

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk dan tujuan dari organisasi, organisasi sendiri dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Kepentingan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, salah satunya yaitu menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Kualitas menjadi hal terpenting saat suatu perusahaan mengharapkan keunggulan maupun dari hasil produksi ataupun target penjualan yang mempengaruhi laba suatu perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi pun akan berjalan efektif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin, juga kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia (Prihantoro, 2012). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana & Riana, 2013). Karena keberadaan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap karyawan agar karyawan tersebut tetap bertahan dalam perusahaan, selain itu juga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar mereka

tetap dapat bekerja dengan baik dan optimal. Karena apabila karyawan tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan merasa kebutuhannya tidak terpenuhi, maka akan muncul permasalahan yang dapat merugikan perusahaan yaitu keluarnya karyawan dari perusahaan (*turnover*).

Turnover merupakan pemisahan diri secara sukarela oleh seorang karyawan dari organisasi (Simamora, 2004). *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi, dapat mengganggu kinerja perusahaan dan merugikan perusahaan, karena telah banyak biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru tersebut (Setiyanto & Hidayati, 2017).

Sebelum terjadinya *turnover* pada karyawan, mereka akan terlebih dahulu merasakan keinginan di mana mereka berfikir untuk pindah dari pekerjaan mereka saat ini. Keinginan untuk pindah pekerjaan tersebut dinamakan *turnover intention*. *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi (Zakaria & Astuty, 2017). faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi (Rivai, 2009). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarah (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi

lainnya. Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang untuk bekerja, karena jika seorang karyawan sudah merasa bahwa tempat dimana ia bekerja mampu memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya besar kemungkinan karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut (Astutik, 2017). Jadi sudah menjadi kewajiban dari perusahaan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan tidak mudah keluar dari perusahaan.

Selain untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, kompensasi juga bisa diartikan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan atas semua yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Dengan begitu karyawan akan merasa bahwa kerja kerasnya di perusahaan selama ini dihargai. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya cenderung dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) akan berkurang dan mencegah terjadinya *turnover* pada perusahaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja tentunya juga akan berpengaruh pada proses kerja dan perasaan nyaman karyawan berada di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting lainnya yang harus diperhatikan perusahaan. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal-hal apa yang akan menjadikan karyawannya puas berada di perusahaan karena masing-masing karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi betah atau tidaknya seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan, jika karyawan sudah merasa puas atas

pekerjaan yang ia jalani dan apa yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka mereka akan tetap setia pada perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) dapat terjadi di berbagai organisasi, baik di pemerintahan daerah, BUMN, perusahaan swasta ataupun organisasi lainnya. Hotel & Banquet Panorama Lembang merupakan salah satu Hotel yang merintis dunia pariwisata di kawasan Lembang bersama dengan Grand Hotel Lembang dan Putri Gunung. Tetapi meskipun bersama merintis dunia pariwisata di kawasan Lembang, ketiga Hotel tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga mampu bersaing secara sehat di dalam mengakomodir kebutuhan para wisatawan pada masanya.

Adapun Hotel & Banquet Panorama Lembang, merupakan Hotel dengan konsep '*our view comes with its own resort*' sehingga tumbuh menjadi sebuah Hotel di kawasan wisata Lembang yang mempunyai ciri khas dengan keasrian alam dan bangunan tradisionalnya. Hotel & Banquet Panorama Lembang mempunyai karyawan yang terbagi ke dalam tiga bagian, karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan *daily worker*. Total jumlah karyawan yang dimiliki oleh Hotel & Banquet Panorama Lembang per 1 Januari 2020 adalah 75 orang.

Data personalia menunjukkan perputaran karyawan (*turnover*) pada Hotel & Banquet Panorama Lembang yang cukup fluktuatif dari empat tahun terakhir, yaitu dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Adapun datanya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data *Turnover* Karyawan Hotel & Banquet Panorama Lembang
Tahun 2016-2019

No	Tahun	Jumlah
1	2016	11
2	2017	7
3	2018	11
4	2019	6

Sumber: Data Turnover Hotel & Banquet Panorama Lembang

Dari data pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat perputaran (*turnover*) karyawan pada Hotel & Banquet Panorama Lembang masih fluktuatif setiap tahunnya. Terutama pada tahun 2016 dan 2018 yang mengalami tingkat *turnover* yang tinggi dari pada tahun-tahun yang lain dengan jumlah yang sama. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi yang terjadi pada perusahaan akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Di mana perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih di luar dari biaya operasional perusahaan untuk mencari karyawan baru karena harus menggantikan karyawan lama yang keluar.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Kamis, tanggal 23 Januari 2020 dengan Bapak Aep yang menjabat sebagai *Room Division Manager* (RDM) mengatakan bahwa keluarnya karyawan dari Hotel & Banquet Panorama Lembang itu disebabkan beberapa hal. Di antaranya ada yang keluar karena karyawan mempunyai usaha di luar sana dan lebih memilih usaha dibanding bertahan di perusahaan. Pernyataan itu kemudian diperkuat oleh pendapatnya bahwa memang penghasilan dari hasil wirausaha lebih besar dibanding gaji yang didapat di perusahaan. Hal lain yang menyebabkan karyawan keluar adalah faktor usia (pensiun), dan ada juga karyawan yang memang menginginkan untuk pindah bekerja.

Kemudian Bapak Aep juga menyatakan bahwa kemungkinan dimasa yang akan datang hotel-hotel yang berada di area perbukitan akan kalah bersaing dengan jasa-jasa *Home Living* seperti Villa, hal inilah yang mungkin nantinya akan menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Dan kemungkinan terburuk yang akan terjadi adalah hotel-hotel tersebut akan tutup.

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang kompensasi terhadap *turnover intention*, diantaranya ditemukan *Research gap*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mutmainah, 2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* menyatakan bahwa kompensasi terpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Fuaidah, Sunuharyo, & Aini, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan (Astutik, 2017) mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan teori-teori tentang kompensasi, kepuasan kerja dan permasalahan yang terjadi di atas maka peneliti mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel & Banquet Panorama Lembang)”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Terdapat penurunan karyawan yang di tunjukan pada data perputaran karyawan empat tahun terakhir.
2. Masih kurangnya rasa keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.
3. Tidak adanya kejelasan karir

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel & Banquet Panorama Lembang?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel & Banquet Panorama Lembang?
3. Apakah ada kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel & Banquet Panorama Lembang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel & Banquet Panorama Lembang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel & Banquet Panorama Lembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel & Banquet Panorama Lembang.

E. Kegunaan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan kegunaan yang bermanfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tolak ukur untuk peneliti yang selanjutnya yang akan dijadikan sebagai bahan referensi, serta sebagai naskah dokumentasi di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, khusus nya Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Bagi Penulis

Hasil dari pnelitian ini merupakan lading ilmu dan amal bagi penulis juga mengaplikasikan dari teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan

kedalam perusahaan atau Lembaga dan juga masyarakat yang membutuhkan. Selain itu untuk proses belajar dan pengalaman menulis serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini berharap dijadikan sebagai tolak ukur atau kajian oleh instansi dalam pengambilan keputusan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi keinginan pegawai untuk keluar.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan rerangka yang menghubungkan konsep-konsep penelitian yang ingin kita ukur. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan kerangka logika yang mampu menunjukkan dan menjelaskan masalah yang telah dirumuskan. Pada penelitian kali ini akan mengukur pengaruh variabel independent yaitu kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependent *turnover intention* (Y).

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Kompensasi merupakan salah satu pengaruh besar dalam kinerja seseorang, oleh karena itu sudah selayaknya sebuah instansi/perusahaan memberikan timbal balik atas apa yang telah diberikan oleh seseorang kepada perusahaannya tersebut (Naufal, 2018).

Pemberian kompensasi merupakan sebuah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai rasa timbal balik atas semua yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan itu sendiri, pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dan juga membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan. Dengan demikian keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) dari perusahaanpun akan dapat dicegah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mutmainah, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intntion*.

H1: Kompensasi berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turrnover Intention*

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019). Faktor kepuasan kerja sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Muayyad & Gawi, 2017).

Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi betah atau tidaknya seorang karyawan bekerja disuatu perusahaan, jika karyawan sudah merasa puas atas pekerjaan yang ia jalani dan apa yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka mereka akan tetap setia pada perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention*

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

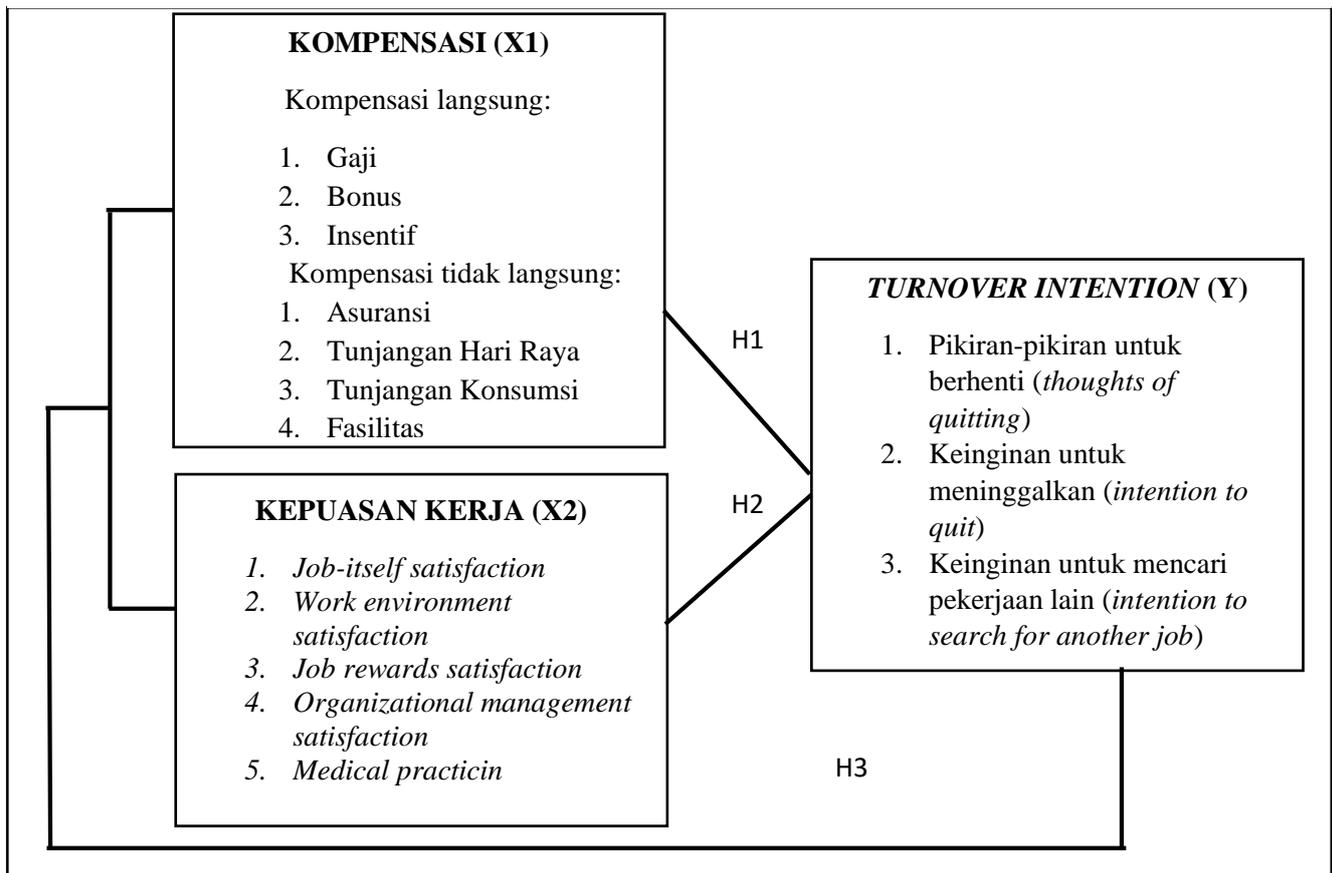
Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Cascio F. Wayne dalam Tb. Sjafriz, 2011). Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robins, 2003)

Pemberian kompensasi yang buruk dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sejalan dengan yang dirasakan oleh karyawan dan kepuasan kerja menurun, maka akan cenderung mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu kompensasi dan kepuasan kerja harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan sehingga tidak ada *turnover* pada karyawan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syauqiyah, 2018) menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($28.130 > 3.11$).

H3: Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention*

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh peneliti

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elis Sugiarti (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada PT. Kahatex Tbk.)	Secara parsial kepuasan kerja terdapat pengaruh negatif terhadap Turnover Intention sebesar sebesar $-1.299 \leq 0,05$, tanda negatif artinya memiliki hubungan negatif, Secara parsial variabel Kepuasan Gaji berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention sebesar $0.811 \leq 0,05$, dan Secara simultan variabel Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention sebesar $0.017 \leq 0,05$
2	Ramdhani Fitri Laksono (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)	hasil penelitian Uji t dan Uji F, dengan nilai thitung kompensasi finansial sebesar -2,361, dan nilai thitung kompensasi nonfinansial sebesar -2,732, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention secara parsial atau masing-masing. Hasil uji Fhitung memiliki nilai sebesar 12,464 yang berarti variabel kompensasi finansial dan nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention secara simultan atau bersama-sama
3	Adri Ramadan Pratama (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT Balai Pustaka (Persero) Jakarta)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($- 4,821 > - 1,674$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Reni Astutik (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan hasil uji t sebesar -0,474 dan tingkat signifikansi sebesar 0,068. Pada variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan hasil uji t sebesar -1,422
5	Nur riqoh Fuaidah, Bambang Swasto Sunuharyo, Edlyn Khurotul Aini (2018)	Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)	Kompensasi Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan koefisien regresi sebesar -0,357 pada signifikansi 0,008 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,755 > 2,000
6	Deuis Siti Syarah (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PUPR Bandung)	Hasil analisis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> . Dimana dapat dilihat nilai signifikansi Kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> , terlihat dari nilai signifikannya 0,220 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar -1,242 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu -1,674
7	Iim Mutmainah (2018)	Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> (Studi pada karyawan PT. Primajasa Perdana Raya Utama)	Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar β 1,246 sedangkan t_{tabel} adalah β 1,65 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,246 < 1,65) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8	Lika Syauqiyah (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT Kalbe Nutritionals Tbk Jakarta Utara)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Terdapat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.736 > 1.664$) pada signifikansi 0.008; (2) Terdapat pengaruh negatif Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.644 > 1.664$) pada signifikansi 0.000; (3) Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($28.130 > 3.11$) dengan nilai signifikan 0.000, dan didapat R^2 sebesar 52,7%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

H. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang merupakan praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

H3: Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*