5	.328	Valid
	6	.412	Valid
	7	.787	Valid
	8	.564	Valid
	9	.491	Valid
	10	.674	Valid
	11	.323	Valid
	12	.549	Valid
	13	.488	Valid
	14	.453	Valid
	15	.763	Valid
	16	.406	Valid

Variabel	Butir Soal	Corrected Item Total Correlation	Keputusan (r > 0.3) = valid
Variabel Kepuasan Kerja (X2)	17	.341	Valid
	18	.395	Valid
	1	.398	Valid
	2	.360	Valid
	3	.422	Valid
	4	.366	Valid
	5	.322	Valid
	6	.481	Valid
	7	.310	Valid
	8	.653	Valid
	9	.644	Valid
	10	.796	Valid
Turnover Intention (Y)	11	.583	Valid
	12	.858	Valid
	1	.553	Valid
	2	.607	Valid
	3	.593	Valid
	4	.374	Valid
	5	.780	Valid
	6	.524	Valid
	7	.395	Valid
	8	.676	Valid
	9	.792	Valid
	10	.499	Valid
	11	.637	Valid
	12	.356	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas, Tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel bebas, menunjukkan semua butir pertanyaan/ pernyataan valid mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3 yaitu butir pertanyaan untuk variabel *Servant Leadership* (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) sehingga tidak ada pertanyaan yang harus dikeluarkan karena sudah memenuhi syarat. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsisten instrumen tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Metode perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach* dengan standar koefisien Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2010; 219). Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2010; 220). Adapun hasil uji reliabilitas yang dapat diuraikan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan (r > 0.6) = Reliabilitas
1	<i>Servant Leadership</i> (X <sub>1</sub> )	0.762	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.884	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.776	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas, Tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel bebas menunjukkan semua butir pernyataan/pertanyaan dengan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 dengan demikian semua butir pernyataan/pertanyaan dapat dimasukkan dalam pengolahan data penelitian selanjutnya.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi per-syaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

##### 1) Uji Normalitas

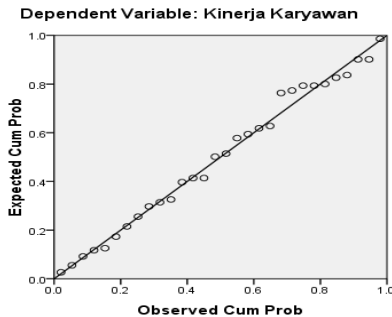
Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 16 hasil Uji Normalitas, data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal atau memenuhi asumsi normalitas berdasarkan dasar

pengambilan keputusan yang telah disebutkan diatas, adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas P-Plot

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilaksanakan menggunakan model regresi dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai tolerance value diatas 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas Ghazali dalam Silvani, (2017).

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Ket
1	KOMPENSASI (X <sub>1</sub> )	0,995	1,005	Non Multikolineritas
2	KEPUASAN KERJA (X <sub>2</sub> )	0,995	1,005	Non Multikolineritas

Sumber: Lampiran Hasil Regresi, Tahun 2017

Nilai toerance variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) yakni 0,995 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) yakni 1,005 lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *Multikolonieritas*.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokeditas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, dasar analisi menurut Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteros-kedastisitas*.

## 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan, berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (Y), dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Kompen-sasi (X<sub>1</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), terhadap *Turnover Intention* PT Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 70 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel inde-penden (Kompensasi dan Kepuasan kerja) terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Palu Tadulako dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = <i>Turnover Intention</i>				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	43,869	6,297	6,966	0,242
X <sub>1</sub> =Kompensasi	-0,118	0,081	1,454	0,042
X <sub>2</sub> =Disiplin Kerja	-0,215	0,099	2,183	0,033
F-Statistik	= 3,235			
Sig. F	= 0,000			

