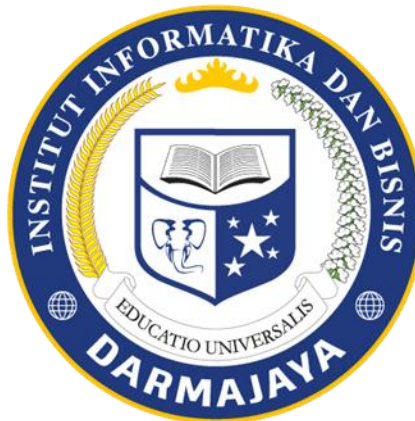


**PENURUNAN TINGKAT *TURNOVER INTENTION* MELALUI  
KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG TELUK BETUNG, BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**ALEXANDER DWI WAHYUDI**

**1412110280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNISDARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**



### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 15 Februari 2019



**ALEXANDER DWI WAHYUDI**  
**NPM. 1412110280**



## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Penurunan Tingkat Turnover Intention Melalui  
Kompensasi dan Komunikasi Pada PT. Pegadaian  
(Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung**

Nama Mahasiswa : **Alexander Dwi Wahyudi**

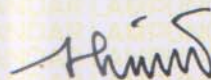
NPM : **1412110280**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang  
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada  
jurusan MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.

Menyetujui :

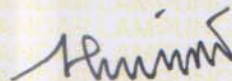
Dosen Pembimbing



**Aswin, S.E., M.M.**  
**NIK. 10190605**

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



**Aswin, S.E., M.M.**  
**NIK. 10190605**



## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **“PENURUNAN TINGKAT TURNOVER INTENTION MELALUI KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG”**. Untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

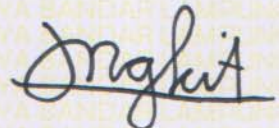
Nama Mahasiswa : **Alexander Dwi Wahyudi**

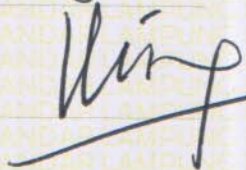
NPM : **1412110280**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

| Nama | Status | Tanda Tangan |
|------|--------|--------------|
|------|--------|--------------|

|                                          |             |                                                                                       |
|------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. <b>Stefanus Rumangkit, SE., M.Sc.</b> | - Penguji I |  |
|------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

|                                      |              |                                                                                       |
|--------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. <b>Linda Septarina, Dra., MM.</b> | - Penguji II |  |
|--------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

  
**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**  
**NIK. 14580718**

## **RIWAYAT HIDUP**

**ALEXANDER DWI WAHYUDI.** Dilahirkan di Kabupaten Ogan Komering Ulu tepatnya Kota Baturaja Timur pada hari jumat tanggal 29 februari 1996. Anak kedua dari pasangan Rafles Arif dan Zahara.

Pendidikan yang pernah ditempuh :

1. Pada tahun 2008 menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 01 Pagaralam.
2. Pada Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 2 Pagaralam
3. Pada tahun 2014 menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 7 Bandar Lampung.
4. Pada tahun 2014 terdaftar sebagai mahasiswa aktif di IIB Darmajaya Bandar Lampung pada Program Studi Manajemen.

Bandar Lampung, 15 Februari 2019

**ALEXANDER DWI WAHYUDI**  
**NPM. 1412110280**

## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

***Dengan mengucapkan syukur kepada ALLAH.SWT yang Maha Pengasih Lagi  
Maha Penyayang, kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang  
sangat aku sayangi dan sangat berarti didalam hidupku.***

Teruntuk Mama dan Papa,

Kini aku telah sampai pada waktuku, dimana aku dapat mewujudkan mimpi

Mama dan Papa untuk menjadikan aku seorang sarjana.

Terimakasih saja tidak dapat menebus ketulusan, dan kasih sayang Mama dan

Papa kepadaku.

Lembaran-lembaran ini menjadi bagian kecil bakti kasihku untuk Mama dan Papa.

Sebagai bukti kecil dari perjuanganku untuk membahagiakan Mama dan Papa.

Tidak ada kata yang dapat menggambarkan betapa aku menyayangi Mama dan

Papa.

I Love You, Mama dan Papa.

Teruntuk kakak perempuanku, Vera Loe Nitta.

Terimakasih atas segala nasihat, doa, semangat, cinta, dan kasih sayang yang tulus  
untukku.

Untuk seluruh sahabat-sahabatku,

Putra Hermanto S.E, Syara Purnama Sari S.E, Komang Manore Dalesma S.E, I

Komang Adhi S.E, Jessya Septy Nirmala S.E, Arif Prasedtyo S.E,

Andre Syahputra S.E, Ronavita Tanzania S.E, Keluarga besar SQUAD KOS  
KUNING serta teman-teman semua yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu  
Terimakasih telah memberikan dukungan serta doa-doa terbaik untukku.

## **MOTTO**

*“Sebuah kegagalan yang terjadi di dalam hidup.*

*Dikarenakan,*

*Hidup terlalu banyak berencana,*

*Tetapi*

*Sedikit untuk berpikir*

*Dan*

*Berusaha.”*

## **ABSTRAK**

### **PENURUNAN *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO), CABANG TELUK BETUNG, BANDAR LAMPUNG**

**OLEH :**

**Alexander Dwi Wahyuni**

*Turnover intention* adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Apabila *turnover intention* pada perusahaan meningkat, maka perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk merekrut kembali karyawannya. Setelah perekrutan pun perusahaan juga harus kembali mengeluarkan biaya tambahan untuk melatih karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan *Analysis Regresion Linear Berganda*. Berdasarkan Uji F dan Uji t menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi dan komunikasi lebih kecil dari pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan komunikasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.

Kata kunci : Kompensasi, Komunikasi dan *Turnover intention*



## **ABSTRACT**

### **TURNOVER INTENTION DEFLATION THROUGH COMPENSATION AND COMMUNICATION IN PAWNSHOP LTD., TELUK BETUNG, BANDAR LAMPUNG**

**By**

**Alexander Dwi Wahyuni**

Turnover intention is the level of movement that pass beyond the limit of membership of an organization. If the turnover intention of a company increases, the company must issue more budget to re-recruit its employees. After the re-recruitment, the company must also issue additional costs to train the employee. The objective of this research study was to finding out the effect of the compensation and the communication on the turnover intention of the sales division employees in Pawnshop Ltd., Teluk Betung, Bandar Lampung. The sampling technique used in this research was the saturated sampling. The number of the sample used in this research was 36 respondents. The data analyzing technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The result of this research showed significant values of the compensation and the communication which were smaller than the significance level ( $\alpha = 0.05$ ). Therefore, it was concluded that the compensation and the work communication partially or simultaneously affected the turnover intention of the sales division employees.

**Keywords:** Compensation, Communication, Turnover Intention



## **PRAKATA**

Segala puji kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENURUNAN TINGKAT TURNOVER INTENTION MELALUI KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini atas bantuan dari berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M. Sc., selaku Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung..
2. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung, dan Selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen, Staff pengajar serta karyawan-karyawan dilingkungan kampus IIB DARMAJAYA.
5. Kedua orangtua yang selalu memberikan dukungan dan doa, serta menjadi alasan utama bagi saya untuk terus bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
7. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak.

Bandar Lampung, 15 Februari 2019

Penulis,

**Alexander Dwi Wahyudi**  
**NPM. 1412110280**

## DAFTAR ISI

|                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>       | <b>i</b>     |
| <b>PERNYATAAN.....</b>           | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b> | <b>iii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>   | <b>iv</b>    |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>       | <b>v</b>     |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b> | <b>vi</b>    |
| <b>MOTTO .....</b>               | <b>vii</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>             | <b>viii</b>  |
| <b>PRAKATA.....</b>              | <b>ix</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>           | <b>xi</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>        | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>        | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>     | <b>xviii</b> |

## BAB I PENDAHULUAN

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang .....                  | 1  |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                 | 10 |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....         | 10 |
| 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek .....          | 10 |
| 1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....            | 11 |
| 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat .....          | 11 |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu .....           | 11 |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ..... | 11 |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....               | 11 |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....              | 12 |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....           | 13 |



## **BAB II LANDASAN TEORI**

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 2.1 Kompensasi .....                                | 15 |
| 2.1.1 Pengertian Kompensasi .....                   | 15 |
| 2.1.2 Tujuan Kompensasi .....                       | 15 |
| 2.1.3 Faktor-faktor Kompensasi .....                | 17 |
| 2.1.4 Komponen-komponen Kompensasi .....            | 18 |
| 2.1.5 Bentuk Kompensasi .....                       | 19 |
| 2.1.6 Indikator Kompensasi .....                    | 20 |
| 2.2 Komunikasi .....                                | 21 |
| 2.2.1 Pengertian Komunikasi .....                   | 21 |
| 2.2.2 Saluran Komunikasi .....                      | 22 |
| 2.2.3 Komunikasi Efektif .....                      | 24 |
| 2.2.4 Indikator Komunikasi .....                    | 24 |
| 2.3 <i>Turnover</i> .....                           | 25 |
| 2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....    | 26 |
| 2.3.2 Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> ..... | 26 |
| 2.3.3 Dampak <i>Turnover Intention</i> .....        | 27 |
| 2.3.4 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....     | 28 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                      | 29 |
| 2.5 Kerangka Pikir .....                            | 32 |
| 2.6 Hipotesis .....                                 | 33 |

## **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 3.1 Jenis Penelitian .....        | 36 |
| 3.2 Sumber Data .....             | 36 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data ..... | 36 |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....     | 37 |
| 3.4.1 Populasi .....              | 37 |
| 3.4.2 Sampel .....                | 37 |

