

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PT MANGGIS SARI ABADI

K.E.W Dharmayudha¹, I.W Bagia²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: kadekegawiradha@undiksha.ac.id, iwayanbagia@undiksha.ac.id

Abstrak

Kajian ini dilakukan untuk mendapatkan temuan eksplanatif yang teruji terkait dengan pengaruh: (1) kompensasi finansial dan keterikatan kerja terhadap intensi *turnover*, (2) kompensasi finansial terhadap keterikatan kerja, (3) kompensasi finansial terhadap intensi *turnover*, dan (4) keterikatan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan PT Manggis Sari Abadi. Model studi yang ditetapkan pada studi ini yaitu studi kuantitatif kausal. Subjek studi adalah pekerja di PT Manggis Sari Abadi serta objek pada studi ini diantaranya kompensasi, keterikatan kerja, serta intensi *turnover*. Sampel pada studi ini memiliki total 92 responden. Data diperoleh dengan kuesioner dan telaaah dengan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam kajian ini memperlihatkan bahwa, (1) kompensasi finansial dan keterikatan kerja berdampak secara positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*, (2) kompensasi finansial berdampak secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, (3) kompensasi finansial berdampak secara negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*, dan (4) keterikatan kerja berdampak secara negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada PT Manggis Sari Abadi.

Kata kunci: kompensasi finansial, keterikatan kerja, intensi *turnover*

Abstract

This study was conducted to obtain tested explanatory findings related to the effect of: (1) financial compensation and work engagement on turnover intensity, (2) financial compensation on work engagement, (3) financial compensation on turnover intensity, and (4) work engagement on employee turnover intensity of PT Manggis Sari Abadi. The study model used in this study is a causal quantitative study. The study subjects are workers at PT Manggis Sari Abadi and the objects of study include compensation, work engagement, and turnover intensity. The sample in this study has a total of 92 respondents. Data obtained by questionnaire and analyzed by path analysis. The results obtained in this study are, (1) financial compensation and work engagement have a positive and significant impact on turnover intensity, (2) compensation has a positive and significant impact on work engagement, (3) financial compensation has a negative and significant impact on turnover intensity, and (4) work engagement has a negative and significant impact on turnover intensity at PT Manggis Sari Abadi.

Keywords : financial compensation, work engagement, turnover intensity

1. Pendahuluan

Umumnya perusahaan dibangun dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kesuksesan suatu perusahaan dalam upaya meraih tujuannya, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh Ardana(2012:3), sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peranan sumberdaya manusia sebagai aset berharga dalam merencanakan, melaksanakan serta menggen dalikan berbagi kegiatan oprasiona lperusahaan. Ketatnya persaingan setiap perusahaan dalam pencarian sumber daya manusia yang berkualitas maka membutuhkan tindakan mencegah terjadinya pengunduran diri (turnover intention).

Intensi *turnover* dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya kompensasi dan keterikatan kerja. Hal ini didukung oleh Mobley dalam Gracia (2016) salah satu cara untuk mengatasi keinginan karyawan mencari pekerjaan lain adalah dengan memperhatikan

sistem kompesasi yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu cara agar karyawan menetap dengan pekerjaannya adalah dengan pemberian kompensasi finansial yang cukup bagi karyawan Maka dari itu kompensasi yang diterima oleh pekerja sangat penting karena dengan meningkatnya kompensasi finansial yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan serta dapat menurunkan tingkat absensi maupun intensi turnover. Sebaliknya jika pemberian kompensasi semakin rendah akan menurunkan kelekatan kerja pada karyawan dan berdampak pada meningkatnya intensi turnover. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Sandy (2019), yang menunjukkan kompensasi dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover. Fenomena tingginya angka turnover dialami oleh dua perusahaan sejenis yaitu PT Raja Manggis Sejati dan PT Manggis Sari Abadi yang terletak pada Kabupaten Tabanan. Fenomena tersebut dapat dilihat pada data karyawan tahun 2018 sampai 2019 yang diperoleh langsung dari perusahaan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Karyawan Keluar pada PT Raja Manggis Sejati dan PT Manggis Sari Abadi 2018 dan 2019