Lampiran Hasil Regresi, Tahun 2017

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel di atas, maka dirumuskan persamaan regresi pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 43,869 - 0,118 X_1 - 0,215 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas (kompensasi dan kepuasan kerja), hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 43,869 berarti *turnover intention* karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 43,869.
2. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (kompensasi) bernilai negatif yaitu sebesar -0.118 berarti terjadi pengaruh yang negatif antara kompensasi dan *turnover intention* yang ada pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.
3. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) bernilai negatif yaitu sebesar -0.215 berarti terjadi pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* yang ada pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. Artinya semakin baik kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, adapun hasil pengujian regresi yaitu sebagai berikut:

a) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, dari hasil pengujian regresi menunjukkan pengujian simultan diperoleh dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,235 dan nilai probabilitas signifikansi tersebut sebesar 0.00 dan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  atau nilai standar error yang telah ditetapkan secara umum yaitu  $0,00 < 0,05$ , artinya bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

*turnover intention* karya-wan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.

b) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil uji parsial pada penelitian ini nilai t hitung variabel kompensasi ( $X_1$ )= 1,454 dengan tingkat signifikansi  $0,042 < 0,05$  dan t hitung variabel kepuasan kerja ( $X_2$ )= 2,183 dengan tingkat signifikansi  $0,033 < 0,05$ . Berdasarkan dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dengan Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.
- 2) Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.

## B. Pembahasan

### 1) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu

Berdasarkan hasil regresi berganda menunjukkan bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan perbankan, karyawan mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional, untuk itu perusahaan perbankan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut, pemberian kompensasi maupun kepuasan kerja merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan adanya kompensasi yang sesuai dan layak serta kepuasan kerja yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan perbankan, sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan mempunyai tujuan tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, dan kebutuhan bersosial pada saat mereka bekerja diperusahaan perbankan dan agar tidak terjadinya *Turnover Intention* yang meningkat. Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang

Samratulangi Palu diketahui untuk variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu, hal ini mengindikasikan bahwa PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu secara umum sudah memberi hak-hak yang harus diterima karyawan berdasarkan indikator-indikator kompensasi dan kepuasan kerja, semua indikator tersebut sesuai yang diharapkan sehingga memberikan persepsi yang baik dimata karyawan terhadap perusahaan dan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*, adapun kesimpulan dari hasil penelitian Irbayuni yaitu semakin besar kompensasi yang dibayarkan ternyata semakin puas karyawan dalam bekerja dan semakin puas karyawan bekerja ternyata tidak dibarengi oleh berkurangnya *Turnover Intention* karyawan.

2) Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu, artinya seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu. Pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu bersifat negatif artinya kompensasi semakin meningkat maka semakin menurunkan *Turnover Intention* karyawan dalam bekerja, sehingga tidak terjadi peningkatan *Turnover Intention*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karya-

wan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan perbankan, jadi sistem kom-pensasi pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu ini dipersepsikan baik oleh karyawan, persepsi baik artinya gaji, bonus, dan insentif sebagian sudah sesuai harapan karyawan tetapi ada beberapa karyawan yang mempunyai kategori kurang tentang kom-pensasi, maka dikarenakan karyawan lebih memilih untuk melakukan *Turnover Intention* dari perusahaan perbankan.

Pada dasarnya setiap karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan perbankan, karena kompensasi sangat mengarah kepada suatu pemenuhan kebutuhan karyawan, dengan demikian, pemberian kompensasi yang berupa gaji, bonus dan insentif yang diberikan secara adil dan layak dapat memberikan dampak pada bagi karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu. Walaupun kondisi kompensasi sering menjadi masalah yang dihadapi karyawan seperti bonus yang terkadang tidak sesuai keuntungan perusahaan, akan tetapi karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu tetap dapat merasakan kompensasi yang mereka terima, walaupun terkadang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan perbankan sering terjadi keterlambatan pembayaran untuk karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian putrianti, hamid dan mukzam (2014) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, agar *Turnover* tidak mengalami peningkatan hendaknya pimpinan memperhatikan jaminan finansial dan non finansial dalam hal ini adalah kompensasi merupakan faktor pembentuk terjadinya *Turnover* karyawan.

3) Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.

