

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pegawai merupakan sumber daya penting bagi keberlangsungan instansi pemerintah. Oleh karena itu pegawai perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada instansi. Sebaliknya, apabila pegawai tidak dikelola dengan baik, maka pegawai akan merasa instansi tidak terlalu memperdulikannya dan pada akhirnya pegawai akan mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Salah satu hal yang bisa instansi lakukan untuk membuat pegawai merasa dibutuhkan atau mendorong tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dan menahan pegawai yang hendak mengundurkan diri ialah memberikan kompensasi yang memuaskan bagi pegawai.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa akan apa yang dikerjakan pegawai. Dengan keterpuaskannya kebutuhan-kebutuhan pegawai melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi pegawai itu sendiri dan bila rasa puas dari pegawai terpenuhi maka keinginan untuk keluar dari instansi akan menurun juga.

Menurut Hasibuan (2002) dalam penelitian (Setiyawan, 2017) menyebutkan bahwasanya kompensasi mengacu pada segala bentuk balas jasa, baik dalam bentuk mata uang atau barang, yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pemberian jasa mereka kepada organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi sendiri merupakan sesuatu yang harus diberikan kepada para pegawai atas imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi bertujuan agar para pegawai merasa bawa prestasi atau kinerja yang mereka lakukan dihargai oleh instannya. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dan pegawai akan memiliki kepuasan untuk tetap bekerja disana, memperoleh pegawai yang bermutu, dan mengurangi keinginan untuk keluar dari instansi.

Kepuasan kerja biasanya berkaitan langsung dengan perasaan dan sikap para pegawai. Kepuasan kerja bisa terjadi dikarenakan terpenuhinya keinginan para pegawai yang berada di instansi tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat peningkatan kinerja pegawai yang akhirnya akan membuat efektivitas instansi meningkat dengan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kemungkinan para pegawai akan bolos dan malas bekerja dengan maksimal, dan ini bisa membuat para pegawai mempunyai keinginan untuk keluar dari instansi dan mencari kesempatan kerja di instansi lainnya.

Kepuasan kerja Menurut Handoko (2017:76) menyatakan bahwa konsep kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan tingkat kepuasan dan pemenuhan individu dengan pekerjaan mereka. Sealin itu, bahwa karyawan membawa seperangkat harapan dan pengalaman sebelumnya ketika mereka bergabung dengan perusahaan, yang kemudian diintegrasikan dengan harapan pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Konsep kepuasan kerja berkaitan dengan respon afektif individu terhadap pekerjaan mereka. Fenomena tersebut di atas dimanifestasikan dalam disposisi menguntungkan yang ditunjukkan oleh personel terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka dan semua aspek lingkungan kerja (Handoko, 2001 : 132). Kadang ada saja instansi yang mengabaikan kepuasan kerja pegawainya sendiri, apabila kondisi ini terjadi dan tidak segera ditangani maka upaya instansi mencapai tujuannya bisa menjadi terhambat bahkan lebih beratnya tujuan tidak akan pernah tercapai.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan untuk dilakukan, dan instansi mendapatkan timbal baliknya yaitu kinerja dan produktivitas instansi akan meningkat dan instansi bisa mencapai tujuannya dengan baik. Sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga pegawai tersebut melakukan pekerjaannya dengan terpaksa, ini akan menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas instansi yang berimbas kepada tidak tercapainya tujuan dari instansi itu sendiri.

Ketika pegawai mempunyai keinginan untuk keluar dari instansi maka sebaiknya pegawai menganalisis penyebab dari keinginan pegawai itu untuk keluar dari instansi. Salah satu faktor yang menyebabkan keluarnya pegawai dari instansi ialah tidak mampunya instansi memberdayakan para pegawainya dengan baik.

Tentunya banyak atau seringnya pegawai *resign* akan memberikan dampak bagi instansi itu sendiri. Apalagi jika pegawai tersebut sangat berkualitas, tentu hal ini akan membuat instansi kehilangan aset berharganya.

Dalam penelitian (Amelya & Suyuthie, 2020) bahwa niat berpindah berkaitan dengan tingkat atau besarnya kecenderungan untuk keluar dari organisasi, yang dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk aspirasi untuk mendapatkan kesempatan kerja yang lebih menguntungkan (Hartono 2002 : 2). Sedangkan menurut Mobley (PRADANA, 2022) *intention to leave* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas kebijakannya sendiri. Kecenderungan untuk keluar dari instansi dapat bermanifestasi sebagai kecenderungan individu untuk mempertimbangkan keberangkatan dan mencari peluang kerja alternatif di instansi yang berbeda. Apabila hal tersebut terjadi di dalam suatu instansi, maka berpotensi menimbulkan persepsi yang kurang baik terhadap instansi tersebut sebagai akibat dari tindakan pegawai tersebut. Dalam hal kejadian seperti itu, badan tersebut kemungkinan besar akan menghadapi hambatan yang akan menghambat kemajuannya baik dalam waktu dekat maupun jauh.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rokan Hulu yang memiliki tugas yang berhubungan langsung dengan pegawai negeri sipil yang ada dilingkungan pemerintahan kabupaten rokan hulu, seperti mutasi pegawai, kenaikan pangkat dan lainnya yang sekiranya berhubungan dengan masalah kepegawai.