Tahun	Pegawai Keluar pada PT Raja Manggis Sejati	Pegawai Keluar pada PT Manggis Sari Abadi
2018	5 karyawan	5 karyawan
2019	3 karyawan	6 karyawan
Total	8 karyawan	11 karyawan

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan memberikan dampak seperti ketika seorang karyawan mengundurkan diri maka perusahaan harus mempersiapkan pengganti tempat yang ditinggalkan dan akan berdampak pada peningkatan anggaran bagi perusahaan. Akibat hal tersebut terdapat biaya tambahan dalam pemberian pesangon bagi pegawai yang mengundurkan diri dan biaya dalam merekrut karyawan baru. Salah satu cara untuk mengurangi tingginya intensi turnover dapat dilakukan dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang dapat mempengaruhi intensi turnover seperti pemberian kompensasi dan keterikatan kerja karyawan.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan data kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Manggis Sari Abadi pada karyawan yang terdiri dari: gaji dan bonus, tunjangan makan, tunjangan hari raya bagi karyawan yang bekerja di PT Manggis Sari Abadi. Kompensasi berupa upah diberikan dengan hitungan per hari dan insentif yang diterima karyawan berjumlah Rp 300.000 – Rp 500.000 per bulan dan tanggungan makan disediakan makanan oleh perusahaan pagi dan siang hari.

Tabel 2. Data Kompensasi Finansial yang diterima karyawan PT Manggis Sari Abadi

Jenis Pekerjaan	Upah per hari	Bonus	Insentif	Tunjangan	Tanggunguan uang makan
Karyawan Tetap	Rp.70.000	Rp.300.000-500.000	Rp.20.000	Rp.100.000	Rp.20.000
Karyawan Lepas	Rp.50.000	Rp.100.000-300.000	Rp.20.000	Rp.50.000	Rp.15.000

Data Tabel.2 dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menerima kompensasi yang sesuai. Kurangnya kompensasi yang diterima menjadi indikasi salah satu penyebab terjadinya intensi turnover pada karyawan PT Manggis Sari Abadi karena upah yang diberikan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Kompensasi yang diberikan apat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk bertahan atau bahkan keluar dari tempatnya bekerja. Rendahnya pemberian kompensasi dapat mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan dan berdampak pada kesejahteraan yang akan berkurang sehingga dapat menimbulkan intensi turnover karyawan terhadap perusahaan.

Selain menyebabkan niat karyawan untuk keluar semakin tinggi, kurangnya kompensasi finansial yang diterima karyawan juga mengindikasikan menimbulkan berbagai masalah yaitu meningkatnya ketidaksiplinan karyawan dan tingkat absensi karyawan. Pada data Tabel 3 memperlihatkan bahwa jumlah pelanggaran yang terjadi sebesar 38 jauh dari batas toleransi sebesar 3 kali, hal tersebut menjadi salah satu indikasi rendahnya tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Tingkat Kehadiran PT Manggis Sari Abadi Tahun 2019

No	Nama Karyawan	Batas Toleransi	Aturan Kerja			Jumlah Pelanggaran	Kategori Disiplin
			Datang Terlambat	Tidak Hadir	Penampilan		
1.	S	3 Kali	2	-	1	3	Rendah
2.	N J		2	1	1	4	Rendah
3.	H		2	1	-	3	Rendah
4.	K P		2	2	-	4	Rendah
5.	A E		2	2	-	4	Rendah
6.	G S		3		-	5	Rendah
7.	A P		2	1	-	3	Rendah
8.	S G		3	-	1	4	Rendah
9.	P S		2	2	-	4	Rendah
10.	M G		3	-	1	4	Rendah
		Jumlah				38	Rendah

Rendahnya tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan dapat menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja pada perusahaan sangat mengkhawatirkan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi terkait keterikatan kerja agar dapat menghindari potensi pengunduran diri dari perusahaan (intensi turnover). Gostick dan Elton, (2007) mengatakan dalam membentuk keterikatan kerja dan kepuasan kompensasi dapat menjadi strategi dalam upaya menurunkan niat pengunduran diri karena karyawan yang memiliki komitmen dalam keberhasilan dirinya dan organisasi tempatnya bekerja memiliki rasa terikat yang kuat terhadap pekerjaannya.

