

PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE NAGOYA HILL BATAM

Yannik_ariyati¹⁾, Andi Mahera²⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau kepulauan
Yannik_ariyati@yahoo.co.id¹⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau kepulauan
andimahera492@yahoo.com²⁾

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Dan sumber data yang di dapatkan adalah data primer yang di peroleh secara langsung dari jawaban kuesioner karyawan dan karyawati yang bersangkutan dengan penelitian tersebut dengan kualifikasi diatas. Ditambah dengan beberapa referensi dari peneliti sendiri. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Berpengaruh signifikan baik secara parsial, maupun secara simultan pada tingkat kepercayaan 100%. Nilai R Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,331 yang berarti bahwa 33,1 % perubahan tingkat Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variable Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Turnover Intention Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya

suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi.

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam sangat membutuhkan sumber daya manusia mampu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir *turnover intention*. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi *turnover intention* sangat diperlukan.

Adapun Permasalahan yang terjadi tentang masalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, harus memperhatikan lagi tentang perjanjian kerja dari awal, pada awal kontrak kerja sudah jelas tercantum tentang masalah gaji yang diberikan penuh, namun dalam kenyataannya gaji yang diberikan tidak penuh dan bahkan ada juga yang dibawah upah minimum kota batam, dengan kejadian seperti

ini akan mengurangi semangat kerja karyawan. Penempatan kerja juga digunakan sebagai tolak ukur seberapa besar produktivitas kerja karyawan tersebut

terhadap perusahaan, karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan. Beban kerja juga menjadi salah satu penyebab karyawan ingin keluar dari suatu pekerjaan, di PT. Matahari Departement Store beban kerja itu sendiri seperti penambahan waktu atau lamanya waktu kerja dalam sehari dan target penjualan, target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan merupakan beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan . Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis karyawan.

Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam .
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di MDS

Kompensasi

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadikewajibanperusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) adalah: “Kompensasi adalah 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 T. Hani Handoko (2000) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Adapun pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi

merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

Penempatan Kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru. Sedangkan menurut Tohardi (2002), Penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (Pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada. Penempatan karyawan menurut Hasibuan (2001) merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. sedangkan Gomes (2003) menyatakan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu

fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Fathoni (2006), Prinsip Pokok dalam penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat. Menurut Suwatno (2005), penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Menurut Hariandja (2005) Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian yang

menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan karyawan adalah hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Dhania (2010). Menurut Manuaba dan Ambarwati (2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada.

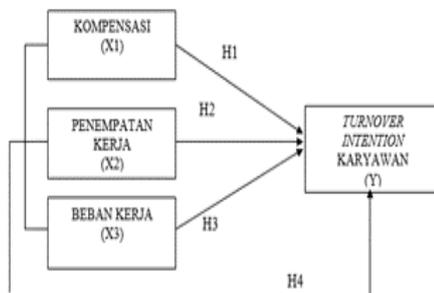
Schultz (2007) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2008), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress, (Ilyas 2009).

Turnover Intention

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivational yang akan dapat



mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat buntut pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli

dan Weisberg, 2006). Penelitian oleh Suliman dan Al-Junaibi (2010) mengeksplorasi hubungan antara dua komponen komitmen organisasi afektif dan keberlangsungan niat dan omset antara karyawan yang bekerja di industri minyak. Komitmen organisasi secara keseluruhan terbukti berkorelasi negatif dengan niat omset yang sebangun dengan penelitian sebelumnya. Berkenaan dengan dua komponen komitmen organisasi, kedua komponen tersebut berhubungan negatif dengan keinginan berpindah.

Robbins (2007) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya *alternative* pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap pada kinerja karyawan.
- H2 : Diduga Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga Kompetensi, Keterlibatan kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner (angket). Menurut Sugiyono (2010) “kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respondennya untuk menjawab. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan survei kuisisioner. Menurut Jogiyanto (2011) survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Penelitian diskriptif

Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Penelitian komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabel nya masih sama dengan variable mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan

dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini pada PT. Matahari Departement Store. Tbk yang berlokasi di Komplek Super Block Nagoya Hill, Jl. Teuku Umar Nagoya, Batam, Riau, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Survey
2. Observasi
3. Wawancara
4. Kuisisioner

Teknik Pengambilan Sampel dan Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi sebuah objek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam yang berjumlah sebanyak 300 orang karyawan.

Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Systematic random sampling*. Dengan menggunakan interval dalam memilih sampel penelitian.