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 3.5 Variabel Penelitian.....            | 38 |
| 3.5.1 Variable Bebas .....              | 38 |
| 3.5.2 Variable Terikat .....            | 38 |
| 3.6 Definisi Operasional .....          | 38 |
| 3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....      | 39 |
| 3.7.1 Uji Validitas .....               | 39 |
| 3.7.2 Uji Reabilitas .....              | 39 |
| 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data ..... | 40 |
| 3.8.1 Uji Linieritas .....              | 40 |
| 3.8.2 Uji Multikolinieritas.....        | 41 |
| 3.9 Metode Analisis Data.....           | 41 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis .....          | 42 |
| 3.10.1 Uji t.....                       | 42 |
| 3.10.2 Uji F .....                      | 43 |

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Deskripsi Data.....                                    | 45 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....               | 45 |
| 4.1.2 Deskripsi Variable Penelitian .....                  | 47 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....                  | 50 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas.....                             | 50 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....                          | 52 |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....               | 53 |
| 4.3.1 Uji Linearitas .....                                 | 53 |
| 4.3.2 Uji Multikolinearitas .....                          | 54 |
| 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 54 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....                        | 56 |
| 4.5.1 Hasil Uji t .....                                    | 56 |
| 4.4.2 Hasil Uji F.....                                     | 57 |
| 4.6 Pembahasan.....                                        | 58 |

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan ..... | 63 |
| 5.2 Saran .....      | 63 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 Data Karyawan PT. Pegadaian (Persero).....                           | 2  |
| 1.2 Data Karyawan Sales Force .....                                      | 3  |
| 1.3 Data Turnover Sales Force.....                                       | 4  |
| 1.4 Data Tolak Ukur <i>Turnover Intention</i> .....                      | 5  |
| 1.5 Kisaran Gaji Karyawan.....                                           | 7  |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                           | 29 |
| 3.1 Instrumen Skala Likert.....                                          | 36 |
| 3.2 Karakteristik Populasi .....                                         | 37 |
| 3.3 Definisi Oprasional Variable .....                                   | 38 |
| 3.4 Interpretasi nilai r .....                                           | 40 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....              | 45 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                        | 46 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....                 | 46 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                 | 46 |
| 4.5 Hasil Jawaban Responden Variable Kompensasi (X1).....                | 47 |
| 4.6 Hasil Jawaban Responden Variable Komunikasi (X2).....                | 48 |
| 4.7 Hasil Jawaban Responden Variable <i>Turnover Intention</i> (Y) ..... | 49 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Variable Kompensasi (X1).....                    | 51 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Variable Komunikasi (X2).....                    | 51 |
| 4.10 Hasil Uji Validitas Variable <i>Turnover Intention</i> (Y) .....    | 52 |
| 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....                                        | 52 |

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 4.12 Hasil Uji Linieritas.....         | 53 |
| 4.13 Hasil Multikolinieritas .....     | 54 |
| 4.14 Hasil Uji Korelasi .....          | 55 |
| 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi ..... | 55 |
| 4.16 Hasil Uji t.....                  | 56 |
| 4.17 Hasil Uji F.....                  | 58 |



## **DAFTAR GAMBAR**

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 2.1 Kerangka Pikir ..... | 32 |
|--------------------------|----|

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| Lampiran 1 : Surat Jawaban Dari Perusahaan .....                              |
| Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian .....                                       |
| Lampiran 3 : Daftar Data Responden .....                                      |
| Lampiran 4 : Hasil Jawaban Responden Variable Kompensasi (X1).....            |
| Lampiran 5 : Hasil Jawaban Responden Variable Komunikasi (X2) .....           |
| Lampiran 6 : Hasil Jawaban Responden Variable <i>Turnover Intention</i> (Y)   |
| Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Variable Kompensasi (X1).....                |
| Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Variable Komunikasi (X2) .....               |
| Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas Variable <i>Turnover Intention</i> (Y) ..... |
| Lampiran 10 : Hasil Uji Reabilitas .....                                      |
| Lampiran 11 : Hasil Uji Linearitas .....                                      |
| Lampiran 12 : Hasil Uji Multikolinearitas .....                               |
| Lampiran 13 : Hasil Uji Analisis Regresi .....                                |
| Lampiran 14 : Hasil Uji t .....                                               |
| Lampiran 15 : Hasil Uji F .....                                               |

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016, p.117) kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengajian relatif dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur pengajian dalam suatu organisasi dibandingkan dengan struktur pengajian yang berlaku di luar organisasi, sedangkan Veitzal dalam Wibowo (2015, p.541), menyebutkan kompensasi bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah kompensasi yang biasa diberikan pemimpin dapat berubah dengan kompensasi yang lainnya seiring dengan berubahnya tergantung situasi dan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Sebagaimana kompensasi dapat disimpulkan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersifat lentur atau fleksibel tergantung kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan.

##### **2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Veithzal (2015, p.544), mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara atasan dan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik,

sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian.

## 2. Komunikasi

Dengan balaas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh komunikasi dari jabatan itu.

## 3. Pengadaan Efektif

Juka perogram kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

## 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemn akan lebih mudah memotifasi bawahannya.

## 5. Stabilitas Kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta ekonomi konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

## 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan benyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

## 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2016, p.118), antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Perusahaan

Apabila serikat burunya sangat kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktifitas karyawan buruk serta sedikit maka kompensasi sedikit maka kompensasi kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang keppres menetapkan besarnya batasan upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa karyawan.

6. Biaya Hidup/*Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah tersebut rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi/gaji lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji lebih kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/balas jasanya kecil.

#### 9. Kondisi Prekonomian Nasional

Apabila kondisi prekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *fullemployment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena memerlukan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### 2.1.4 Komponen-komponen Kompensasi

Komponen-komponen yang mempengaruhi kompensasi menurut Veithzal (2015, p.546), antara lain sebagai berikut yaitu:

#### 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam

mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

## 2. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

## 3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar dari upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

## 4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upah meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

### 2.1.5 Bentuk Kompensasi

Bentuk-bentuk dari kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2011, p.120), antara lain sebagai berikut yaitu:

#### 1. Kompensasi material

Kompensasi ini tidak hanya berbentuk uang, dan tunjangan melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman.



Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.

## 2. Kompensasi sosial

Kompensasi ini berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambil keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

## 3. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja. Ketiga bentuk kompensasi tersebut, akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja, keanggotaan, keamanan, pengembangan pribadi maupun komitmen terhadap perusahaan.

### 2.1.4 Indikator Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut menurut Veithzal (2015, p.546), antara lain sebagai berikut yaitu:

#### 1. Puas terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

#### 2. Puas terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

### 3. Puas terhadap Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## 2.2 Komunikasi

### 2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p165) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani dalam Wibowo (2014,p.164) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p165) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Supardi dalam Wibowo (2014,p.166) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

### **2.2.2 Saluran Komunikasi dalam Perusahaan**

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan bentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran-saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh berbagai sarana formal lainnya. Menurut Handoko dalam Wibowo (2014,p.167), tipe saluran-saluran dasar komunikasi adalah vertikal, horizontal dan diagonal.

#### **a. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

1. Komunikasi Kebawah (*downward communicatioin*)

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita- berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini :

1. Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.
2. Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat *koordinatif* dan merupakan hasil dari konsep *spesialisasi* organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencakup masalah-masalah lini dan saran staf.

Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

### **2.2.3 Komunikasi yang Efektif**

Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p168) komunikasi yang efektif perlu diingat langkah berikut :

- a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan.
- b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima.
- c. Memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, e- mail, rapat/pertemuan, memo atau laporan.
- d. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima.
- e. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

### **2.2.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.171) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

#### **1. Kemudahan dalam memperoleh informasi**

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

## 2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

## 3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

## 4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

## 5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

### 2.3 *Turnover*

Dalam suatu perusahaan yang sering terjadi seperti tingginya tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. *Turnover* perlu diperhatikan oleh perusahaan karena *turnover* akan mempengaruhi aktivitas dan jalannya sebuah perusahaan.

### 2.3.1 Definisi *Turnover Intention*

Menurut Shudiro dalam Dharma (2013,p.3), *turnover intention* adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang sangat luas, *turnover intention* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Pendapat lain disampaikan Mathis et al dalam Ahmad Firdaus (2017), kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa ketika *turnover intention* pada perusahaan meningkat, maka perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk merekrut kembali karyawannya. Setelah perekrutan pun perusahaan juga harus kembali mengeluarkan biaya tambahan untuk melatih karyawan tersebut.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Pice dalam Kusbiantar (2013:94), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

#### 1. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- a. Tanggung jawab kekerabatan terhadapp lingkungan, semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
- b. Kesempatan kerja, semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

#### 2. Faktor individu yang terdiri dari:

- a. Komunikasi, semakin besar kepuasannya maka semakin kecilintensitas *turnover intention*-nya.
- b. Komitmen teerhadap lembaga, ssemakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *trunover intention*-nya.