Hingga saat ini, belum terdapat penelitian dalam hubungan kompensasi dan keterikatan kerja terhadap intensi turnover pada PT Manggis Sari Abadi. Seperti hasil eksplorasi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gracia (2016), Zakaria (2017), dan Sandy (2019) yang mendapatkan hasil yang membuktikan terdapat hubungan diantara kompensasi, keterikatan kerja dan intensi turnover. Terindikasi masalah yang terjadi pada PT Manggis Sari Abadi adalah sebagai berikut: (1) terjadi peningkatan jumlah turnover pada PT Manggis Sari Abadi pada tahun 2018 hingga 2019, (2) kurangnya kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Manggis Sari Abadi dalam kategori rendah. Hal tersebut ditunjukkan dari kompensasi finansial yang diterima karyawan belum sesuai dengan UMK dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan, (3) kurangnya disiplin kerja karyawan PT Manggis Sari Abadi. Hal ini dilihat dari rendahnya angka kehadiran karyawan pada PT Manggis Sari Abadi, dan (4) keterikatan kerja yang dimiliki pekerja masih dalam kategori kurang pada PT Manggis Sari Abadi. Hal ini dilihat dari hasil tingkat kedisiplinan karyawan karyawan PT Manggis Sari Abadi. Kajian studi ini difokuskan didalam mengkaji permasalahan kompensasi, keterikatan kerja, dan intensi turnover karyawan pada PT Manggis Sari Abadi. Tujuan atas tinjauan ini yakni dalam mendapatkan penjelasan yang diujikan menyangkut dampak: (1) kompensasi finansial serta keterikatan kerja terhadap intensi turnover, (2) kompensasi finansial terhadap keterikatan kerja, (3) kompensasi finansial terhadap intensi turnover, (4) keterikatan kerja terhadap intensi turnover. Perolehan dari penelitian ini diharap bisa memberi dua manfaat yakni: (1) Manfaat Teoritis, diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi mengenai kompensasi finansial, keterikatan kerja, dan intensi turnover karyawan serta dapat memberikan kontribusi tambahan sumber referensi untuk literatur kajian sejenis yang sejenis, (2) Manfaat Praktis, ditunjukkan dapat berguna sebagai anjuran dan bahan evaluasi bagi pihak manajemen PT Manggis Sari Abadi

atas bagaimana pelaksanaan kompensasi finansial Keterikatan kerja, dan intensi turnover karyawan yang ada di dalam objek penelitian.

2. Metode

Kajian ini memakai rencana pengujian kuantitatif kausal yang dipakai untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan teruji menyangkut kompensasi finansial, keterikatan kerja, dan intensi turnover pada PT Manggis Sari Abadi. Eksplorasi kausal ialah rancangan pemeriksaan yang memiliki tujuan memutuskan hubungan serta dampak dari sebuah variabel terhadap variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2007), desain kausalitas bisa dilaksanakan dengan langkah-langkah berikut (a) merumuskan masalah, (b) menentukan tumpuan teori, (c) merumuskan hipotesis, (d) melaksanakan eksplorasi, (e) memperoleh dan analisis data, serta (f) membuat laporan dan mengambil kesimpulan.

Kajian ini bertujuan untuk melihat dampak hubungan kompensasi finansial, keterikatan kerja, dan intensi turnover pada PT Manggis Sari Abadi. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel X_1 yakni kompensasi finansial, variabel X_2 yakni keterikatan kerja, dan variabel Y yakni intensi turnover.