Menurut Husein Umar mengatakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampelnya seperti berikut :

$$n = \frac{N}{\dots}$$

$$1 + N \cdot (e)^2$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi error

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil didalam penelitian ini adalah :

N = 300

e = 10% (0,1)

$$n = \frac{300}{1 + 300 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{300}{1 + 3}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

n = 75

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 75.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Alat Pengumpul Data

Langkah paling penting dalam mengumpulkan data adalah melakukan pengujian terhadap instrumen (alat ukur) yang akan digunakan kegiatan pengujian instrumen penelitian ini meliputi dua hal yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang harus mengetahui isi dari suatu instrumen (kuesioner), tujuannya adalah untuk mengukur ketepatan instrumen (kuesioner) yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Apabila nilai r hasil perhitungan *pearson product moment* atau r hitung > r tabel (untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df = n-2)

dengan nilai (0,2441) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sanusi, 2012).

Pengujian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Penempatan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) serta 1 variabel terikat yaitu *Turnover Intention* Karyawan (Y). Hasil uji masing-masing variabel terhadap item pernyataan akan dirincikan sebagai berikut :

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,706	0,227	Valid
	X1.2	0,683	0,227	Valid
	X1.3	0,704	0,227	Valid
	X1.4	0,742	0,227	Valid
	X1.5	0,607	0,227	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,724	0,227	Valid
	X2.2	0,389	0,227	Valid
	X2.3	0,688	0,227	Valid
	X2.4	0,782	0,227	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,428	0,227	Valid
	X3.2	0,667	0,227	Valid
	X3.3	0,804	0,227	Valid
	X3.4	0,320	0,227	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0,922	0,227	Valid
	Y.2	0,945	0,227	Valid

Hasil uji validitas diatas seperti ditampilkan menunjukkan bahwa

semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel nya sebesar 0,227 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

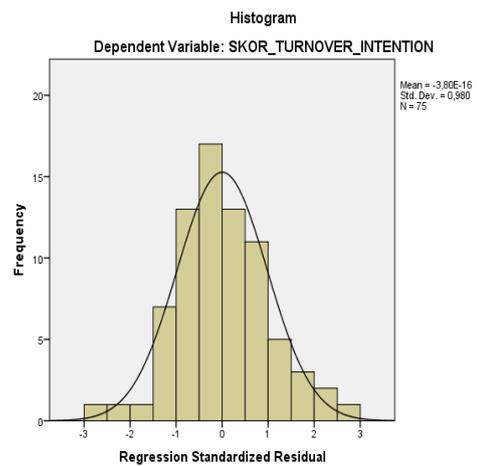
Uji Realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V. 23 uji statistik *Cronbrach's Alpha* $>$ 0,227 (r tabel) Berikut hasil uji realibilitas untuk masing– masing variabel :

Variabel	Alpha Cronbach	N Off Item	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,690	5	0,227	Reliabel
Penempatan Kerja (X_2)	0,556	4	0,227	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0,340	4	0,227	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,842	2	0,227	Reliabel

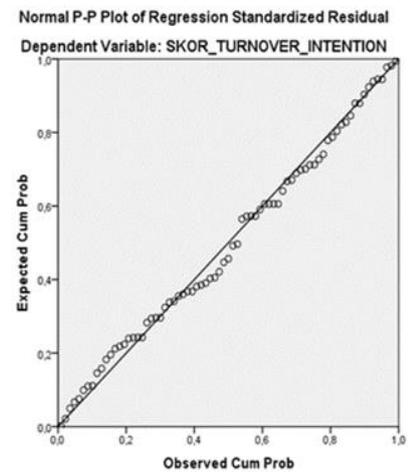
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing – masing variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y lebih besar dari 0,227. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

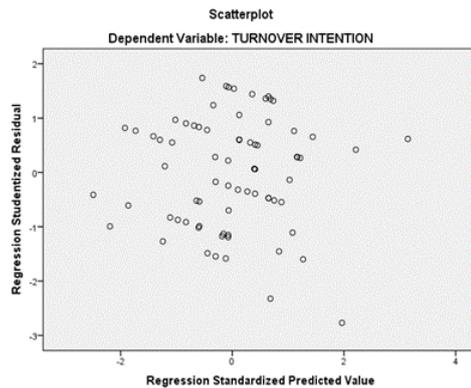


Gambar diatas memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped* maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal (Wibowo, 2012). Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal P-P plot of Regression Standarized Residual* dibawah ini.