Berikut ini merupakan data pegawai BKPP Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan pangkat dan golongannya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 3 Data Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S-2)	3
2	Sarjana (S-1)	32
3	Diploma (D3)	5
4	SLTA /Sedejart	5
Jumlah		45

*Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 2023*

Dari Tabel 1.1 menunjukan bahwasanya BKPP Kabupaten Hulu memiliki 45 pegawai dengan tingkat pendidikan yang berbeda – beda, diantaranya Pasca Sarjana (S2) memiliki 3 orang pegawai yang menduduki jabatan kepala badan, kepala bidang disiplin dan kepala bidang mutasi. Sarjana (S1) merupakan tingkat pendidikan paling banyak yaitu 32 orang pegawai yang memiliki jabatan sebagai kepala bidang, kepala subbidang dan staf, sedangkan Diploma (D3) dan SLTA/Sederajat masing – masing memiliki 5 orang pegawai yang memiliki jabatan sebagai staf atau honorer.

Berikut merupakan data keluar - masuk pegawai BKPP Kabupaten Rokan Hulu tahun 2018 - 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 4 Data Perputaran Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018 - 2022**

No	Tahun	Jumlah pegawai	Masuk (orang)	Presentase Masuk	Keluar (orang)	Presentase Keluar
1.	2018	40	1	0,25%	6	15%
2.	2019	35	2	5,71%	5	14,2%
3.	2020	32	1	3,12%	1	3,12%
4.	2021	32	6	1,87%	2	6,25%
5.	2022	40	9	2,25%	4	1%

*Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 2023*

Perputaran pegawai dapat dikatakan normal jika berkisar 5-10% pertahunnya, sedangkan bila melebihi 10% pertahunnya maka dikatakan tinggi atau tidak normal. Dalam data tersebut ditemukan tingkat perputaran pegawai BKPP Kabupaten Rokan Hulu tahun 2018 – 2022 yang tertinggi ialah 15%. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada pegawai BKPP Kabupaten Rokan Hulu, sekitar 1- 2 orang pegawai yang berkeinginan keluar dari instansi disebabkan oleh pegawai tersebut mendapatkan tawaran pekerjaan dari instansi lainnya yang lebih bisa memenuhi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Alasan peneliti memilih judul penelitian ini disebabkan karena peneliti melihat belum banyaknya penelitian terdahulu yang memilih instansi pemerintah dan alasan kedua karena peneliti melihat adanya masalah yang berhubungan dengan judul yang diteliti pada tempat penelitian. Berikut merupakan fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan *intention to leave* pada BKPP Kabupaten Rokan Hulu :

1. Pegawai merasa kurang puas terhadap instansi / pemerintah karena pemberian gaji dan upah kadang masih terlambat.
2. Menurut wawancara dengan pegawai implementasi peningkatan karir dan promosi yang optimal berdasarkan pola karir terhambat oleh kurangnya objektivitas dalam sistem penilaian kinerja saat ini.
3. Adanya kekurangan sumber daya manusia sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk dan tidak dapat diselesaikan dengan cepat.

4. Fasilitas yang ada di instansi masih ada yang belum lengkap yaitu tidak adanya mesin fotocopy serta alat scan yang hanya ada satu di ruang umum, sehingga ini bisa menyebabkan pekerjaan lambat terselesaikan.
5. Insentif yang diberikan instansi berupa kompensasi lembur tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang dikeluarkan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas yang membutuhkan kerja tambahan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka pada akhirnya Peneliti tertarik dengan judul **“ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Intention To Leave* pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalahnya yakni:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Intention To Leave* Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Intention To Leave* pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Intention To Leave* Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Intention To Leave* pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan:

1. Bagi Instansi tempat penelitian

Studi ini dapat berfungsi sebagai titik referensi yang berharga atau sumber informasi bagi lembaga yang ingin menentukan tindakan yang tepat di masa depan. Secara khusus, penelitian ini menyoroti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Intention To Leave* untuk keluar di kalangan pegawai BKPP Kabupaten Rokan Hulu.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa digunakan untuk memperdalam pengetahuan peneliti di bidang tenaga kerja. Dan bisa berguna juga untuk menentukan tujuan karir dimasa yang akan datang karena penelitian ini berhubungan langsung dengan dunia kerja nyata.