- c. Prilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
- d. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- e. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi, semakintinggi tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil tingkat *turnover intention*-nya.
- f. Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil tingkat *turnover intention*-nya.
- g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi komunikasinya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

### **2.3.3 Dampak *Turnover Intention***

*Turnove intention* pada karyawan akan berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasinya (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya prusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat keerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang yang strategis menurut Dharma (2013:3), menyebutkan dampak *trunover intention* bagi prusahaan adalah:



1. Biaya penarikan karyawan  
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan  
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

#### **2.3.4 Indikator *Turnover Intention***

*Turnover Intention* dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut menurut Chen dan Francesco dalam Dharma (2013:4), antara lain sebagai berikut yaitu:

1. Niat (keinginan) untuk keluar  
Ide seorang keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan  
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain.
3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan  
Mencerminkan individu berkeinginan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Penelitian       | Judul                                                                                                                                       | Variable                                                                                                                | Hasil                                                                                                                                         | Perbedaan        |
|-----|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1   | Celvin<br>(2017) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada KSP Kopdit Mekar Sari Bandar Lampung                         | Variable Bebas:<br>Motivasi Kerja dan Komunikasi<br><br>Variable Terikat:<br><i>Turnover Intention</i>                  | Motivasi Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan dan Mempunyai Hubungan Yang Kuat                        | Objek Penelitian |
| 2   | Aulia<br>(2017)  | Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung | Variable Bebas:<br>Ketidakamanan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi<br><br>Variable Terikat:<br><i>Turnover Intention</i> | Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Turnover Intention</i> , Sedangkan Kompensasi dan Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap | Objek Penelitian |

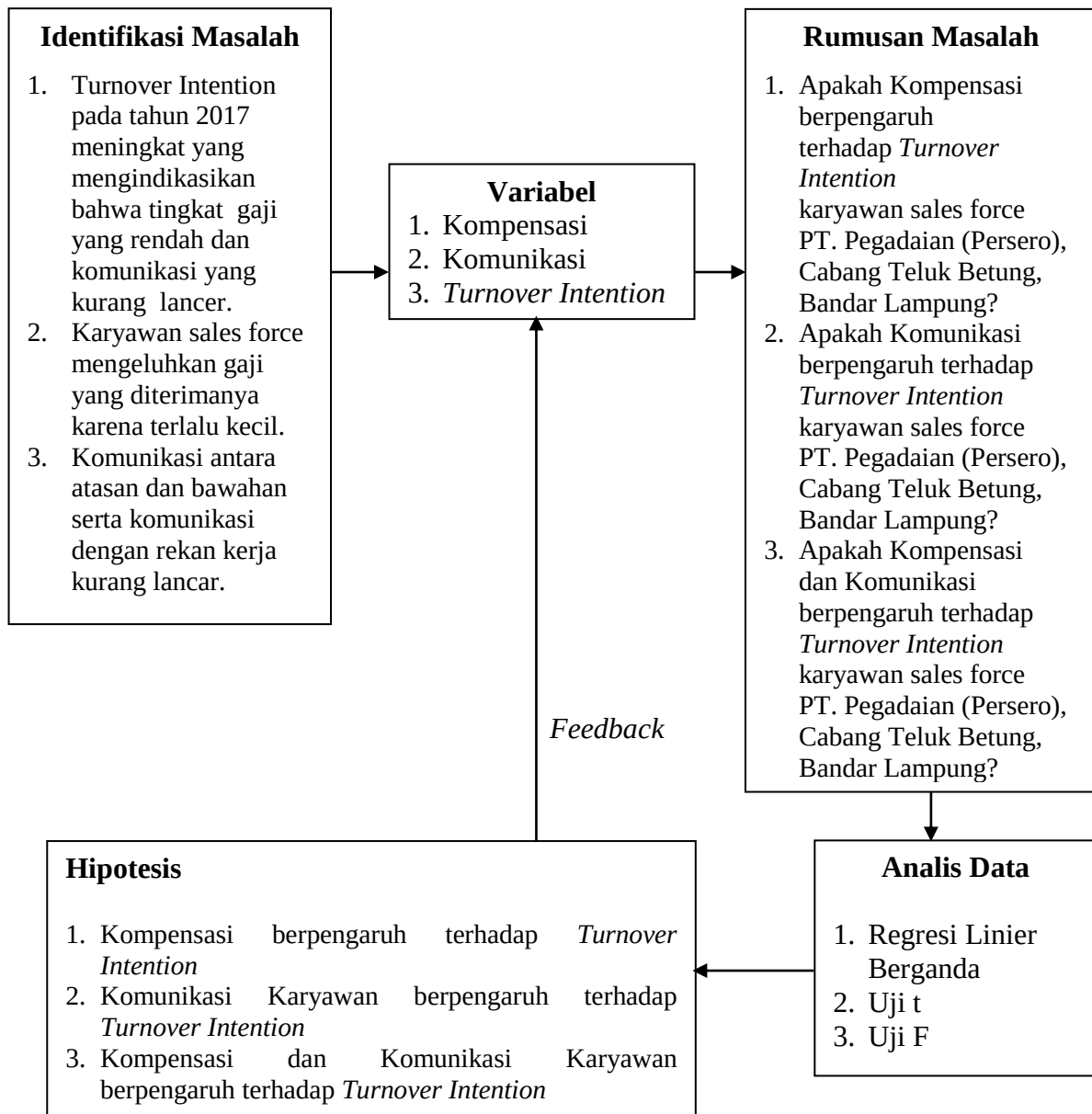
|   |                         |                                                                                                                                              |                                                                                                          |                                                                                                                    |                                                                         |
|---|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|   |                         |                                                                                                                                              |                                                                                                          | <i>Turnover<br/>Intention</i>                                                                                      |                                                                         |
| 3 | Wurdiyandari<br>(2017)  | Pengaruh Lingkungan dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indokom Samudra Persada                     | Variable Bebas:<br>Kompensasi dan Komunikasi<br><br>Variable Terikat:<br><i>Turnover<br/>Intention</i>   | Kompensasi dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan dan Mempunyai Hubungan Yang Kuat | Objek Penelitian                                                        |
| 4 | Minarti Luhut<br>(2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru | Variable Bebas:<br>Gaya kepem<br>Kimpinan dan Komunikasi<br><br>Variable Terikat:<br>Produktivitas Kerja | Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja                                  | Objek Penelitian dan variabel gaya kepemimpinan dan Produktivitas Kerja |

|   |                              |                                                                                                              |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                |                                                            |
|---|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|   |                              |                                                                                                              |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                |                                                            |
| 5 | Siti Noor dan Suryadi (2018) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai | <p>Variable Bebas: Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja</p> <p>Variable Terikat: <i>Turnover Intention</i></p> | Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> | Objek Penelitian dan variabel Kepemimpinan, motivasi kerja |

Sumber: Data diolah 2018

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## 2.6 Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi menurut Veithzal (2015, p.451), dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat *turnover* pegawai. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang terlalu rendah dapat mengakibatkan *turnover intention* meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.

### **2.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Hasibuan (2016, p.202), komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan komunikasi terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan *turnover intention* meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.

### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Shudiro dalam Dharma (2013,p.3), *turnover intention* merupakan kunci pendorong terwujudnya tujuan perusahaan. *Turnover Intention* merupakan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Mahendrawan dan Indrawati (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan komunikasi terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan kompensasi yang terlalu

kecil dapat mengakibatkan tingkat *turnover intention* tinggi dan komunikasi yang tinggi dapat menekan tingkat *turnover intention*. Beriput dapat diartikan bahwa kompensasi dan komunikasi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk pengaruh dari dua variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap variabel terkait yaitu *turnover intention* (Y) yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan sales force PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.

#### **3.2 Sumber Data**

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh karyawan sales force PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuisisioner. Penelitian ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian dan menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

**Tabel 3.1 Instrument Skala Likert**

| <b>Penilaian</b>          | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Cukup Setuju (CS)         | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

*Sumber : Sugiyono (2016, p.87)*

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan sales force PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung yang berjumlah 36 orang. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

**Tabel 3.2**

**Data Karyawan PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung,  
Bandar Lampung Tahun 2018**

| No            | Jabatan                    | Jumlah Karyawan |
|---------------|----------------------------|-----------------|
| 1             | Pimpinan Cabang            | 1               |
| 2             | Pengelola UPC              | 6               |
| 3             | Penaksir MADYA Cabang      | 1               |
| 4             | Penaksir Muda Cabang       | 1               |
| 5             | Pengelola Anggunan Cabang  | 1               |
| 6             | Pengelola Galery 24 Cabang | 1               |
| 7             | Petugas ADM dan PBYR       | 8               |
| 8             | Sales Force                | 36              |
| 9             | Security                   | 16              |
| 10            | Office Boy                 | 2               |
| <b>Jumlah</b> |                            | <b>73</b>       |

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung*

#### 3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales force pada PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung yang berjumlah 36 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.5 Variabel Penelitian

### 3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ).

### 3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* ( $Y$ ).

## 3.6 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi oprasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.3 Operasional Variabel**

| Variabel             | Definisi Konsep                                                                                                                                                                                                    | Definisi Operasional                                                                                                                               | Indikator                                                                                                                                             | Skala    |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Kompensasi ( $X_1$ ) | Kompensasi menurut merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Veithzal (2015, p.451)                                                                                       | Kompensasi yang diberikan PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung                                                             | 1. Puas terhadap gaji<br>2. Puas terhadap fasilitas<br>3. Puas terhadap tunjangan                                                                     | Interval |
| Komunikasi ( $X_2$ ) | Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.168) | Aktifitas karyawan PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung dalam memberikan dan menerima informasi untuk tujuan yang dicapai. | 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi.<br>2. Intensitas Komunikasi<br>3. Efektivitas Komunikasi<br>4. Tingkat Pemahaman Pesan<br>5. Perubahan Sikap | Interval |

|                                  |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                     |                                                                                                                |          |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <i>Turnover Intention</i><br>(Y) | Menurut Shudiro dalam Dharma (2013,p.3), <i>turnover intention</i> adalah tingkat perpindahan ( <i>movement</i> ) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi | Turnover Intention yang dilakukan karyawan sales force PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung | 1. Keinginan untuk keluar<br>2..Keinginan untuk mencari lowongan<br>3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan | Interval |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product momont* dengan alpha 5% (0,05). Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistecal Program and Service Solution*) 21.0 dalam penelitian ini dengan kriteria pengujian:

Jika  $\text{sig (I-tailed)} < \alpha$  (0,05), maka kuisisioner dinyatakan valid.

Jika  $\text{sig (I-tailed)} > \alpha$  (0,05), maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Penjelasa dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  dan probabilitas (sig) dengan  $r_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.123) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut.

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21. Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = Reabilitas instrument

K = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah skor varian item

$\sigma^2$  = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *r alphacronbach* pada interpretasi *r* dibawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi nilai r**

| Interval koefisien r | Interpretasi  |
|----------------------|---------------|
| 0,800 – 1,00         | Sangat Tinggi |
| 0,600 – 0,800        | Tinggi        |
| 0,400 – 0,600        | Cukup         |
| 0,200 – 0,400        | Rendah        |
| 0,000 – 0,200        | Sangat Rendah |

Sumber : Sugiyono (2016, p.184).

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### **3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen.

Kriteria pengujian:

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.  
Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolineritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolineritas.
3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolineritas.  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolineritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.

## **3.9 Metode Analisis Data**

### **3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaanya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

X1 = Kompensasi

X2 = Komunikasi

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS 21.0).

#### 1. Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : Kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha : Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

## **2. Pengaruh Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

$H_0$  : Komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap  
*Turnover Intention* (Y)

$H_a$  : Komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

### **3.10.1 Uji F**

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

#### **Uji F : Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

$H_0$  : Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)



Ha : Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada  $db_1=k$  dan  $db_2=n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.
  - b. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan pengaruh dan dorongan yang besar untuk perusahaan agar tetap bertahan dan berkembang di dalam masyarakat. Kekuatan pertama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki prestasi kerja dan produktivitas yang baik akan berdampak positif bagi kinerjanya dan pada akhirnya dapat mendukung perusahaan mencapai tujuan. Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover intention* tinggi. Menurut Zeffane dalam Putriani (2014), Perpindahan karyawan adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi.

*Turnover intention* mengarah kepada pernyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *turnover intention* suatu organisasi pada perusahaan. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Hatono Dharma (2013,p.24), intensitas *turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari suatu tempat kerja ketempat kerja yang lainnya. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan berarti semakin seringnya terjadi tingkat pergantian karyawan dan akan merugikan perusahaan.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan lembaga keuangan bukan bank dimana terdapat upaya khusus untuk menumpas segala macam praktek pinjam meminjam. Berikut penulis sajikan data karyawan PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung pada tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung,**  
**Bandar Lampung Tahun 2018**

| No            | Jabatan                    | Jumlah Karyawan |
|---------------|----------------------------|-----------------|
| 1             | Pimpinan Cabang            | 1               |
| 2             | Pengelola UPC              | 6               |
| 3             | Penaksir MADYA Cabang      | 1               |
| 4             | Penaksir Muda Cabang       | 1               |
| 5             | Pengelola Anggunan Cabang  | 1               |
| 6             | Pengelola Galery 24 Cabang | 1               |
| 7             | Petugas ADM dan PBYR       | 8               |
| 8             | Sales Force                | 36              |
| 9             | Security                   | 16              |
| 10            | Office Boy                 | 2               |
| <b>Jumlah</b> |                            | <b>73</b>       |

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung*

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung yang berjumlah 73 karyawan yang dimana karyawan paling

banyak pada tahun 2018 adalah karyawan sales force yang berjumlah 36 karyawan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya dengan adanya sales force dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan penjualan dalam suatu perusahaan. Adapun data karyawan sales force yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung selama tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan Sales Force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung Tahun 2018**

| No            | Penempatan      | Pembagian Tugas Sales Force | Jumlah    |
|---------------|-----------------|-----------------------------|-----------|
| 1             | Cabang Pusat    | Arrum Haji                  | 3         |
| 2             |                 | Arrum BPKB                  | 3         |
| 3             |                 | Amanah                      | 3         |
| 4             |                 | Rahn (Gadai Syariah)        | 3         |
| 5             |                 | Multi Pembayaran Online     | 3         |
| 6             |                 | Konsinyasi Emas             | 3         |
| 7             |                 | Tabungan Emas               | 3         |
| 8             |                 | Mulia                       | 3         |
| 9             | UPC Kalianda    | All Produk                  | 2         |
| 10            | UPC Panjang     | All Produk                  | 2         |
| 11            | UPC Keliwon     | All Produk                  | 2         |
| 12            | UPC Pangajaran  | All Produk                  | 2         |
| 13            | UPC Kota Karang | All Produk                  | 2         |
| 14            | UPC Diponogoro  | All Produk                  | 2         |
| <b>Jumlah</b> |                 |                             | <b>36</b> |

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung*

Berdasarkan data tabel 1.2 karyawan sales force di atas dapat dilihat jumlah karyawan sales force pada tahun 2018 berjumlah 36 karyawan. Dimana pada tahun 2018 kantor cabang pusat memiliki karyawan sales force paling banyak dibandingkan kantor unit cabang pusat, karena dengan banyaknya sales force penjualan kantor cabang pusat akan semakin meningkat dan tercapainya target penjualan perusahaan.

Adapun beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah *turnover intention*. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan, mulai malas bekerja,

naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. Dari permasalahan tersebut berdampak pada tingginya tingkat *turnover intention* karyawan sales force pada PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung dan dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Data *Turnover* Karyawan Sales Force PT. Pegadaian (Persero),**  
**Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung**  
**Tahun 2015 sd 2017.**

| Tahun         | Karyawan<br>Awal<br>Tahun | Karyawan<br>Keluar | Karyawan<br>Masuk | Karyawan<br>Akhir<br>tahun | Tingkat<br>Turnover |
|---------------|---------------------------|--------------------|-------------------|----------------------------|---------------------|
| 2016          | 30                        | 12                 | 9                 | 44                         | 8,1%                |
| 2017          | 44                        | 17                 | 11                | 36                         | 14,2%               |
| <b>Jumlah</b> | <b>74</b>                 | <b>29</b>          | <b>20</b>         | <b>80</b>                  | <b>22.3%</b>        |

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung*

Berdasarkan data tabel 1.3 *turnover intention* karyawan sales force di atas dapat dilihat *turnover intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2017, dikarenakan tingginya tingkat keluar dan masuknya karyawan sales force sangat tinggi dibandingkan tahun 2016. Sehingga untuk dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan maka perusahaan harus menjaga karyawannya dengan baik dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya serta menjaga komunikasi dengan baik dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya.

Fenomena *trunover intention* yang terjadi pada karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung yang berujung pada keluarnya karyawan membawa dampak negatif seperti pada biaya penarikan pegawai hal ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk

wawancara dalam seleksi karyawannya, akan mengeluarkan kembali biaya pelatihan serta terjadinya pemborosan akibat adanya pegawai baru sebab apabila yang dikeluarkan oleh pegawai lebih kecil dari yang dihasilkan oleh pegawai baru tersebut serta dapat mengganggu kinerja PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung bersama dengan ketatnya persaingan lembaga bukan bank saat ini dapat mengacu pada kelangsungan suatu organisasi jika kinerja organisasi terus menurun karena perputaran karyawan tinggi.

*Turnover intention* yang terjadi pada karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung akan berdampak pada aktifitas dan terhambatnya tujuan PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung. Untuk dapat mengetahui tolak ukur *turnover intention* yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung peneliti melakukan wawancara kepada 26 karyawan sales force di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung. Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Data Tolak Ukur Terjadinya *Turnover Intention* Karyawan Sales Force PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung**

| Tolak Ukur                                 | Jumlah Responden |
|--------------------------------------------|------------------|
| Keinginan mencari lowongan ditempat lain   | 6                |
| Keinginan meninggalkan perusahaan          | 9                |
| Mendapatkan tawaran bekerja di tempat lain | 11               |
| <b>Jumlah</b>                              | <b>26</b>        |

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung*

Berdasarkan data tabel 1.4 dapat dilihat indikasi terjadinya tingkat *turnover intention* paling tinggi di perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung yaitu terkait dengan banyaknya karyawan yang mendapatkan tawaran bekerja di tempat lain. Hal ini berkaitan erat dengan salah satu indikator *turnover intention* yaitu keinginan untuk meninggalkan

perusahaan karena jika karyawan sudah mendapatkan pekerjaan maka karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan itu cepat atau lambat.

Wibowo (2014, p.201) juga menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor kompensasi dan komunikasi sebagai variabel yang akan diteliti. Hal ini dikarenakan kompensasi erat kaitannya dengan hasil yang didapat dari hasil kerja dan komunikasi yang membantu karyawan merasakan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi sebagaimana yang di ungkapkan Veithzal (2015, p.741), adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Fenomena yang terjadi adalah dimana banyaknya karyawan sales force yang keluar dari perusahaan karena kompensasi yang diberikan perusahaan kecil untuk karyawan sales force. Jika pemberian kompensasi tinggi maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya jika pemberian kompensasi rendah maka *turnover intention* akan meningkat Nasution (2014). Penelitian yang dilakukan Ginta (2016) menemukan bahwa pada variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, tingginya kompensasi akan diiringi juga dengan rendahnya tingkat *turnover intention*.

Berikut ini merupakan data jumlah kompensasi karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung tahun 2018 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Kisaran Gaji Pokok dan Insentif Karyawan**

| No.           | Kisaran Gaji          | Jumlah    |
|---------------|-----------------------|-----------|
| 1             | 1.000.000 – 1.500.000 | 15        |
| 2             | 1.550.000 – 2.000.000 | 21        |
| <b>Jumlah</b> |                       | <b>36</b> |
| No.           | Insentif              | Jumlah    |
| 1.            | 500.000 – 1.000.00    | 25        |
| 2.            | 1.050.000 – 2.000.000 | 11        |
| <b>Jumlah</b> |                       | <b>36</b> |

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung, 2018.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada staf HRD di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung adalah dalam bentuk gaji pokok yang diberikan setiap bulan dimana gaji pokok yang diberikan perusahaan cukup kecil. Selain gaji pokok perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung, juga memberikan tunjangan berupa fasilitas seperti asuransi, tunjangan dan uang pensiun kepada karyawannya. Namun pada kenyataannya dengan pemberian gaji tersebut karyawan merasa dengan pemberian gaji tersebut ternyata masih menimbulkan masalah di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Teluk Betung dikarenakan gaji pokok yang diberikan masih dibawah UMR. Fenomena yang terjadi banyaknya karyawan sales force yang keluar karna kompensasi yang diberikan terlalu kecil maka dapat meningkatkan *turnover intention* yang terjadi sehubungan dengan pekerjaan itu sendiri terkait dengan beban kerja yang semakin lama semakin berat dan kompensasi terkait dengan ketidakmampuan karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan bonus yang diharapkan.

Selain kompensasi faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan adalah faktor komunikasi. Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi yang dapat dibagi



menjadi dua sifat yaitu positif dan negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong karyawan agar tetap betah bekerja didalam perusahaan, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Robbins dalam Nasution (2014) mengatakan, “organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistemik antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan”. Disebut kerjasama karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.

Pace dan Faules dalam Nadia (2016) menyatakan komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Menurut Hasibuan (2016), komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan komunikasi terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan turnover intention meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan sales force, masalah yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) yaitu dikarenakan terjadinya konflik antara atasan dan bawahan karena kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja terkait

buruknya keterbukaan komunikasi ke bawah. Buruknya komunikasi ini dapat dilihat dari intensitas komunikasi antara atasan dan karyawan yang sangat sedikit, akibatnya karyawan memiliki prasangka yang cukup tinggi pada atasan, dan atasan pun tidak berinisiatif untuk meluruskan suatu masalah yang terjadi, selain itu atasan lebih sering berkomunikasi dengan cara mendikte tanpa mau mendengar karyawan, sehingga karyawan berkerja bukan dengan semangat yang baik melainkan tekanan atasan. Hal ini tentu sangat mengganggu jalur komunikasi dalam perusahaan mengacaukan efektifitas komunikasi yang menjadi salah satu indikator komunikasi. Selain itu komunikasi antar rekan juga sangat rendah terbukti ketika ada informasi rekan kerja tidak langsung memberikan informasi itu kepada rekan kerja yang lain. Sehingga masih ada rekan kerja yang tidak mengetahui informasi penting yang diberikan kepada karyawannya.

Komunikasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada *turnover intention* sebagaimana penelitian yang dilakukan Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi tersebut.

Dampak negatif yang terjadi jika komunikasi yang buruk tidak segera diatasi yaitu : 1. Tidak adanya rasa saling terbuka/ rasa percaya antara atasan dengan bawahan serta sesama rekan kerja, 2. Kurangnya informasi yang didapat karyawan terkait pekerjaan maka akan menimbulkan banyak kerugian bagi karyawan, 3. Karyawan merasa tidak betah bekerja dan berniat untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Penurunan *Turnover Intention***

## **Melalui Kompensasi dan Komunikasi pada PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung?
3. Apakah Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan sales force yang bekerja pada PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi, Komunikasi dan *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung?

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Pegadaian (Persero) yang beralamat Jl. Wage Rudolf Supratman No.82, Teluk Betung, Kupang Kota, Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu penelitian di mulai dari sejak pengambilan tugas akhir dalam waktu yang ditentukan mulai Maret 2018 sampai dengan Oktober 2018.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Penelitian ini mengacu pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang Kompensasi, Komunikasi, dan *Turnover Intention*.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan. Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap *Turnover Intention* karyawan sales force PT. Pegadaian (Persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan mengetahui khususnya terkait dengan pengaruh kompensasi, komunikasi terhadap *turnover intention*.

### **1.5.2 Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi manajemen perusahaan PT. Pegadaian (persero), Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung dalam mengambil keputusan guna menurunkan tingkat *turnover intention*.

### **1.5.3 Bagi Institusi IIB Darmajaya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA.

### **1.5.4 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *turnover intention*

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah terkait dengan kompensasi, komunikasi dan *turnover intention*, perumusan masalah dalam penelitian, ruang lingkup penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika penulisan dalam penelitian.

### **1.6.2 Bab II: Landasan Teori**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan kompensasi, komunikasi dan *turnover intention*, penelitian terdahulu yang pernah melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan komunikasi

terhadap *turnover intention*, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis atau hasil dugaan sementara penelitian.

#### **1.6.3 Bab III: Metode Penelitian**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode dalam pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrument data penelitian, uji persyaratan analisis data penelitian, metode analisis data penelitian dan pengujian hipotesis penelitian

#### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari masing-masing variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrumen data penelitian, hasil uji persyaratan analisis data penelitian, hasil pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *turnover intention*.

#### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Pegadaian (Persero) Bandar Lampung berjumlah 36 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>No</b>    | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>1</b>     | Laki-laki            | 22                    | 61,1                  |
| <b>2</b>     | Perempuan            | 14                    | 38,9                  |
| <b>Total</b> |                      | <b>36</b>             | <b>100</b>            |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Pegadaian (Persero) Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Usia (tahun) | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1            | 20 – 30      | 33             | 91,7           |
| 2            | 31 – 40      | 3              | 8,3            |
| <b>Total</b> |              | <b>36</b>      | <b>100</b>     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT.Pegadaian (Persero) Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 33 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No           | Pendidikan   | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1            | SMA          | 23             | 63,9           |
| 2            | Sarjana      | 11             | 30,6           |
| 3            | Pascasarjana | 2              | 5,6            |
| <b>Total</b> |              | <b>36</b>      | <b>100</b>     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT.Pegadaian (Persero) Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sebanyak 23 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No           | Pendidikan   | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1            | 0 – 3 tahun  | 20             | 55,6           |
| 2            | 4 – 7 tahun  | 9              | 25,0           |
| 3            | 7 – 10 tahun | 6              | 16,7           |
| 4            | >10 tahun    | 1              | 2,8            |
| <b>Total</b> |              | <b>36</b>      | <b>100</b>     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019



Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Pegadaian (Persero) Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 3 tahun sebanyak 20 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 36 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)**

| No | Pernyataan                                                             | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|----|------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|    |                                                                        | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|    |                                                                        | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1  | Gaji yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur                | 2       | 5,6  | 8     | 22,2 | 19     | 52,8 | 5      | 13,9 | 2       | 5,6 |
| 2  | Gaji yang diberikan perusahaan mampu mencukupi biaya hidup sehari-hari | 3       | 8,3  | 10    | 27,8 | 17     | 47,2 | 6      | 16,7 | 0       | 0   |
| 3  | Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja                  | 3       | 8,3  | 12    | 33,3 | 16     | 44,4 | 5      | 13,9 | 0       | 0   |
| 4  | Jaminan sosial tenaga kerja yang di berikan sudah sesuai               | 1       | 2,8  | 14    | 38,9 | 17     | 47,2 | 3      | 8,3  | 1       | 2,8 |
| 5  | Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan | 5       | 13,9 | 7     | 19,4 | 18     | 50,0 | 0      | 0    | 1       | 2,8 |
| 6  | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi diperusahaan     | 2       | 5,6  | 10    | 27,8 | 17     | 47,2 | 7      | 19,4 | 0       | 0   |
| 7  | Perusahaan sangat memperhatikan semua kebutuhan                        | 5       | 13,9 | 10    | 27,8 | 16     | 44,4 | 5      | 13,9 | 0       | 0   |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden, pernyataan 5 mengenai “Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 13,9%. Sedangkan pernyataan 4 mengenai “Jaminan sosial tenaga kerja yang di berikan sudah sesuai” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Komunikasi (X2)**

| No | Pernyataan                                                                                             | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|    |                                                                                                        | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|    |                                                                                                        | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1  | Kemudahan dalam menggunakan mading, dan sosial media untuk mencari informasi terkait pekerjaan kantor. | 14      | 38,9 | 14    | 38,9 | 7      | 19,4 | 1      | 2,8  | 0       | 0   |
| 2  | Informasi yang diberikan dapat diterima dengan baik.                                                   | 7       | 19,4 | 13    | 36,1 | 14     | 38,9 | 1      | 2,8  | 1       | 2,8 |
| 3  | Komunikasi yang terjalin antara atasan dan rekan kerja sudah cukup baik.                               | 13      | 36,1 | 15    | 41,7 | 7      | 19,4 | 1      | 2,8  | 0       | 0   |
| 4  | Atasan sering memberikan pengarahan ataupun bimbingan kerja kepada setiap bagian.                      | 3       | 8,3  | 12    | 33,3 | 17     | 47,2 | 3      | 8,3  | 1       | 2,8 |
| 5  | Informasi yang diberikan selalu akurat.                                                                | 2       | 5,6  | 11    | 30,6 | 15     | 41,7 | 7      | 19,4 | 1       | 2,8 |