Gambar diatas memperhatikan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Dan hasil dari pengujian heteroskedastisitas, terlihat titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga pengujian asumsi klasik dapat di lanjutkan kepada pengujian – pengujian berikutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.598 ^a	.358	.331

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,331 dan termasuk dalam kategori tepat, menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai x_1 , x_2 , x_3 dalam mempengaruhi variasi nilai Y adalah sebesar 33,1% sisanya 66,9 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak di ikutsertakan di model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.561	2,241			-.250	,803
KOMPENSASI	-.235	,081	-.302		2,907	,005
PENEMPATAN KERJA	,075	,137	,059		,545	,588
BEBAN KERJA	,704	,125	,605		5,619	,000

Hasil dari table menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) nilai t hitung $2,907 > t$ tabel 1,666 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Variabel penempatan kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung $0,545 < t$ tabel 1,666 dan nilai signifikan $0,588 < 0,05$ sehingga keputusan yang DIAMBIL adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Variabel beban kerja (X_3) nilai t hitung $5,619 > t$ tabel 1,666 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,994	3	46,331	13,201	,000 ^b
	Residual	249,193	71	3,510		
	Total	388,187	74			

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 13,201 (F hitung) > 2,73 (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), penempatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat secara bersama-sama terhadap variabel *turnover intention* karyawan (Y) dan bentuk regresi linear sudah tepat.

Pembahasan

Bagian ini akan memaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa kompensasi (X1) dengan nilai koefisien 0,235 berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi (X1) dengan *turnover intention* karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung 2,907 > t tabel 1,666 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa penempatan kerja (X2) dengan nilai koefisien 0,075 tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,030 > 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara penempatan kerja (X2) dengan *turnover intention* karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung 0,545 < t tabel 1,666 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil uji variabel penempatan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa beban kerja (X3) dengan nilai koefisien 0,704 berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja (X3) dengan *turnover intention* karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung 5,619 > t tabel 1,666 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil uji variabel beban kerja (X3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

4. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban

Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 3 variabel bebas yaitu variabel kompensasi (X1), penempatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) sebesar 0,000 dan F hitung 13,201. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi (X1), penempatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t untuk variable kompensasi (X1) di peroleh nilai t hitung > t tabel (2,907 > 1,666) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H0 ditolak dan H1 di terima, artinya kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).
2. Hasil Uji t variable penempatan kerja (X2) di peroleh nilai t hitung < t tabel (0,545 < 1,666) dan signifikan > 0,05 (0,030 > 0,05) maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya penempatan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
3. Hasil Uji t variable beban kerja (X3) di peroleh bahwa nilai t hitung > t tabel (5,619 > 1,666) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya beban kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
4. Dari Hasil uji F memperlihatkan nilai f hitung = 13,201 > 2,73(f

tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang berarti H_a diterima dan H₀ di tolak, hal ini berarti bahwa secara bersama – sama atau simultan kompensasi, penempatan dan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan kepada pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem kompensasi, perusahaan harus mempertahankan sistem kompensasi tanpa diskriminasi dalam hal apapun. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan kepuasan dan komitmen kerja melalui kompensasi sehingga *turnover intention* akan menurun.
2. Diharapkan kepada pihak perusahaan pada proses penempatan kerja untuk lebih mempertimbangkan kesesuaian posisi atau jabatan karyawan. Posisi atau jabatan yang disesuaikan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan, akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati, sebaliknya ketika karyawan merasa tidak senang mereka akan merasa seperti bekerja di bawah tekanan.
3. Diharapkan kepada pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi beban kerja yang dirasakan karyawan karena beban kerja merupakan

- salah satu faktor yang dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk tetap menetap atau meninggalkan perusahaan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan disarankan untuk mengembangkan ruang lingkup penelitian agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Teguh Sulistiyani, dan Rosidah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada
- Cao, Z., Chen J., and Song, Y. 2008. Does total rewards reduce the core employees' turnover intention?. *International Journal of Business and Management*. 20(8), pp: 62-75.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja. 2005. Effect of Job Satisfaction on Managerial Performance in Bank Nagari Padang Headquarters. *Business Management Dynamics*,(1): pp: 66-84.
- Harnoto, Tohardi. Hani. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (2000), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108 No. 2, pp. 171-20.
- Manuaba, Ambarawati, Ashar Sunyoto. 2014. Cetakan Ke 1 *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Novliadi, A Raymond, Dkk. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Edisi Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi, Buku I, Edisi Indonesia. Jakarta :PT. Indeks
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 buku 1 Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi 2. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan SDM. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Bandung: RefikaAditama.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto.(2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 4. Jakarta: SalembaEmpat.
- Staffelbach, B. (2008). *Turnover Intent*. Diploma Thesis. University of Zurich, Swiss.
- Tarwaka, A. (2015). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan
- Widjaja, D. C. (2012). Analisis Persepsi *Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention* Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. Jurnal Management Perhotelan.
- Wahyudi, A. 2008. Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Saling Organisasi. *Joglo*, 20(1).