3. Bagi akademis

Penelitian ini berguna sebagai sumber referensi menambah wawasan dan memberikan sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, pemanfaatan media untuk tujuan pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai sumber bahan sastra untuk menyumbangkan wacana novel ke ranah akademik.

## **1.5 Sistematika Penelitian**

Secara garis besar Skripsi dibagi menjadi 5 bab, yaitu sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada Bab ini Peneliti akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika Penelitian proposal penelitian.

### **BAB 2 : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini Peneliti menyajikan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu relevan dengan judul penelitian yang sedang dilakukan, serta merumuskan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian ini.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Pada Bab ini berisi tentang Ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini merupakan berisi tentang hasil penelitian yang diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan.

### **BAB V: PENUTUP**

Pada Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan menjelaskan saran atau rekomendasi atas hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kompensasi**

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

Kompensasi merupakan hal yang umum di dalam sebuah instansi. Karena kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada para pegawai atas balasan jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial, karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan tentang masalah kompensasi ini. Menurut Flippo dalam (Etichasarie et al., 2016) kompensasi mengacu pada tindakan memberikan kompensasi yang adil dan adil kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dikutip dalam penelitian (Elvira Yanti Fransisca, 2022) Menurut Swasto (2011) definisi kompensasi dapat didekati dari dua perspektif yang berbeda. Kompensasi, dilihat dari perspektif individu karyawan, mencakup semua bentuk kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusi usaha dan modal intelektual mereka kepada organisasi. Kompensasi, seperti yang dirasakan oleh instansi, mencakup semua bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas usaha dan gagasan mereka yang berharga terhadap operasi instansi.

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi mengacu pada kompensasi komprehensif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka, dengan tujuan menarik, mempertahankan, dan menstimulasi tenaga kerja. Menurut Mangkunegara (2001: 83), kompensasi mengacu pada kompensasi moneter yang secara teratur diberikan kepada karyawan. Kondisi itu dianggap sebagai entitas yang sebanding. Dalam konteks manajemen tenaga kerja, hadiah uang adalah jenis pengakuan yang diberikan oleh organisasi untuk mengakui kontribusinya (Maisarah, 2018).

Kompensasi memiliki arti sebagai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk pegawainya atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Veriyani & Prasetio, 2018) Menurut (Mangkunegara,2014) Pemberian kompensasi pada pegawai dapat memberikan manfaat untuk pegawai tersebut diantaranya pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalankan dan pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dari beberapa definisi tentang kompensasi diatas dapat disimpulkan kompensasi ialah imbalan atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan pegawai karena sudah mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi. Kompensasi bisa berbentuk finansial maupun Non finansial, dan bertujuan untuk memenuhi kepuasan kerja dan mencegah keinginan untuk keluar yang dimiliki para pegawai.

### **2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi dalam buku (W Enny, 2019) ialah :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Untuk menarik kandidat, diperlukan kompensasi yang cukup tinggi. Ketika tingkat upah yang diberikan sesuai maka akan mendapatkan tenaga kerja yang diharapkan.

2. Mempertahankan pegawai yang ada

Dalam hal tingkat kompensasi yang ditawarkan dinilai tidak kompetitif, maka karyawan dapat keluar dari organisasi sehingga dapat meningkatkan turnover karyawan.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha untuk mencapai keadilan internal dan eksternal.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pemberian kompensasi harus berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat perilaku yang diinginkan dan memotivasi individu menuju peningkatan kinerja masa depan.

5. Mengontrol biaya

Skema kompensasi yang efektif dapat membantu organisasi dalam perolehan dan retensi personel dengan biaya yang dapat dibenarkan. Tanpa sistem manajemen kompensasi yang efisien, ada kemungkinan karyawan menerima kompensasi yang tidak memadai atau berlebihan.

### **2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Di kutip dalam (Elvira Yanti Fransisca, 2022) Menurut Sutrisno (2009:112) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

#### **1. Produktivitas**

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh pegawai kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai

#### **2. Kemampuan untuk membayar secara logis**

Ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi pegawai. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

#### **3. Kesediaan untuk membayar**

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

#### **4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja**

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

#### **2.1.4 Indikator Kompensasi**

Kompensasi karyawan yang beragam diberikan berdasarkan kebutuhan dan preferensi masing-masing karyawan yang berbeda, karena mereka berbeda satu sama lain. Menurut Hasibuan (2012:86) yang menyatakan indikator kompensasi ialah:

1. Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bergantung pada klasifikasi atau level pekerjaan mereka, dan ditetapkan melalui pengaturan kontrak.