Subjek pada studi ini yaitu pegawai PT Manggis Sari Abadi yang berlokasi di Tabanan. Sedangkan objek pada penelitian ini yaitu kompensasi finansial, keterikatan kerja, dan intensi turnover. Populasi yakni suatu wilayah dimana di dalamnya terdapat objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk dilakukan pembelajaran dan mengambil kesimpulannya, Sugiyono (2010:60). Dalam eksplorasi yang dilakukan ini, populasinya adalah semua karyawan PT Manggis Sari Abadi yang jumlahnya mencapai 120 orang. Menurut Sugiyono (2010: 81) sampel yakni sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dalam proses penentuan sampel harus melewati proses dan cara tertentu yang didasarkan hal-hal yang sudah dipertimbangkan sebelumnya. Dalam teknik penentuan sampel berikut, penulis memutuskan untuk memakai rumus slovin (Umar, 2005: 120).

Teknik analisa yang dipakai saat mengkoleksi data pada eksplorasi ini ialah dengan daftar pertanyaan berupa kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada penjawab. Kuisisioner digunakan untuk mendapatkan data tentang kompensasi finansial, keterikatan kerja, dan intensi turnover. Data yang telah dikoleksi selanjutnya akan diolah menggunakan sistem skor, sistem skor disini adalah memberikan skor atau nilai pada setiap jawaban dengan menggunakan skala ordinal. Kuesioner selaku instrumen deret data ordinal sebagai jbaran atas indikator-indikator variabel ketika belum digunakannya dalam melakukan pengumpulan informasi di lapangan perlu dulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas mengacu pada sampai dimana perangkat bisa dipergunakan dalam melakukan pengukuran yang harus diukur, sementara keandalan mengacu kembali sampai dimana alat pengukuran bisa bergantung maupun diandalkan. Uji Validitas ialah derajat yang memperlihatkan tahapan-tahapan validitas sebuah instrumen. Perangkat yang sah mempunyai validitas tinggi. Suatu instrumen metode yang kurang sah ini mempunyai validitas yang rendah (Arikunto, 2006). Teknik uji coba yang dipergunakan dalam pengujian validitas ini ialah teknik pengkorelasian melalui koefisien korelasi kedua produk. Kriteria-kriteria pengujian validitas instrumen dapat diuraikan sebagai berikut. (1) Soal dinyatakan valid jika $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) dengan begitu butir instrumen dinyatakan valid. (2) Item instrumen dinyatakan tidak valid jika $p\text{-value} > \alpha$ (0,05) dengan begitu objek alat dinyatakan tidak valid. Sedangkan pengujian reliabilitas dikaitkan dengan masalah kepercayaan di dalam instrumen penelitian. Ridwan (2011), menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan dapat diandalkan atau reliabel jika jawaban responden berdasar pernyataan teratur maupun kuat dari waktu ke waktu. Sebuah alat dinyatakan reliabel jika mencukupi standar uji keandalan alat tersebut melalui penggunaan taraf signifikansi 5%. Keandalan alat uji coba dalam uji coba ini dapat dilakukan secara internal. Sugiyono (2010), menyatakan bahwa pengujian keandalan bagian dalam dari alat dapat diselesaikan melalui penggunaan teknik potong setengah, yaitu pengujian keandalan internal yang dicapai

dengan bantuan teknik benda-benda instrumen ke dalam perusahaan (tidak biasa atau bahkan), kemudian dijumlahkan, mencari korelasi, dan kemudian dianalisis dengan sistem koefisien korelasi Spearman Brown. setelah mendapatkan koefisien korelasi, selanjutnya (reliabilitas internal) dihitung dengan menggunakan metode Sugiyono. Standar suatu instrumen riset dinyatakan reliabel melalui penggunaan teknik ini, jika koefisien reliabilitas (r_i) $> 0,60$. uji coba reliabilitas angket menjadi diuji menggunakan pertolongan SPSS 24.0 For windows.

Teknik analisa data pada pengamatan ini memanfaatkan analisis arah, yaitu evaluasi yang dipakai untuk menyelidiki pola hubungan parsial. Evaluasi ini digunakan untuk menentukan hasil keseluruhan dan langsung dan parsial dari variabel kompensasi finansial dan keterikatan kerja pada intensi turnover di PT Manggis Sari Abadi. Terdapat cara dalam pengubahan record ordinal dijadikan statistik interval dengan metode interval berurutan (method of internal successive) yakni: (1) Mengambil informasi ordinal otentik dari kuesioner, (2) Dalam tiap pertanyaan, menghitung jawaban dalam tiap kelas jawaban dan soal pertanyaan yang mendasarinya. (3) Menghitung biaya Z (distribusi meja) untuk perkiraan, dan informasi > 30 perkiraan ke wilayah di bawah kurva sehari-hari. (4) Hitung nilai kerapatan untuk ide dengan bantuan masuk ke nilai dalam sistem distribusi biasa. (5) Menghitung biaya skala. (6) Penentuan skor transformasi (nilai dalam skala interval). Terdapat penganalisisan jalur pada studi ini dilaksanakan dengan tahapan yaitu: (1) Menetapkan konsstruksi hubungan antar variabel terutama merujuk pada ilustrasi kerangka konsep. (2) Berdasarkan statistik saat ini, menghitung koefisien korelasi itu mudah

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil hitung yang dibuat dengan cara mencatatkan nilai pada setiap variabel yang sebelumnya sudah mengubah informasi ordinal menjadi informasi interval. konsekuensi berdasarkan perhitungan evaluasi mata kuliah statistika penggunaan SPSS 16.0 untuk program windows, hasil perhitungan SPSS pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Statistik Pengaruh kompensasi finansial dan keterikatan Kerja Terhadap intensi turnover Karyawan PT Manggis Sari Abadi

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	Alpha	Keputusan	Simpulan
Ryx1x2	0,765	0,000	0,05	Menolak Ho	X ₁ dan X ₂ berpengaruh terhadap Y
Pyx1	-0,257	0,000	0,05	Menolak Ho	X ₁ berpengaruh terhadap Y
Pyx2	-0,381	0,000	0,05	Menolak Ho	X ₂ berpengaruh terhadap Y
Px2x1	0,830	0,000	0,05	Menolak Ho	X ₁ berpengaruh terhadap X ₂
Py	0,235	-	-	-	Pengaruh variabel lain terhadap Y
Px2	0,170	-	-	-	Pengaruh variabel lain terhadap X ₂

Pengaruh setiap variabel kompensasi finansial, keterikatan kerja terhadap intensi turnover karyawan PT Manggis Sari Abadi dapat dilihat pada Gambar 1.

Dampak langsung dan parsial X1 dan X2 terhadap Y pada pengamatan ini dapat disimak pada tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Kompensasi Terhadap Keterikatan kerja Serta Dampaknya pada Intensi Turnover karyawan PT Manggis Sari Abadi

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar sumbangan pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	0,066	6,6%
Besar sumbangan pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂	-0,213	-21,3%

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar sumbangan pengaruh total X_1 terhadap Y	-0,147	-14,7%
Besar sumbangan pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,153	15,3%
Besar sumbangan pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,585	58,5%
Besar sumbangan pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,415	41,5%
Total	1,000	100,00%

Temuan hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan keterikatan kerja berdampak signifikan terhadap intensi turnover pekerja PT Manggis Sari Abadi. Besar pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap intensi turnover melalui keterikatan kerja adalah 76,5 %. Besar hubungan pengaruh dari variabel lain terhadap kompensasi finansial sebesar 23,5. Temuan ini menunjukkan implikasi bahwa kompensasi finansial dan keterikatan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi intensi turnover karyawan pada PT Manggis Sari Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan PT Manggis Sari Abadi. Temuan ini didukung oleh Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan Mobley (dalam Gracia, 2016) menyatakan bahwa jika kompensasi finansial tinggi maka akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan serta dapat menurunkan intensi turnover pada karyawan. Hal ini juga dipertegas oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan Affini dan Surip (2018) tentang pengaruh kompensasi terhadap keterikatan kerja serta dampaknya terhadap intensi turnover pada karyawan PT Bank XYZ Tbk. Dari penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan keterikatan kerja mempengaruhi intensi turnover. Pemberian kompensasi finansial yang cukup bagi karyawan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk menetap dengan pekerjaannya. Maka dari itu kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sangat penting karena semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan serta dapat menurunkan intensi turnover. Sebaliknya jika pemberian kompensasi finansial semakin rendah akan menurunkan keterikatan kerja pada karyawan dan berdampak pada meningkatnya intensi turnover.

Merujuk pada hasil penelitian analisis statistic yang memperlihatkan bahwa terdapat dampak kompensasi finansial (X_1) secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (X_2). Besar pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap keterikatan kerja adalah 83%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) berperan dalam mempengaruhi keterikatan kerja (X_2) pada karyawan PT Manggis Sari Abadi. Temuan ini didukung oleh Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan Rivai (2009), Ketika kompensasi direncanakan dengan maksimal, kompensasi nantinya dapat memberikan bantuan kepada perusahaan itu sendiri, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012), tentang pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap work engagement di PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat. Studi tersebut mengatakan bahwa kompensasi secara selaras dan signifikan.

Merujuk pada hasil analisis uji statistik, pada hasil $P_{yx_1} = 0,257$ dengan *probabilitas kesalahan* = $0,01 < \alpha < 0,05$ sehingga kesimpulannya ialah menyangkal H_0 . Hal ini berarti kompensasi finansial (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover (Y) pada karyawan PT Manggis Sari Abadi. Besar hubungan pengaruh langsung kompensasi finansial (X_1) terhadap intensi turnover (Y) sebesar 6,6%, besar sumbangan pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap intensi turnover (Y) adalah -14,7%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) berperan dalam mempengaruhi intensi turnover (Y) pada pekerja PT Manggis Sari Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan PT Manggis Sari Abadi. Temuan ini didukung teori Shaman (2016), jika pekerja merasa kurang puas dengan pekerjaannya, maka akan timbul keinginan untuk mengundurkan diri (intensi turnover). Hasil penelitian empirik yang dilakukan dari Artiningrum

dan Satrya (2016) penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berdampak signifikan terhadap turnover, jika meningkatnya kompensasi yang diterima pekerja maka dapat mengurangi intensi pengunduran diri pada pekerja, dan juga sebaliknya. Kompensasi finansial mempengaruhi intensi turnover karyawan PT Manggis Sari Abadi dilihat dari sudut pandang gaji, insentif, dan tunjangan yang diterima karyawan. Maka yang harus dilakukan oleh PT Manggis Sari Abadi yaitu memberikan kompensasi finansial yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat mengurangi tingkat intensi turnover.

Merujuk pada hasil analisis uji statistik, pada Tabel 4.3 hasil $F_{(2,391)}$ dengan $probabilitas\ kesalahan = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga kesimpulannya ialah menyangkal H_0 . Hal ini berarti keterikatan kerja (X_2) berdampak negatif dan signifikan terhadap intensi turnover (Y) pada karyawan PT Manggis Sari Abadi. Besar sumbangan pengaruh keterikatan kerja (X_2) terhadap intensi turnover (Y) adalah -15,3%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja (X_2) berperan dalam mendorong intensi turnover (Y) pada pekerja PT Manggis Sari Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap Intensitas Turnover. Hasil studi mengatakan bahwa variabel keterikatan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap terhadap Intensitas Turnover. Temuan ini mendukung teori Yalabik (2013) menyatakan pegawai yang mempunyai rasa terikat dalam bekerja yang tinggi, maka dapat berpengaruh pada pekerjaannya. Hasil penelitian empiric Merissa (2018) mengungkapkan variabel keterikatan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap intensi turnover di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Dari Penelitian ini diketahui bahwa keterikatan kerja mempengaruhi intensi turnover karyawan.

Penelitian ini ingin mengetahui peran dari kompensasi finansial dan keterikatan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan PT Manggis Sari Abadi. Temuan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap intensi turnover. Hal ini mengandung implikasi untuk lebih memperhatikan kepuasan kompensasi agar intensi turnover pada karyawan dapat berkurang. Untuk mengoptimalkan kompensasi finansial dapat dilakukan dengan memberikan tambahan upah atau gaji yang diterima karyawan, meningkatkan pemberian insentif sesuai dengan kinerja dan prestasi, mengadakan asuransi atau jaminan hari tua, dan memenuhi segala tanggungan karyawan dalam bekerja. Serta hal ini mengandung implikasi agar perusahaan menjaga dan meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan. Hal-hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterikatan kerja adalah dengan melakukan menetapkan perangkat kebijakan di tempat kerja yang akan menjamin peningkatan dukungan organisasi dan perlakuan yang adil terhadap semua orang serta mampu menciptakan rasa nyaman pada lingkungan kerja. Selain itu keterikatan pada pekerjaan dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Untuk itu, dibutuhkan konsistensi pemimpin dalam mementoring karyawan dalam menciptakan keterikatan karyawan, pemimpin organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan, seperti teknik berkomunikasi, teknik memberikan umpan balik dan teknik penilaian kinerja.

4. Simpulan dan Saran

Merujuk pada hasil studi yang telah dikerjakan, didapatkan sejumlah simpulan sebagai berikut:(1) Kompensasi finansial dan keterikatan kerja berdampak signifikan terhadap intensi turnover pada PT Manggis Sari Abadi. Temuan ini memberikan arti bahwa kompensasi finansial dan keterikatan kerja berperan dalam penyebab terjadinya intensi turnover pada karyawan PT Manggis Sari Abadi, (2) Kompensasi finansial berdampak secara positif dan signifikan terhadap work engagement pada PT Manggis Sari Abadi. Temuan ini memberikan arti bahwa kompensasi finansial dapat menyebabkan peningkatan keterikatan kerja pada karyawan PT Manggis Sari Abadi, (3) Kompensasi finansial berdampak secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention PT Manggis Sari Abadi. Temuan ini memberikan arti bahwa kompensasi finansial berperan dalam upaya menurunkan intensi turnover karyawan PT Manggis Sari Abadi, dan (4) Keterikatan kerja berdampak secara negatif dan signifikan atas intensi turnover pada PT Manggis Sari Abadi. Temuan ini memberikan arti bahwa

keterikatan kerja berperan dalam upaya menurunkan intensi turnover pada karyawan PT Manggis Sari Abadi.

Merujuk pada kesimpulan yang telah dipaparkan, dapat dianjurkan sejumlah saran yaitu: (1) Bagi pihak perseroan, agar mempertahankan dan meningkatkan kembali secara optimal kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sehingga hal tersebut akan memberikan banyak manfaat positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kepuasan terhadap kompensasi dapat dilakukan melalui pemberian bonus dan tunjangan yang dapat memenuhi harapan agar karyawan tetap giat bekerja. Keterikatan kerja juga menjadi hal penting dan perlu dievaluasi perusahaan agar dapat mencegah potensi untuk melakukan pengunduran diri (intensi turnover). Upaya dalam membentuk keterikatan karyawan dan kompensasi dapat memberikan berbagai benefit serta dapat menjadi strategi dalam bersaing karena karyawan yang memiliki rasa terikat memiliki komitmen yang besar. (2) Bagi ilmuan selanjutnya, khususnya yang berminat untuk mengkaji lebih dalam mengenai kompensasi, keterikatan kerja, dan intensi turnover. Dimohon untuk mendalami dan menguji keakuratan studi ini seraya meningkatkan spesimen yang lebih beragam agar mampu mengkaji variabel lain yang terduga dapat mempengaruhi intensi turnover.

Daftar Pustaka

- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Bagia, I Wayan. 2015. Perilaku Organisasi. Singaraja: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit PT BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Cotton, John L. & Tuttle, Jeffrey M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With Implications for Research. *Academy of Management Review*, Vol.11 (1), 55-70.
- Dessler, Gery. (2008). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gracia, Bunga Astra. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design PT Grahacipta). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Universitas Pamulang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khadir, Muhammad & Sugiati, Tinik. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Studi pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.4 (No.3), 175-185.
- Kismono, Gugup. 2011. The Relationships Between Job Embeddedness, Work Family Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. Thesis of Pilosophy: pp: 110.
- Mobley, W.H. 1978. Employee turnover: Causes, consequences, and control. Philippines: Addison-Wesley Publishing.
- Rivai, V. 2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Edisi kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D). Bandung: CV Alfabeta.