|   |                                                                             |   |     |    |      |    |      |    |      |   |     |
|---|-----------------------------------------------------------------------------|---|-----|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| 6 | Komunikasi yang terjalin dengan baik membuat pekerjaan terasa lebih nyaman. | 0 | 0   | 16 | 44,4 | 16 | 44,4 | 4  | 11,1 | 0 | 0   |
| 7 | Kemudahan dalam menangkap informasi yang diberikan.                         | 1 | 2,8 | 9  | 25,0 | 20 | 55,6 | 4  | 11,1 | 2 | 5,6 |
| 8 | Instruksi yang diberikan mudah dipahami                                     | 1 | 2,8 | 11 | 30,6 | 14 | 38,9 | 10 | 27,8 | 0 | 0   |
| 9 | Tugas yang dikerjakan sesuai dengan intruksi yang disampaikan               | 3 | 8,3 | 9  | 25,0 | 18 | 50,0 | 4  | 11,1 | 2 | 5,6 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden pernyataan 1 mengenai “Kemudahan dalam menggunakan mading, dan sosial media untuk mencari informasi terkait pekerjaan kantor” mendapat respon tertinggi yaitu 14 orang atau 38,9% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Komunikasi yang terjalin dengan baik membuat pekerjaan terasa lebih nyaman.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)**

| No | Pernyataan                                                                            | Jawaban |      |       |      |        |      |        |     |         |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|---|
|    |                                                                                       | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |   |
|    |                                                                                       | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %   | F       | % |
| 1  | Adanya pemikiran untuk keluar dari PT.Pegadaian (Persero)                             | 10      | 27,8 | 16    | 44,4 | 9      | 25,0 | 1      | 2,8 | 0       | 0 |
| 2  | Mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam PT.Pegadaian (Persero) | 14      | 38,9 | 14    | 38,9 | 8      | 22,2 | 0      | 0   | 0       | 0 |

|   |                                                           |    |      |    |      |    |      |   |     |   |     |
|---|-----------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|
| 3 | Mempertimbangkan untuk segera mencari pekerjaan baru.     | 13 | 36,1 | 13 | 36,1 | 9  | 25,0 | 1 | 2,8 | 0 | 0   |
| 4 | Berniat untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik. | 9  | 25,0 | 15 | 41,7 | 11 | 30,6 | 0 | 0   | 1 | 2,8 |
| 5 | Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.          | 14 | 38,9 | 13 | 36,1 | 8  | 22,2 | 1 | 2,8 | 0 | 0   |
| 6 | Secepatnya ingin meninggalkan PT.Pegadaian (Persero)      | 2  | 5,6  | 12 | 33,3 | 18 | 50,0 | 3 | 8,3 | 1 | 2,8 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden pernyataan 2 mengenai “Mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam PT.Pegadaian (Persero)” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14 orang atau 38,9%, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Secepatnya ingin meninggalkan PT.Pegadaian (Persero)” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,6%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,778        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,844        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,765        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,833        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,588        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,844        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,833        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,514). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,665        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,750        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,682        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,665        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,665        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,728        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,728        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0,573        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0,728        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,514). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komunikasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,574        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,570        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,574        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,788        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,524        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,788        | 0,514       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai *turnover intention*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,514). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *turnover intention* dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

**Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas**

| Variabel                      | Nilai Alpha Cronbach | Keterangan      | Kesimpulan    |
|-------------------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| Kompensasi (X1)               | 0,937                | 0,8000 – 1,000  | Sangat Tinggi |
| Komunikasi (X2)               | 0,873                | 0,8000 – 1,000  | Sangat Tinggi |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0,781                | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,937 untuk variabel kompensasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,873 untuk komunikasi dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,781 untuk *turnover* dengan tingkat reliable tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

| Variabel        | Sig   | Alpha | Simpulan    | Keterangan |
|-----------------|-------|-------|-------------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0,379 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier     |
| Komunikasi (X2) | 0,228 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,379 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X2) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,228 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel        | Tolerance | VIF   | Keterangan                  |
|-----------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Kompensasi (X1) | 0,875     | 1,143 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| Komunikasi (X2) | 0,875     | 1,143 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki  $VIF < 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu kompensasi (x1), komunikasi (X2) dan *turnover intention* (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :



**Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi**

| Nilai Korelasi (R) | R Square (R <sup>2</sup> ) |
|--------------------|----------------------------|
| 0,528              | 0,278                      |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,528 artinya tingkat hubungan antara kompensasi (X1), komunikasi (X2) dan *turnover intention* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,278 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh antara kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) sebesar 0,278 atau 27,8%. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi**

|                 | B      | Std.Error |
|-----------------|--------|-----------|
| Constanta       | 11,327 | 3,433     |
| Kompensasi (X1) | 0,188  | 0,119     |
| Komunikasi (X2) | 0,252  | 0,103     |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 11,327 + 0,188 X_1 + 0,252 X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Kompensasi

X2 = Komunikasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 11,327 menyatakan bahwa *turnover intention* pada karyawan PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung adalah sebesar 11,327 apabila kompensasi dan komunikasi bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,188$  menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung sebesar 0,188 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,252$  menyatakan bahwa setiap penambahan komunikasi sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung sebesar 0,252 satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

|                 | <b>t<sub>hitung</sub></b> | <b>Signifikansi</b> |
|-----------------|---------------------------|---------------------|
| Kompensasi (X1) | 2,434                     | 0,020               |
| Komunikasi (X2) | 3,134                     | 0,004               |

Sumber : Data diolah tahun 2019

#### 1. Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

$H_0$  : Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

$H_a$  : Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*(Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel kompensasi (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,434 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=36-2=34$ ) adalah 1,697 jadi  $t \text{ hitung } (2,434) > t \text{ tabel } (1,697)$  dan nilai sig 0,020  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung.

## **2. Komunikasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).**

$H_0$  : Komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

$H_a$  : Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Komunikasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 3,134 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=36-2=34$ ) adalah 1,697 jadi  $t \text{ hitung } (3,134) > t \text{ tabel } (1,697)$  dan nilai sig (0,004)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung.

### **4.5.2 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

$H_0$  : Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

$H_a$  : Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.17 Hasil Uji F**

| <b>F<sub>hitung</sub></b> | <b>Signifikansi</b> |
|---------------------------|---------------------|
| 6,365                     | 0,005               |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n-k= 36-3=33$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,28 dan F hitung 6,365.

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $6,365 > F$  tabel 3,28 dan nilai  $Sig < 0,05$  yaitu  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh kompensasi terhadap terhadap *turnover intention***

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya jika pemberian kompensasi tinggi maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya jika pemberian kompensasi rendah maka *turnover intention* akan meningkat (Nasution,2014).Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat turnover pegawai. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut. (Kaswan, 2015). Dalam hal tersebut, karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2016, p.117) kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengajian relatif dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur pengajian dalam suatu organisasi dibandingkan dengan struktur pengajian yang berlaku di luar organisasi.

Hal ini dikarenakan yang terjadi di PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung adalah dimana banyaknya karyawan sales force yang keluar dari perusahaan karena kompensasi yang diberikan perusahaan kecil untuk karyawan sales force. Penelitian yang dilakukan Ginta (2016) menemukan bahwa pada variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, tingginya kompensasi akan diiringi juga dengan rendahnya tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang terlalu rendah dapat mengakibatkan *turnover intention* meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*.

#### **4.6.2 Pengaruh komunikasi terhadap terhadap *turnover intention***

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik yang akan menurun *turnover intention* karyawan. Komunikasi

merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama karyawan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan komunikasi terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan turnover intention meningkat.

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p165) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama karyawan perusahaan.

Hal ini dikarenakan yang terjadi di PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung adalah karyawan PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung sebagian besar memiliki komunikasi yang buruk. Buruknya komunikasi ini dapat dilihat dari intensitas komunikasi antara atasan dan karyawan yang sangat sedikit, akibatnya karyawan memiliki prasangka yang cukup tinggi pada atasan, dan atasan pun tidak berinisiatif untuk meluruskan suatu masalah yang terjadi, hal ini tentu sangat mengganggu jalur komunikasi dalam perusahaan mengacaukan efektifitas komunikasi yang menjadi salah satu indikator komunikasi. Selain itu komunikasi antar rekan juga sangat rendah terbukti ketika ada informasi rekan kerja tidak langsung memberikan informasi itu kepada rekan kerja yang lain. Sehingga masih ada rekan kerja yang tidak mengetahui informasi penting yang diberikan kepada karyawannya.

Karena pada dasarnya dengan adanya komunikasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada *turnover intention* sebagaimana penelitian yang dilakukan Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Siti noor dan Suryadi (2018), yang memiliki hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **4.6.3 Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Maka jika pemberian kompensasi tinggi maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya jika pemberian kompensasi rendah maka *turnover intention* akan meningkat (Nasution,2014). Hal ini dikarenakan yang terjadi di PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung adalah karyawan sales force yang keluar dari perusahaan karena kompensasi yang diberikan perusahaan kecil untuk karyawan sales force. Selain itu karyawan PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung sebagian besar memiliki komunikasi yang buruk. Buruknya komunikasi ini dapat dilihat dari intensitas komunikasi antara atasan dan karyawan yang sangat sedikit, akibatnya karyawan memiliki prasangka yang cukup tinggi pada atasan, dan atasan pun tidak berinisiatif untuk meluruskan suatu masalah yang

terjadi, hal ini tentu sangat mengganggu jalur komunikasi dalam perusahaan mengacaukan efektifitas komunikasi yang menjadi salah satu indikator komunikasi.

Selain itu komunikasi antar rekan juga sangat rendah terbukti ketika ada informasi rekan kerja tidak langsung memberikan informasi itu kepada rekan kerja yang lain. Sehingga masih ada rekan kerja yang tidak mengetahui informasi penting yang diberikan kepada karyawannya. Karena pada dasarnya dengan adanya komunikasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada turnover intention sebagaimana penelitian yang dilakukan Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (turnover intention) dari organisasi tersebut.

*Turnover Intention* merupakan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Mahendrawan dan Indrawati (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan komunikasi terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan kompensasi yang terlalu kecil dapat mengakibatkan tingkat *turnover intention* tinggi dan komunikasi yang tinggi dapat menekan tingkat *turnover intention*. Beriput dapat diartikan bahwa kompensasi dan komunikasi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pegadaian (persero) Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Bandar Lampung.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Bandar Lampung.
3. Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pegadaian (Persero) Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus sangat memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Seperti memberikan jaminan kecelakaan kerja yang sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Perusahaan harus memperhatikan karyawan. Seperti memperpanjang jangka waktu kontrak karyawan sales force.
3. Perlu meningkatkan kemudahan dalam menangkap informasi yang diberikan sehingga informasi yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja terjalin dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia.2017. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2017
- Celvin.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Pada KSP Kopdit Mekar Sari Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2017: 121-132
- Dharma,Hatono.2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.
- Firdaus, Ahmad. 2017. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 No.1 Maret 2017, Hal. 450-456
- Gendut dan Pandja. 2015. *Dampak Work Family Conflict Pekerja Wanita Terhadap Absen Dan Turnover*. MODERNISASI, Volume 1, Nomor 1, Februari 2015.
- Ginta.2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan Turnover Intention pada Karyawan di PT. INDOSPRING*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2016
- Hasibuan, Melayu, SP., 2016, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara*, Cetakan KELIMA, Jakarta.
- Kaswan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Kusbiantar.2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention* CV. Rizky Darussalam.
- Luhut,Minarti.2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru*. Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2017.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya 2011. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Bandung: Salemba Empat
- Maharani. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Bintang Timur*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016
- Mahendrawan dan Indrawati.2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro
- Mathis dan Jackson.2011.*Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida dan Dewi Sartika. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga

- Nadia. 2016. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Diponegoro Journal of Management. Vol.1, No.2.
- Nasution. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komunikasi sebagai variabel intervening PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Political of Science. Hal 1-12.
- Ni Wayan Eka, dkk. 2016. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 629-658
- Putriani, Sari. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2014: 121-132.
- Sari,Nita Ratna.2015. *Peran Mediasi Kompensasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan*. EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.8, No.3. Hal. 424-441
- Siti, Noor dan Suryadi.2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.1, 2015:33-46.
- Suhanto, Edi. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)*. Thesis Pascasarjana Universitas Diponogoro
- Stevani, Wongan. 2014. *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable*. Jurnal GEMA AKTUALITA, Vol. 3 No. 1, Juni 2014
- Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3, Cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wurdiandari.2017. *Pengaruh Lingkungan dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indokom Samudra Persada*. Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2017.
- Veithzal dan Ella Jouvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan 5. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

### LAMPIRAN 3 :

#### Data Responden

**jenis\_kelamin**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| laki-laki       | 22        | 61.1    | 61.1          | 61.1               |
| Valid Perempuan | 14        | 38.9    | 38.9          | 100.0              |
| Total           | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**usia**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 20-30 tahun       | 33        | 91.7    | 91.7          | 91.7               |
| Valid 31-40 tahun | 3         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
| Total             | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pendidikan**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA           | 23        | 63.9    | 63.9          | 63.9               |
| Valid Sarjana | 11        | 30.6    | 30.6          | 94.4               |
| Pascasarjana  | 2         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |
| Total         | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**masa\_kerja**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 0-3 tahun        | 20        | 55.6    | 55.6          | 55.6               |
| 4-7 tahun        | 9         | 25.0    | 25.0          | 80.6               |
| Valid 7-10 tahun | 6         | 16.7    | 16.7          | 97.2               |
| >10 tahun        | 1         | 2.8     | 2.8           | 100.0              |
| Total            | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### LAMPIRAN 4 :

Jawaban Responden

- Kompensasi

**k1**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1     | 2         | 5.6     | 5.6           | 5.6                |
| 2     | 5         | 13.9    | 13.9          | 19.4               |
| 3     | 19        | 52.8    | 52.8          | 72.2               |
| 4     | 8         | 22.2    | 22.2          | 94.4               |
| 5     | 2         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |
| Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**k2**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2     | 6         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
| 3     | 17        | 47.2    | 47.2          | 63.9               |
| 4     | 10        | 27.8    | 27.8          | 91.7               |
| 5     | 3         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
| Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**k3**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2     | 5         | 13.9    | 13.9          | 13.9               |
| 3     | 16        | 44.4    | 44.4          | 58.3               |
| 4     | 12        | 33.3    | 33.3          | 91.7               |
| 5     | 3         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
| Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**k4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| 2       | 3         | 8.3     | 8.3           | 11.1               |
| 3       | 17        | 47.2    | 47.2          | 58.3               |
| 4       | 14        | 38.9    | 38.9          | 97.2               |
| 5       | 1         | 2.8     | 2.8           | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**k5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2         | 5.6     | 5.6           | 5.6                |
| 2       | 4         | 11.1    | 11.1          | 16.7               |
| 3       | 18        | 50.0    | 50.0          | 66.7               |
| 4       | 7         | 19.4    | 19.4          | 86.1               |
| 5       | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**k6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 7         | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
| 3       | 17        | 47.2    | 47.2          | 66.7               |
| 4       | 10        | 27.8    | 27.8          | 94.4               |
| 5       | 2         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**k7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 5         | 13.9    | 13.9          | 13.9               |
| 3       | 16        | 44.4    | 44.4          | 58.3               |
| 4       | 10        | 27.8    | 27.8          | 86.1               |
| 5       | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

## LAMPIRAN 5:

### - Komunikasi

**ko1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| 3       | 7         | 19.4    | 19.4          | 22.2               |
| Valid 4 | 14        | 38.9    | 38.9          | 61.1               |
| 5       | 14        | 38.9    | 38.9          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**ko2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| 2       | 1         | 2.8     | 2.8           | 5.6                |
| Valid 3 | 14        | 38.9    | 38.9          | 44.4               |
| 4       | 13        | 36.1    | 36.1          | 80.6               |
| 5       | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**ko3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| 3       | 7         | 19.4    | 19.4          | 22.2               |
| Valid 4 | 15        | 41.7    | 41.7          | 63.9               |
| 5       | 13        | 36.1    | 36.1          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**ko4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| 2       | 3         | 8.3     | 8.3           | 11.1               |
| 3       | 17        | 47.2    | 47.2          | 58.3               |
| 4       | 12        | 33.3    | 33.3          | 91.7               |
| 5       | 3         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**ko5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| 2       | 7         | 19.4    | 19.4          | 22.2               |
| 3       | 15        | 41.7    | 41.7          | 63.9               |
| 4       | 11        | 30.6    | 30.6          | 94.4               |
| 5       | 2         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**ko6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 4         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| 3       | 16        | 44.4    | 44.4          | 55.6               |
| 4       | 16        | 44.4    | 44.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**ko7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2         | 5.6     | 5.6           | 5.6                |
| 2       | 4         | 11.1    | 11.1          | 16.7               |
| 3       | 20        | 55.6    | 55.6          | 72.2               |
| 4       | 9         | 25.0    | 25.0          | 97.2               |
| 5       | 1         | 2.8     | 2.8           | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |



**ko8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2       | 10        | 27.8    | 27.8          | 27.8                  |
| 3       | 14        | 38.9    | 38.9          | 66.7                  |
| Valid 4 | 11        | 30.6    | 30.6          | 97.2                  |
| 5       | 1         | 2.8     | 2.8           | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |

**ko9**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 1       | 2         | 5.6     | 5.6           | 5.6                   |
| 2       | 4         | 11.1    | 11.1          | 16.7                  |
| Valid 3 | 18        | 50.0    | 50.0          | 66.7                  |
| 4       | 9         | 25.0    | 25.0          | 91.7                  |
| 5       | 3         | 8.3     | 8.3           | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |

## LAMPIRAN 6 :

### - *Turnover Intention*

**t1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                   |
| 3       | 9         | 25.0    | 25.0          | 27.8                  |
| Valid 4 | 16        | 44.4    | 44.4          | 72.2                  |
| 5       | 10        | 27.8    | 27.8          | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |

**t2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 3       | 8         | 22.2    | 22.2          | 22.2                  |
| Valid 4 | 14        | 38.9    | 38.9          | 61.1                  |
| 5       | 14        | 38.9    | 38.9          | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |

**t3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                   |
| 3       | 9         | 25.0    | 25.0          | 27.8                  |
| Valid 4 | 13        | 36.1    | 36.1          | 63.9                  |
| 5       | 13        | 36.1    | 36.1          | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |

**t4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 1       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                   |
| 3       | 11        | 30.6    | 30.6          | 33.3                  |
| Valid 4 | 15        | 41.7    | 41.7          | 75.0                  |
| 5       | 9         | 25.0    | 25.0          | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |

**t5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                   |
| 3       | 8         | 22.2    | 22.2          | 25.0                  |
| Valid 4 | 13        | 36.1    | 36.1          | 61.1                  |
| 5       | 14        | 38.9    | 38.9          | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |

**t6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 1       | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                   |
| 2       | 3         | 8.3     | 8.3           | 11.1                  |
| Valid 3 | 18        | 50.0    | 50.0          | 61.1                  |
| 4       | 12        | 33.3    | 33.3          | 94.4                  |
| 5       | 2         | 5.6     | 5.6           | 100.0                 |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                       |



## LAMPIRAN 7 :

### Uji Validitas

|    |                     | Correlations |         |        |        |        |         |         |            |
|----|---------------------|--------------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|------------|
|    |                     | k1           | k2      | k3     | k4     | k5     | k6      | k7      | kompensasi |
| k1 | Pearson Correlation | 1            | .622**  | .726** | .959** | .305   | .622**  | .959**  | .778**     |
|    | Sig. (1-tailed)     |              | .007    | .001   | .000   | .134   | .007    | .000    | .000       |
|    | N                   | 15           | 15      | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15         |
| k2 | Pearson Correlation | .622**       | 1       | .601** | .732** | .521*  | 1.000** | .732**  | .844**     |
|    | Sig. (1-tailed)     | .007         |         | .009   | .001   | .023   | .000    | .001    | .000       |
|    | N                   | 15           | 15      | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15         |
| k3 | Pearson Correlation | .726**       | .601**  | 1      | .721** | .721** | .601**  | .721**  | .765**     |
|    | Sig. (1-tailed)     | .001         | .009    |        | .001   | .001   | .009    | .001    | .000       |
|    | N                   | 15           | 15      | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15         |
| k4 | Pearson Correlation | .959**       | .732**  | .721** | 1      | .423   | .732**  | 1.000** | .833**     |
|    | Sig. (1-tailed)     | .000         | .001    | .001   |        | .058   | .001    | .000    | .000       |
|    | N                   | 15           | 15      | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15         |
| k5 | Pearson Correlation | .305         | .521*   | .721** | .423   | 1      | .521*   | .423    | .588*      |
|    | Sig. (1-tailed)     | .134         | .023    | .001   | .058   |        | .023    | .058    | .011       |
|    | N                   | 15           | 15      | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15         |
| k6 | Pearson Correlation | .622**       | 1.000** | .601** | .732** | .521*  | 1       | .732**  | .844**     |
|    | Sig. (1-tailed)     | .007         | .000    | .009   | .001   | .023   |         | .001    | .000       |
|    | N                   | 15           | 15      | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15         |

|            |                     |        |        |        |         |       |        |        |        |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|---------|-------|--------|--------|--------|
| k7         | Pearson Correlation | .959** | .732** | .721** | 1.000** | .423  | .732** | 1      | .833** |
|            | Sig. (1-tailed)     | .000   | .001   | .001   | .000    | .058  | .001   |        | .000   |
|            | N                   | 15     | 15     | 15     | 15      | 15    | 15     | 15     | 15     |
| kompensasi | Pearson Correlation | .778** | .844** | .765** | .833**  | .588* | .844** | .833** | 1      |
|            | Sig. (1-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000    | .011  | .000   | .000   |        |
|            | N                   | 15     | 15     | 15     | 15      | 15    | 15     | 15     | 15     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## LAMPIRAN 8 :

## Correlations

[illegible]

|            |                     |        |        |        |        |        |         |         |       |        |        |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|-------|--------|--------|
| ko9        | Pearson Correlation | .214   | .270   | .388   | .214   | .214   | 1.000** | 1.000** | .391  | 1      | .728** |
|            | Sig. (1-tailed)     | .222   | .165   | .077   | .222   | .222   | .000    | .000    | .075  |        | .001   |
|            | N                   | 15     | 15     | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15    | 15     | 15     |
| komunikasi | Pearson Correlation | .665** | .750** | .682** | .665** | .665** | .728**  | .728**  | .573* | .728** | 1      |
|            | Sig. (1-tailed)     | .003   | .001   | .003   | .003   | .003   | .001    | .001    | .013  | .001   |        |
|            | N                   | 15     | 15     | 15     | 15     | 15     | 15      | 15      | 15    | 15     | 15     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



# LAMPIRAN 9 :

|          |                     | Correlations |       |         |         |       |         |          |
|----------|---------------------|--------------|-------|---------|---------|-------|---------|----------|
|          |                     | t1           | t2    | t3      | t4      | t5    | t6      | turnover |
| t1       | Pearson Correlation | 1            | .274  | 1.000** | .239    | .274  | .239    | .574*    |
|          | Sig. (1-tailed)     |              | .162  | .000    | .195    | .162  | .195    | .013     |
|          | N                   | 15           | 15    | 15      | 15      | 15    | 15      | 15       |
| t2       | Pearson Correlation | .274         | 1     | .274    | .182    | .125  | .182    | .570*    |
|          | Sig. (1-tailed)     | .162         |       | .162    | .258    | .329  | .258    | .013     |
|          | N                   | 15           | 15    | 15      | 15      | 15    | 15      | 15       |
| t3       | Pearson Correlation | 1.000**      | .274  | 1       | .239    | .274  | .239    | .574*    |
|          | Sig. (1-tailed)     | .000         | .162  |         | .195    | .162  | .195    | .013     |
|          | N                   | 15           | 15    | 15      | 15      | 15    | 15      | 15       |
| t4       | Pearson Correlation | .239         | .182  | .239    | 1       | .437  | 1.000** | .788**   |
|          | Sig. (1-tailed)     | .195         | .258  | .195    |         | .052  | .000    | .000     |
|          | N                   | 15           | 15    | 15      | 15      | 15    | 15      | 15       |
| t5       | Pearson Correlation | .274         | .125  | .274    | .437    | 1     | .437    | .524*    |
|          | Sig. (1-tailed)     | .162         | .329  | .162    | .052    |       | .052    | .022     |
|          | N                   | 15           | 15    | 15      | 15      | 15    | 15      | 15       |
| t6       | Pearson Correlation | .239         | .182  | .239    | 1.000** | .437  | 1       | .788**   |
|          | Sig. (1-tailed)     | .195         | .258  | .195    | .000    | .052  |         | .000     |
|          | N                   | 15           | 15    | 15      | 15      | 15    | 15      | 15       |
| turnover | Pearson Correlation | .574*        | .570* | .574*   | .788**  | .524* | .788**  | 1        |
|          | Sig. (1-tailed)     | .013         | .013  | .013    | .000    | .022  | .000    |          |
|          | N                   | 15           | 15    | 15      | 15      | 15    | 15      | 15       |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



## LAMPIRAN 10 :

### Reliabilitas

#### - Kompensasi

| Case Processing Summary |                       |       |
|-------------------------|-----------------------|-------|
|                         |                       |       |
|                         |                       | N     |
|                         |                       | %     |
| Cases                   | Valid                 | 15    |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0     |
|                         | Total                 | 15    |
|                         |                       | 100.0 |
|                         |                       | .0    |
|                         |                       | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .937                   | 7          |

#### - Komunikasi

| Case Processing Summary |                       |       |
|-------------------------|-----------------------|-------|
|                         |                       |       |
|                         |                       | N     |
|                         |                       | %     |
| Cases                   | Valid                 | 15    |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0     |
|                         | Total                 | 15    |
|                         |                       | 100.0 |
|                         |                       | .0    |
|                         |                       | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .873                   | 9          |

- Turnover

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 15 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .781             | 6          |

## LAMPIRAN 11 :

### 1. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

|                          | Sum of Squares                                       | df                           | Mean Square     | F              | Sig.         |
|--------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|----------------|--------------|
| (Combined)               | 155.014                                              | 14                           | 11.072          | 1.510          | .191         |
| turnover *<br>kompensasi | Between Linear<br>Groups Deviation<br>from Linearity | 45.863<br>1<br>109.151<br>13 | 45.863<br>8.396 | 6.256<br>1.145 | .021<br>.379 |
| Within Groups            | 153.958                                              | 21                           | 7.331           |                |              |
| Total                    | 308.972                                              | 35                           |                 |                |              |

**ANOVA Table**

|                          | Sum of Squares                                          | df                           | Mean Square     | F               | Sig.         |
|--------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|--------------|
| (Combined)               | 189.056                                                 | 15                           | 12.604          | 2.102           | .061         |
| turnover *<br>komunikasi | Between Linear<br>Groups Deviation<br>from<br>Linearity | 69.243<br>1<br>119.813<br>14 | 69.243<br>8.558 | 11.548<br>1.427 | .003<br>.228 |
| Within Groups            | 119.917                                                 | 20                           | 5.996           |                 |              |
| Total                    | 308.972                                                 | 35                           |                 |                 |              |

## LAMPIRAN 12 :

### 2. Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                | 11.327                      | 3.433      |                           | 3.300 | .002 |                         |       |
| 1 kompensasi              | .188                        | .119       | .249                      | 1.575 | .125 | .875                    | 1.143 |
| komunikasi                | .252                        | .103       | .385                      | 2.438 | .020 | .875                    | 1.143 |

a. Dependent Variable: turnover

## LAMPIRAN 14 :

### 3. Analisis regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                   | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | komunikasi, kompensasi <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: turnover

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .528 <sup>a</sup> | .278     | .235              | 2.599                      |

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kompensasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 86.007         | 2  | 43.003      | 6.365 | .005 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 222.966        | 33 | 6.757       |       |                   |
|       | Total      | 308.972        | 35 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: turnover

b. Predictors: (Constant), komunikasi, kompensasi

## LAMPIRAN 15 :

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 16.824                      | 2.770      |                           | 6.073 | .000 |
| 1 kompensasi | .290                        | .119       | .385                      | 2.434 | .020 |

a. Dependent Variable: turnover

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 13.831                      | 3.108      |                           | 4.450 | .000 |
| 1 Komunikasi | .310                        | .099       | .473                      | 3.134 | .004 |

a. Dependent Variable: turnover