Berdasarkan hasil pengujian regresi Berdasarkan hasil pengujian regresi telah membuktikan terdapat pengaruh antara

kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan, artinya seberapa besar kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi palu. Kepuasan kerja seorang karyawan sangatlah penting melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga tidak akan terjadi *Turnover Intention* didalam PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Susiani (2013) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, yang berarti bahwa tingkat kepuasan karyawan sangat berpengaruh pada keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, demikian pula sebaliknya. Agar *Turnover Intention* tidak mengalami peningkatan hendaknya pimpinan faktor seperti kepuasan kerja, sehingga dengan memperhatikan hal tersebut *Turnover Intention* karyawan akan lebih menurun lagi.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *urnover intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.

3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *urnover intention* pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu.

##### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran-saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu sudah memperhatikan atau meningkatkan kompensasi seperti dilihat pada indikator gaji yang sudah sesuai dengan tanggung jawab, sedangkan untuk indikator bonus yang sudah sesuai dengan keuntungan dari bank mandiri, sedangkan indikator insentif yang belum memuaskan untuk karyawan. Dikarenakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan dipertahankan oleh perusahaan perbankan. Mengingat kompensasi yang adil dapat mempengaruhi emosional karyawan dan semakin menarik faktor kompensasi akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain.
2. Adapun variabel kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Cabang Samratulangi sudah baik akan tetapi permasalahan seperti indikator indikator rekan kerja yaitu kurangnya kerja sama dengan sesama rekan kerja. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan, maka perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai pada bidangnya. Sehingga membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja..
3. Dan variabel *Turnover Intention* menunjukkan hasil yang baik yaitu dengan pernyataan indikator absensi yang meningkat terlihat dari beberapa karyawan yang sudah tidak bolos bekerja, tetapi yang perlu ditingkatkan pada indikator absensi yang meningkat yang mana dalam ketepatan waktu untuk bekerja atau menyelesaikan tugas, agar *Turnover Intention* tidak mengalami peningkatan hendaknya pimpinan lebih memperhatikan faktor seperti kepuasan kerja dan kompensasi. Sehingga dengan memperhatikan hal tersebut *Turnover Intention* PT. Bank



Mandiri Cabang Samratulangi Palu tidak akan menurun lagi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ahsan, Muhammad. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, stres kerja, variabel organisasi dan kepemimpinan Terhadap turnover intention karyawan pada rumah sakit pertamina Balikpapan*. Jurnal, Universitas Hasanuddin.
- Andriani, Dewi dan Kuncoro, Enkos, Achmad. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Azda Jayas Perkasa Bogor*: Jurnal Binus university, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Falconi, G., Chong. J.Y. 2001. *Gender Differences in strong among older Adults*. *Geriatrics and aging*, 10(08): 497-500.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) pada Karyawan PT. Buma Desa Sauran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*.Jurnal.Psikologi.fisip.unmul.
- Handoko. T. Hani. 2000. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi II. Cetakan keempat belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi II. Cetakan keempat belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 2002. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi II. Cetakan kelima belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Grialia Indonesia.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2001. *Human Resource Management*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Munandar, Smith, Kendall, dan Hulin 2004. *Perilaku dalam organisasi*. Edisi ke 7. Jilid 4. Cetakan ke 3 Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. *"Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel"*. *Jurnal Universitas Medan*.
- Nawawi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetif*. PT. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Putrianti, arin dewi , Hamid, Jamhrud, mukhzam, djudi. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang*. Jurnal
- Ramlall, S. 2003. *Managing employee retention as a startegy for increasing organizational completitiveness, organizational application, applied H.R.M. Research*. 8(2) :63-72
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

- Sudjana, 2000, Metode Statistik, Tarsito: Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunarcaya, Putu. 2008. *Analisis Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan dinas kessehatan kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Tugas Akhir Program Magister, Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sumarto. 2009. *Meningkatkan Kompensasi, kepuasan kerja dan Motivasi untuk mengurangi Labor turnover intention*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol. 9 No. 1 Maret 2009.
- Susiani, Vera. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention*: Bali, Jurnal
- Suwatno, Dan Priansa, Donni. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta