

# Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar

Ni Putu Sri Ariyanti<sup>(1)</sup>

I Wayan Suartina<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

E-mail: [tusri60@gmail.com](mailto:tusri60@gmail.com)

Diterima: 25 April 2021

Direvisi: 26 April 2021

Disetujui: 27 April 2021

## ABSTRACT

*Turnover intention is a person's desire to change their workplace to another company. This study aims to determine the effect of compensation on turnover intention through job satisfaction at PT. Super Horeca Niaga Denpasar. The sample in this study were all employees who used the census method. This research instrument test using validity test and reliability test. The data analysis technique used descriptive analysis and path analysis. Based on the analysis, it is known that compensation has a negative and significant effect on turnover intention, compensation has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention and job satisfaction can mediate compensation that affects turnover intention. at PT Super Horeca Niaga Denpasar. Suggestions from this study are to reduce the level of turnover intention, namely that fair compensation must be considered so that employees feel motivated and do not choose to leave the company.*

**Keywords :** turnover intention ; compensation ; job satisfaction

## ABSTRAK

*Turnover intention* merupakan suatu keinginan seseorang untuk berpindah tempat kerja ke perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* di Perusahaan PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan metode *sensus*. Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan *job satisfaction* dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi *turnover intention* di PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Saran dari penelitian ini untuk mengurangi tingkat *turnover intention* adalah kompensasi yang adil harus diperhatikan agar karyawan merasa termotivasi dan tidak memilih untuk meninggalkan perusahaan.

**Kata kunci :** *turnover intention* ; *job satisfaction* ; kompensasi

## Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas bersumber dari karyawan yang memiliki semangat, motivasi dan loyalitas tinggi kepada perusahaan. Untuk menciptakan semangat dan motivasi

---

karyawan perlu adanya pemeliharaan dan pengelolaan secara baik dan efisien. Diharapkan mampu menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar kinerja perusahaan serta mampu menumbuhkan motivasi kepada karyawan agar karyawan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

*Turnover intention* dapat makna sebagai keinginan karyawan untuk keluar atau beralih dari sebuah organisasi (Putri Rarasanti & Suana, 2016). Hasil penelitian Putrianti (2014) memaparkan bahwa kompensasi menjadi pengaruh yang mendominasi terjadinya *turnover intention*. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan (Kresmawan, dkk., 2021) atas sumbangan tenaga serta pikiran untuk memajukan perusahaan (Septawan, 2014). Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak selalu menjadi faktor langsung terjadinya *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan Astutik (2017) membuktikan dengan hasil uji t pada variabel kompensasi dimana kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya ada faktor lain yang juga mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Kepuasan kerja yang rendah menjadi salah satu penyebab karyawan mengambil keputusan *turnover* (Kristanto, 2016). Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja (Pebriyani, 2017).

*Turnover* karyawan terjadi di salah satu tempat usaha yang berada di Denpasar tepatnya di Jalan Gatot Subroto Barat no. 500. Data menunjukkan bahwa jumlah *turnover* karyawan melebihi dari 10% dimana yang tertinggi berada pada tahun 2017 sebesar 20,6%. Hal ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan (Rofi et al., 2014). *Turnover intention* ditandai dengan karyawan yang pernah/sering berfikir untuk berhenti bekerja, berniat mencari pekerjaan lain, menerima tawaran pekerjaan lain karena merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan berniat mencari pekerjaan lain karena terbebani dengan banyaknya target yang harus dicapai (Riantini, dkk., 2021). Pemeliharaan karyawan saat ini sangatlah penting dilakukan oleh Pimpinan perusahaan dengan memperhatikan kompensasi dan memotivasi karyawan agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan tingkat *turnover* dapat diperkecil.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wiguna & Surya, 2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini berdasarkan nilai Sig. t sebesar 0,025 dengan nilai koefisien beta -0,249. Nilai Sig. t  $0,025 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel itu maka diajukan hipotesis berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kumbara, 2018) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini didasarkan nilai Sig. t sebesar 0,045 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,200. Nilai Sig. t  $0,045 < 0,05$ . Berdasarkan hubungan antara kedua variabel itu maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indrayanti & Riana, 2016) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, hal ini didasarkan nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* -0,598. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hubungan antara kedua variabel itu maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

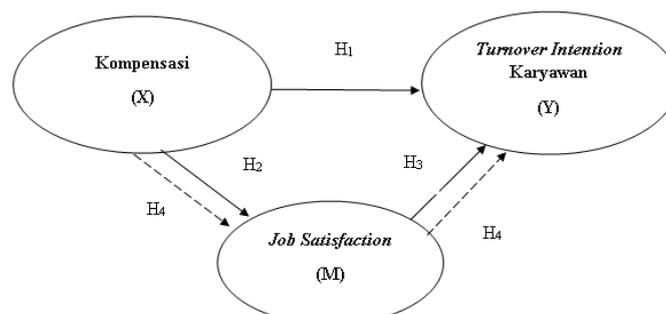
H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga.

Hasil penelitian yang dilakukan (Sutikno, 2020) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, hal ini didasarkan uji sobel didapatkan nilai sobel statistik sebesar -2,453 dengan taraf signifikan 0,014 atau lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hubungan antara ketiga variabel itu maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Job satisfaction* merupakan variabel mediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan Pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dimana dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi sebagai variabel independen, *job satisfaction* sebagai variabel intervening dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

---

Sumber : Ariyanti (2021)

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian asosiatif (hubungan sebab-akibat) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi melalui *Job satisfaction* terhadap *Turnover intention*. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Super Horeca Niaga dengan jumlah 50 orang yang kesemuanya adalah sampel karena pada penelitian ini menggunakan Teknik sensus. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode observasi, wawancara, studi Pustaka dan kuesioner. Skala likert digunakan untuk penilaian tanggapan responden pada kuesioner dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, Tidak Setuju diberi skor 2, Kurang Setuju diberi skor 3, Setuju diberi skor 4 serta Sangat Setuju diberi skor 5. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan persepsi responden mengenai kompensasi pada PT. Super Horeca Niaga dengan nilai rata-rata sebesar 3,00 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap Gaji yang mereka terima belum termasuk adil karena belum sesuai atau sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka.

Tabel 2 menunjukkan persepsi responden mengenai *job satisfaction* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga dengan nilai rata-rata sebesar 2,64 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum merasa senang bekerja dengan suasana harmonis antara mereka dengan rekan kerja lainnya.

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai *turnover intention* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga dengan nilai rata-rata sebesar 3,20 yang masuk kriteria cukup, ini berarti secara umum responden pernah menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain atas referensi teman mereka.

Pada penelitian ini digunakan teknik *path analysis* dalam melihat pengaruh hubungan kausalistik masing-masing variabel eksogen yang terdiri dari Kompensasi terhadap variabel endogen yang terdiri dari *Job satisfaction* dan *Turnover intention* karyawan. Penelitian ini juga menguji peran variabel mediasi yaitu *Job satisfaction* dalam memediasi hubungan antara variabel kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan.

$$\text{Substruktur 1 : } M = \beta_1 X + e_1$$

**Tabel 1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Setelah pertimbangan yang telah dilakukan, gaji yang saya terima termasuk dalam kategori adil dibandingkan karyawan lain di perusahaan ini	5	11	13	13	8	158	03.16	Cukup
2	Gaji yang saya terima sudah termasuk adil karena sesuai atau sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	3	17	11	15	4	150	03.00	Cukup
3	Gaji yang saya terima sudah termasuk adil karena sesuai dengan kinerja dan prestasi kerja saya	3	18	9	13	7	153	03.06	Cukup
4	Gaji yang diberikan oleh perusahaan setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	5	13	9	15	8	158	03.16	Cukup
5	Penetapan upah karyawan di perusahaan ini sudah diberikan secara adil dan berdasarkan pada acuan aturan pemerintah	2	17	7	20	4	157	03.14	Cukup
6	Gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja sudah diberikan secara adil sesuai dengan masa kerja di perusahaan ini	2	17	9	16	6	157	03.14	Cukup
7	Gaji/upah yang diberikan perusahaan oleh karyawan berdasarkan pada acuan jenjang pendidikan karyawan	4	11	9	18	8	165	03.30	Cukup
8	Perusahaan memberikan tunjangan berupa uang makan dan transport kepada karyawan	2	18	7	18	5	156	03.12	Cukup
9	Karyawan mendapatkan tunjangan menarik seperti tunjangan hari raya atau tunjangan kecelakaan dari perusahaan	3	18	6	19	4	153	03.06	Cukup
10	Perusahaan memberikan tunjangan berupa asuransi kepada karyawan	7	9	13	12	9	157	03.14	Cukup
11	Insentif yang diterima karyawan sangat memacu motivasi dan semangat kerja saya	5	15	10	14	6	151	03.02	Cukup
12	Perusahaan memperlakukan semua karyawan secara adil dalam pemberian insentif	5	16	8	14	7	152	03.04	Cukup
13	Insentif yang diberikan perusahaan lain tidak seadil insentif yang saya terima di tempat kerja saya.	7	12	7	15	9	157	03.14	Cukup
14	Fasilitas perusahaan yang saya terima sudah termasuk adil dibandingkan dengan yang diterima oleh karyawan lain	4	12	13	13	8	159	03.18	Cukup
15	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mampu membuat aktivitas pekerja berjalan optimal	2	18	10	15	5	153	03.06	Cukup
Rata-rata								3,12	Cukup

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

**Tabel 2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Job Satisfaction***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menyukai dan mencintai pekerjaan saya	6	18	11	9	6	141	0,14	Cukup
2	Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	9	15	11	11	4	136	0,133	Cukup
3	Saya menerima pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja saya sebelumnya sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja	5	20	8	14	3	140	0,139	Cukup
4	Pekerjaan yang saya laksanakan sudah sebanding dengan latar belakang pendidikan saya	5	18	11	9	7	145	0,146	Cukup
5	Saya merasa puas karena diberikan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	7	17	12	9	5	138	0,136	Cukup
6	Saya merasa puas karena memperoleh kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab atas pekerjaan	10	14	14	5	7	135	0,132	Cukup
7	Saya merasa puas karena gaji dari perusahaan sesuai dengan UMK yang berlaku	5	20	7	15	3	141	0,14	Cukup
8	Saya merasa senang karena atasan saya mampu membimbing karyawannya dengan baik	6	18	11	9	6	141	0,14	Cukup
9	Saya merasa senang karena atasan saya selalu menghargai usaha karyawannya	6	15	16	11	2	138	0,136	Cukup
10	Saya merasa senang karena atasan saya mampu mencari jalan keluar dalam permasalahan yang terjadi di perusahaan	12	14	11	5	8	133	0,129	Cukup
11	Atasan saya mau mendengarkan saran ataupun pendapat yang disampaikan oleh karyawan	8	17	8	13	4	138	0,136	Cukup
12	Saya merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan sebuah tugas	7	16	11	8	8	144	0,144	Cukup
13	Saya senang terhadap rekan kerja yang suka memberikan solusi dalam permasalahan kerja	9	15	12	8	6	137	0,135	Cukup
14	Saya senang bekerja dengan suasana harmonis antar saya dengan rekan kerja lainnya	12	14	12	4	8	132	0,128	Cukup
15	Perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan maju ke jenjang yang lebih tinggi	7	18	8	13	4	139	0,138	Cukup
16	Perusahaan memberikan promosi jabatan berdasarkan penilaian prestasi kerja	8	16	11	8	7	140	0,139	Cukup
17	Saya senang dengan kesempatan yang diberikan untuk dipromosikan	8	14	15	10	3	136	0,133	Cukup
Rata-rata								2,77	Cukup

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

**Tabel 3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki pemikiran untuk tidak menetap di perusahaan ini dan memilih untuk keluar	4	17	6	19	4	152	03.04	Cukup
2	Saya memiliki pemikiran bahwa tempat kerja lain lebih baik dari perusahaan ini	4	11	15	14	6	157	03.14	Cukup
3	Saya memiliki pemikiran bahwa lebih baik memiliki usaha sendiri dibandingkan bekerja di perusahaan ini	4	13	14	16	3	151	03.02	Cukup
4	Saya selalu berusaha mencari informasi tentang lowongan pekerjaan yang lebih baik	7	12	10	12	9	154	03.08	Cukup
5	Saya pernah mencoba memasukkan lamaran pekerjaan ke perusahaan lain	4	16	10	14	6	152	03.04	Cukup
6	Saya pernah menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain atas referensi teman saya	7	10	10	12	11	160	03.20	Cukup
7	Saya sudah menemukan perusahaan lain yang ingin merekrut saya	4	13	12	18	3	153	03.06	Cukup
8	Saya tidak ingin berpindah tempat kerja karena ternyata perusahaan lain tidak sebaik tempat kerja saya sekarang ini	7	12	7	15	9	157	03.14	Cukup
9	Saya memantapkan diri untuk segera meninggalkan pekerjaan ini secepatnya	4	16	6	18	6	156	03.12	Cukup
Rata-rata								3,09	Cukup

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

**Tabel 6 Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.360	0.338		1.068	0.291
Kompensasi	0.773	0.102	0.737	7.549	0.000
R <sup>2</sup> : 0,543					

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan yaitu:

Variabel Kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,737 berarti Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*, ini diartikan apabila kompensasi meningkat maka *Job satisfaction* akan meningkat sebesar 0,737.

$$\text{Substruktur 2 : } Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

**Tabel 7 Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.679	0.307		18.512	0.000
Kompensasi	-0.350	0.136	-0.329	-2.576	0.013
<i>Job satisfaction</i>	-0.539	0.130	-0.532	-4.161	0.000
R <sup>2</sup>	: 0,649				

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

Variabel Kompensasi memiliki koefisien sebesar -0,329 berarti memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* karyawan, ini diartikan apabila Kompensasi meningkat maka *Turnover intention* karyawan akan menurun sebesar 0,329. Variabel *Job satisfaction* memiliki koefisien sebesar -0,532 berarti *Job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* karyawan, ini diartikan apabila *Job satisfaction* meningkat maka *Turnover intention* karyawan akan menurun sebesar 0,532.

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diringkas perhitungan pengaruh secara langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari masing-masing persamaan struktural yang akan disajikan dalam Tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total**

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh Total
X→M	0,737		0,737
M→Y	-0,532		-0,532
X→Y	-0,329	-0,392	-0,721

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

$$t = \frac{p_2 p_3}{\sqrt{p_3^2 s_{p_2}^2 + p_2^2 s_{p_3}^2 + s_{p_2}^2 s_{p_3}^2}} \dots \dots \dots (1)$$

$$t = \frac{0,737 \cdot 0,532}{\sqrt{(0,532^2 \cdot 0,102^2) + (0,737^2 \cdot 0,130^2) + (0,102^2 \cdot 0,130^2)}}$$

$$t = \frac{0,392}{0,111}$$

$$t = 3,535$$

---

Uji Sobel mampu menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dimediasi oleh variabel mediator. Uji Sobel dapat dirumuskan dengan sebuah persamaan. Jika nilai kalkulasi  $t$  lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95 persen), maka variabel mediator dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel adalah jika  $\text{sig} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima namun jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kompensasi secara parsial/individu berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Ini dibuktikan dari hasil pada Tabel 7 kompensasi memiliki nilai Beta sebesar -0,329 dan nilai Sig. sebesar 0,013, maka bisa diartikan  $H_a$  diterima karena nilai Sig.  $0,013 < 0,05$ . Ini berarti semakin meningkat kompensasi maka *turnover intention* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar semakin menurun. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wiguna & Surya, 2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kompensasi secara parsial/individu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Ini dibuktikan dari hasil pada Tabel 6 kompensasi memiliki nilai Beta sebesar 0,737 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka bisa diartikan  $H_a$  diterima karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti semakin meningkat kompensasi, maka semakin meningkat pula *job satisfaction* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kumbara, 2018) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

*Job satisfaction* secara parsial/individu memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Ini dibuktikan dari hasil pada Tabel 7 kompensasi memiliki nilai Beta sebesar -0,532 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka bisa diartikan  $H_a$  diterima karena nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti apabila *job satisfaction* meningkat maka *turnover intention* karyawan pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar akan semakin menurun. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indrayanti & Riana, 2016) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil  $t = 3,535 > 1,96$  yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan mediasi *job*

---

*satisfaction*, sehingga *job satisfaction* merupakan variabel mediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2020) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan *job satisfaction* dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi *turnover intention* di PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Saran dari penelitian ini untuk mengurangi tingkat *turnover intention* adalah kompensasi yang adil harus diperhatikan agar karyawan merasa termotivasi dan tidak memilih untuk meninggalkan perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Astutik, R. (1392). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Ukm Sempe Arumanis "Haji Ardi" Di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)*. 4(3), 57–71. [Http://Marefateadyan.Nashriyat.Ir/Node/150](http://Marefateadyan.Nashriyat.Ir/Node/150)
- Foeh, S. &. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis*. Lukluk: Nilacakra.
- Indrayanti, D., & Riana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 254475.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Kristanto, S. Dkk. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen, Dan Intensi Keluar Organisasional Pada Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(6), 255268.
- Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobisek*, 7(1), 43–50.
- Pebriyani, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Rs Pku Muhammadiyah Gamping [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. In *Skripsi*. <https://Ci.Nii.Ac.Jp/Naid/40021243259/>
- Putri Rarasanti, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *None*, 5(7), 249086.
- Putrianti, A. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(2), 83606.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal Applied of Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79–90.

- Rofi, M., Program, D., Manajemen, M., Unja, F. E. B., Program, D., Manajemen, M., Unja, F. E. B., Pt, S., & Lestari, T. (2014). *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2 No.2 April – Juni 2014. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 141–152.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Septawan, F. (2014). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Awfa Smart Media Palembang*. Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.
- Setyaningrum, E. S. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sinambela, P. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sofyan, P. D. (2014). *Metodologi Penelitian Keuangan Dan Bisnis*. Bogor: In Media.
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 450–473.
- Wiguna, G., & Surya, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 255366.