2. Tunjangan

Komponen kompensasi yang diberikan dalam bentuk satuan moneter, khususnya dalam rupiah, dialokasikan kepada karyawan perorangan dan dapat ditentukan secara akurat.

3. Bonus

Penetapan besaran bonus didasarkan pada kebijakan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mendongkrak semangat kerja.

Dalam penelitian (Leonu et al., 2017) menurut Simamora (2014: 445) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji

Kompensasi pekerja produksi dan pemeliharaan sebagian besar didasarkan pada upah. Kompensasi biasanya dikaitkan dengan kompensasi per jam, dan umumnya dialokasikan ke struktur gaji tahunan, bulanan, atau mingguan.

## 2. Insentif

Insentif mengacu pada kompensasi tambahan yang melebihi gaji pokok atau upah yang ditawarkan oleh suatu organisasi.

## 3. Tunjangan

Tunjangan karyawan mencakup serangkaian penawaran kompensasi, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, rencana pensiun, liburan berbayar, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya.

## 4. Fasilitas

Fasilitas biasanya dikaitkan dengan aspek pekerjaan yang menyenangkan, seperti penyediaan kendaraan perusahaan atau manfaat terkait lainnya.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

### 1. Upah dan gaji

Upah adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada buruh tidak tetap yang biasa disebut buruh harian, dan ditetapkan melalui kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang terlibat. Untuk sementara, gaji mengacu pada kompensasi yang diberikan secara bulanan atau tahunan sesuai dengan pemahaman bersama antara pihak-pihak yang terlibat.

### 2. Insentif

Insentif mengacu pada jenis kompensasi yang terkait langsung dengan kinerja individu, seringkali dalam bentuk pembagian keuntungan, yang diberikan kepada karyawan sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam organisasi.

### 3. Tunjangan

Tunjangan mengacu pada kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi kepada anggota staf mereka.

### 4. Fasilitas

Fasilitas biasanya dikaitkan dengan aspek yang menyenangkan, seperti penyediaan kendaraan perusahaan dan area parkir khusus untuk anggota staf.

Penentuan kompensasi bergantung pada analisis pekerjaan, posisi pekerjaan, konsistensi eksternal, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip keadilan dan undang-undang ketenagakerjaan. Kebijakan ini bertujuan untuk menumbuhkan kerja sama yang harmonis, menghasilkan kepuasan di antara semua pihak yang terlibat dan menumbuhkan motivasi karyawan serta mendorong kinerja kerja yang optimal.

#### **2.1.5 Jenis – jenis Kompensasi**

Tujuan kompensasi dalam suatu instansi adalah untuk memfasilitasi pencapaian kesuksesan yang berkelanjutan. Kompensasi mengacu pada hak-hak yang menjadi hak karyawan sebagai kompensasi atau kompensasi setelah memenuhi tugas mereka. Kompensasi mengacu pada jumlah total kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang diberikan.

Masalah kompensasi dalam suatu instansi adalah masalah yang sangat rumit yang memiliki arti penting bagi karyawan dan instansi secara keseluruhan.

Dalam (Herawati et al., 2021) menurut rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial

Kasmir (2016) mengatakan bahwa kompensasi finansial mengacu pada kompensasi yang diberikan dalam bentuk pembayaran moneter secara teratur, seperti mingguan, bulanan, atau tahunan. Konsep kompensasi finansial mencakup dua bentuk yaitu :

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari dua komponen, yaitu pembayaran pokok yang meliputi gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagi hasil, dan opsi saham. Di sisi lain, pembayaran yang ditangguhkan termasuk tabungan pensiun dan saham kumulatif.
- b) Kompensasi finansial yang tidak langsung seperti asuransi, uang pesangon, ketentuan pendidikan untuk anak-anak, dan tunjangan pensiun. kompensasi di luar jam kerja reguler meliputi lembur, liburan, cuti sakit, dan cuti hamil, sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas terdiri dari perumahan, biaya relokasi, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial.

Mencakup manfaat profesional seperti stabilitas pekerjaan, prospek kemajuan, pengakuan atas kinerja kerja, temuan baru, dan pencapaian luar biasa, sementara lingkungan tempat kerja mencakup umpan balik positif, interaksi yang bersahabat, kondisi kerja yang nyaman, suasana yang menyenangkan, dan lingkungan yang kondusif.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dimiliki pegawai akan pencapaian yang diperolehnya dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja bisa didapatkan dari mengevaluasi para pegawai yang kiranya telah mencapai apa yang disebut dengan kepuasan kerja itu sendiri. Ketika pegawai merasa puas dalam pekerjaannya, maka mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan yang dimilikinya dan lebih berkomitmen pada instansi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

Kepuasan kerja yang dikutip dalam (Indrasari, 2017) menurut (Robbin, 2003:78) adalah persepsi keadilan kerja ditentukan antara kompensasi aktual karyawan dan kompensasi yang diterima yang dirasakan mereka. Greenberg dan Baron (2003:148) kepuasan kerja didefinisikan sebagai disposisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional yang menguntungkan terhadap pekerjaan seseorang, yang muncul dari penilaian atributnya. (Robbins & Judge, 2017). Menurut Abdurrahmat Fathoni Kepuasan kerja mengacu pada disposisi emosional individu terhadap pekerjaan mereka, ditandai dengan rasa puas dan kasih sayang untuk pekerjaan mereka.

Menurut Muchlas kepuasan kerja mengacu pada persepsi dan sentimen keseluruhan individu terhadap pekerjaan mereka, sebagaimana ditentukan oleh perbedaan yang dirasakan antara kompensasi yang diterima dan kompensasi yang dianggap sesuai berdasarkan evaluasi pribadi mereka. Sedangkan menurut Edy Sutrisno, kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional karyawan saat mereka memandang dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup respons afektif positif dan negatif. (YUDHA, 2018)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam (Etichasarie et al., 2016) Sesuai dengan pernyataan Martoyo (2007:156) semangat kerja karyawan bergantung pada keselarasan antara kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan atau lembaga dan tingkat layanan nilai imbalan yang diinginkan oleh karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Suparyanto dan Rosad 2015) kepuasan kerja mengacu pada respons emosional atau afektif yang dialami individu sehubungan dengan pekerjaannya.

Dari berbagai definisi diatas kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan yang timbul pada diri pegawai yang disebabkan karena pegawai merasa puas dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja ditandai dengan pegawai yang nyaman dan senang dalam proses melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan karyawan yang puas dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak baik bagi instansi yaitu meningkatnya produktivitas.

### **2.2.2 Teori – teori kepuasan kerja**

Teori kepuasan kerja yang ada akan menggambarkan hal-hal yang menjadi alasan pegawai puas terhadap pekerjaannya. Dalam (HASRAWATI, 2019) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

#### **1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)**

Teori ini dirumuskan oleh Adams (1963), Berdasarkan kerangka teoretis ini, tingkat kepuasan atau ketidakpuasan individu bergantung pada persepsi mereka tentang kesetaraan di tempat kerja mereka. Elemen – elemen keseimbangan :

- a. Input adalah Istilah "input" mengacu pada kontribusi berharga yang dirasakan karyawan sebagai kontribusi terhadap pekerjaan mereka.
- b. Out Come adalah hasilnya mengacu pada pengalaman berharga yang dirasakan karyawan sebagai konsekuensi dari pekerjaan mereka.
- c. Comparison merupakan tindakan perbandingan digunakan sebagai sarana untuk mengevaluasi karyawan dalam organisasi yang sama.

#### **2. Teori Pertentangan (Discrepancy Theory)**

Teori tentang pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961). Metode Porter untuk menilai kepuasan kerja individu melibatkan kuantifikasi varians antara ekspektasi mereka yang diantisipasi dan pengalaman aktual mereka.

#### **3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)**

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959). Kerangka teoretis ini berpendapat bahwa motivasi (yaitu, kepuasan) bergantung pada interaksi dua faktor yang berbeda.

### **2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja memiliki faktor yang beragam untuk mempengaruhi rasa puas seorang pegawai dalam bekerja. Dikutip dari (Sujati, 2018) menurut Effendy (2000: 92) menjelaskan beberapa hal yang akan berpengaruh pada Kepuasan Kerja pegawai yaitu :

- a. Upah yang cukup, disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, ada personel yang secara aktif terlibat dalam pekerjaan dan berusaha untuk meningkatkan keahliannya.
- b. Perlakuan yang adil, setiap karyawan menginginkan perlakuan yang adil, tidak hanya dalam hal kompensasi, tetapi juga dalam membangun kesamaan antara pimpinan dan karyawan dalam konsep keadilan.
- c. Ketenangan bekerja, karyawan menginginkan keadaan tenang, tidak hanya dalam konteks tugas utamanya, tetapi juga hubungan sesama rekan kerja.
- d. Perasaan diakui, setiap karyawan memiliki keinginan untuk diakui sebagai anggota organisasi yang berharga dan terhormat. Ini berkaitan dengan di luar pekerjaan utamanya, yang mencakup usaha kreatif dan minatnya.
- e. Penghargaan atas hasil kerja, keinginan karyawan untuk menerima pengakuan atas pekerjaannya, karena hal ini menumbuhkan rasa kepuasan kerja dan mendorong etos kerja yang rajin.
- f. Penyalur perasaan, kehadiran emosi tertentu di antara karyawan dapat menghambat motivasi kerja mereka. Namun, dapat diatasi melalui penerapan komunikasi dua arah yang efektif.

#### **2.2.4 Indikator kepuasan kerja**

Menurut karya (HASRAWATI, 2019), Rivai (2011:860) telah mengidentifikasi beberapa indikator kepuasan kerja:

a. Isi pekerjaan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan penugasan kerja yang dianggap menarik dan menawarkan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

b. Supervisi

Kepemimpinan yang efektif melibatkan pemberian perhatian dan membina hubungan positif dengan bawahan, yang dapat meningkatkan rasa signifikansi karyawan dalam organisasi.

c. Instansi dan manajemen

Institusi dan manajemen yang efektif dicirikan oleh kemampuan mereka untuk menawarkan lingkungan kerja yang stabil dan kondisi yang menguntungkan yang meningkatkan kepuasan karyawan.

d. Kesempatan untuk maju

Penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keahlian mereka melalui pekerjaan dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Kepuasan kerja dapat tercapai jika pegawai mempersepsikan gajinya cukup dan merata dalam memenuhi kebutuhannya.

f. Rekan kerja

Pembentukan hubungan yang saling bergantung di antara rekan kerja dapat menumbuhkan suasana profesional yang menyenangkan.

g. Kondisi pekerjaan

Penyediaan fasilitas kerja yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif.

Menurut (Hasibuan, 2018) yang dikutipnya dari berbagai web adapun indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya :

1. Kesetiaan

Penilai menilai tingkat kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka.

2. Kemampuan

Mengevaluasi potensikaryawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan spesifikasi yang diuraikan dalam uraian tugas.

3. Moral kerja

Komitmen intrapersonal mengacu pada tekad internal individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai standar yang telah ditentukan.

4. Kedisiplinan

Kondisi ditetapkan melalui urutan tindakan yang menunjukkan kepatuhan, kepatuhan, kesetiaan, dan organisasi.

## 5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang didelegasikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (YUDHA, 2018) Indikator dari kepuasan kerja yaitu :

### 1. Isi pekerjaan

Secara umum diamati bahwa karyawan menunjukkan preferensi untuk peran pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

### 2. Supervisi

Kepemimpinan yang efektif melibatkan pemberian perhatian dan membina hubungan positif dengan bawahan, sehingga menciptakan rasa signifikansi dan nilai di antara karyawan dalam lingkungan kerja.

### 3. Kesempatan untuk maju

Tindakan terlibat dalam pekerjaan menghadirkan prospek bagi individu untuk memperoleh pengalaman berharga dan meningkatkan keahlian mereka.

### 4. Rekan Kerja

Suasana kerja yang menyenangkan dipupuk oleh hubungan timbal balik dan kasih sayang di antara rekan kerja.

### 5. Kondisi Pekerjaan

Penyediaan fasilitas dan infrastruktur kerja yang memadai menunjukkan kondisi kerja yang baik.

## **2.3. *Intention To Leave***

### **2.3.1 Pengertian *Intention To Leave***

*Intention To Leave* merupakan keinginan seseorang untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. Karena itu sebuah instansi haruslah mempertahankan pegawainya agar tetap tinggal di perusahaan, sebab tenaga kerja merupakan hal yang utama dalam sebuah instansi. Dalam (PRADANA, 2022) menurut Robbins dan Judge (2015) *turnover intention* mengacu pada kecenderungan seorang karyawan untuk secara sukarela memutuskan hubungan kerja mereka karena berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan mereka. Disposisi umum di antara individu yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan suatu pendirian ada di mana-mana. Pergantian karyawan mengacu pada keputusan akhir yang dibuat oleh individu untuk keluar dari suatu organisasi, sebagai akibat dari berbagai faktor yang memotivasi individu untuk mencari peluang kerja alternatif.

Dikutip dalam (Rahayu & Riana, 2017) menurut Pasewark dan Strawser (1996) bahwa kecenderungan mengundurkan diri berkaitan dengan niat individu untuk mengeksplorasi prospek pekerjaan alternatif dan tidak ditunjukkan dalam tindakan nyata. Sedangkan dalam (Setiawan, n.d.) Menurut Tet dan Meyer (1993) pengguna telah menyajikan *dintention to quit* berkaitan dengan keinginan karyawan yang disengaja dan sadar untuk keluar dari organisasi. Menurut (Supartha, 2018) *intention to leave* dari suatu organisasi menimbulkan biaya yang signifikan dalam bentuk kerugian besar bagi perusahaan.

Oleh karena itu, melakukan penelitian tentang topik ini sangat penting. Tingginya *intention to leave* di antara karyawan berdampak buruk pada instansi, yang menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja dan ketidakpastian dalam pengembangan. Kepergian karyawan berpengalaman memerlukan pelatihan ulang personel baru, yang menyebabkan berkurangnya efektivitas instansi karena tingkat pergantian yang meningkat (Carmeli & Weisberg, 2006). Tingginya *intention to leave* di antara karyawan berdampak buruk pada instansi, yang menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja dan ketidakpastian dalam pengembangan. Kepergian karyawan berpengalaman memerlukan pelatihan ulang personel baru, yang menyebabkan berkurangnya efektivitas instansi karena tingkat pergantian yang meningkat (PRADANA, 2022).

Dalam (Sari, 2016) menurut Chiu and Francesco (2003) mengatakan bahwa variabel yang paling signifikan dalam meramalkan perputaran karyawan adalah *intention to leave*. Oleh karena itu, identifikasi *intention to leave* dapat menjelaskan pemahaman tentang fenomena pergantian yang sebenarnya, seperti pegawai yang keluar menunjukkan pemikiran individu untuk mencari peluang kerja alternatif lainnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *intention to leave* merupakan keinginan seorang pegawai untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya. Keinginan keluarnya pegawai ini biasanya didasari dengan tidak nyamannya pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya atau adanya masalah dalam instansi yang membuat pegawai tersebut tidak nyaman berada dilingkungan tempatnya bekerja.

### **2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Intention to leave***

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Intention To Leave* diantaranya dalam (Riana et al., 2020) menyebutkan faktor yang mempengaruhi *Intention To Leave*, yaitu :

1. Faktor individual (Clandinin et al., 2014) meliputi kepuasan kerja, komitmen instansi, kepercayaan terhadap instansi, dan job insecurity.
2. Faktor lingkungan, meliputi tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan dan kesempatan kerja.
3. Faktor struktural, meliputi keadilan tindakan disipliner, kompensasi yang diberikan kepada staf berdasarkan produktivitasnya, dan tingkat stres terkait pekerjaan yang dialami oleh karyawan.
4. Masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja berhubungan dengan faktor dukungan sosial yang mereka terima. Pemberian dukungan sosial mencakup berbagai bentuk, termasuk namun tidak terbatas pada dukungan berbasis keluarga, pengawasan, dan rekan kerja.

### **2.3.3 Indikator *Intention To Leave***

Dalam (PRADANA, 2022) menjelaskan indikator *Intention To Leave* menurut Mobley (2011), yaitu :

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Indikator ini menunjukkan bahwa terdapat sekelompok karyawan yang mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini karena ketidakpuasan di tempat kerja, yang selanjutnya menyebabkan tingginya frekuensi ketidakhadiran karyawan.

b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Indikator ini menunjukkan proporsi karyawan yang mempertimbangkan kemungkinan mencari peluang kerja alternatif dalam organisasi yang dianggap unggul. Jika seorang karyawan mulai memikirkan transisi pekerjaan, mereka mungkin berusaha untuk mendapatkan pekerjaan alternatif yang menawarkan pengalaman yang lebih memuaskan.

c. Keinginan mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Indikator ini berkaitan dengan individu yang menyatakan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini untuk mendapatkan kesempatan kerja yang lebih menguntungkan. Hal ini berujung pada penentuan apakah karyawan tersebut akan melanjutkan masa kerjanya atau memilih untuk mengundurkan diri dari jabatannya.

Sedangkan menurut Menurut Robbins dan Judge (2015) ada beberapa indikator yang mempengaruhi dalam pengukuran Turnover Intention yaitu:

a) Karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan Internal.

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan karyawan dalam mengajukan pengunduran diri adalah kewajaran terkait dengan faktor lingkungan internal. Alasan pegawai tidak bisa mengikuti dinamika instansi yaitu karena adanya tekanan dari instansi tersebut, karena lingkungan kerja yang sudah tidak mendukung dan karena merasa tenaga / keahliannya sudah tidak diperlukan.

b) Karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan Eksternal

Personel yang terdiri dari instansi dianggap sebagai aset penting, dengan karyawan individu yang paling penting. Keadilan adalah salah satu kunci untuk mempengaruhi karyawan untuk bertahan hidup. Variabel ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya karena ada unsur gaji dan pendapatan Pegawai, reward dan jenjang karir.

c) Karena dipengaruhi oleh faktor Individu sendiri

Terdapat berbagai faktor penentu yang memengaruhi proses pengambilan keputusan, termasuk namun tidak terbatas pada usia, ikatan keluarga, dan faktor tambahan.

Menurut Harnoto (2012 : 2), karyawan yang memiliki *turnover intention* yaitu :

1) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang menunjukkan keinginan untuk keluar sering kali menyuarkan keluhan mereka mengenai lingkungan kerja mereka yang tidak sesuai dengan preferensi mereka.

2) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Beberapa pelanggaran terjadi termasuk kejadian pegawai keluar dari lokasi dan sering menunjukkan keterlambatan.

3) Absensi yang meningkat dan malas bekerja

Niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka adalah peningkatan ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja yang dibuktikan dengan penurunan ketekunan dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

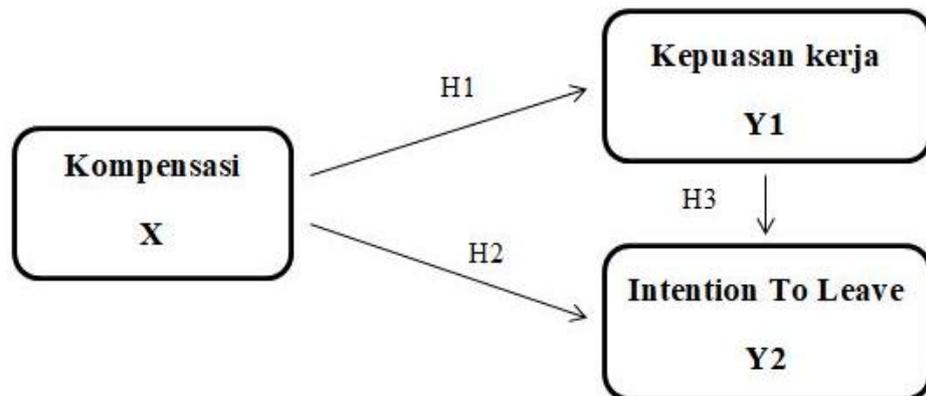
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil
1.	Recha Putrie Etichasarie Bambang Swasto Sunuharyo Yuniadi Mayowan 2016	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik)	Temuan studi membuktikan bahwa Kompensasi Non Finansial memengaruhi Kepuasan Kerja secara nyata. Kompensasi Non Finansial memengaruhi Intention to Leave secara nyata, dan Kepuasan Kerja memengaruhi Intention to Leave secara nyata.
2.	Mohammad Nizar Al Qofiqi Bambang Swasto Sunuharjo Ika Ruhana 2016	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memengaruhi kepuasan kerja, namun tidak memengaruhi intention to leave secara signifikan. Dan kepuasan kerja memengaruhi intention to leave secara signifikan.
3.	Ni Made Nadya Rahayu I Gede Riana 2017	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian	Temuan studi menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, namun memengaruhi secara negative dan signifikan pada intention to leave, serta kepuasan kerja memengaruhi intention to leave secara negative signifikan .
4.	Eka Sri Subekti 2018	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Sma Swasta Muhammdiyah 2 Medan	Temuan studi ini membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja, memengaruhi turnover intention pegawai secara parsial dan simultan.
5.	Linggam Septian Setiawan 2016	Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Keinginan Keluar Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada UD.Sastra Jaya)	Temuan studi membuktikan bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan kerja secara langsung, nyata, serta positif pada kepuasan kerja, Dan kompensasi memengaruhi tingkat keinginan keluar karyawan secara langsung dan nyata.

Sumber: (Etichasarie) (Qofiqi) (Rahayu) (SUBEKTI) (Setiawan)

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah alur pikir dalam sebuah penelitian. Merujuk pada landasan teori, maka dapat dibuat kerangka konsep yang digunakan peneliti pada penelitian ini ialah :



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian ialah jawaban sementara dari suatu penelitian yang dikaji dari kajian teori yang telah dibuat dan harus dibuktikan kebenarannya. Merujuk pada masalah yang telah dijabarkan peneliti, maka terdapat sejumlah hipotesis yakni:

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Leave*

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Leave*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang sedang dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka dan juga memiliki perhitungan dengan metode statistik. Penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *intention to leave* ini dilakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu beralamatkan di Komplek Bina Praja Pemda Rokan Hulu Jl. Keadilan. Penentuan lokasi studi ini berdasarkan sejumlah pertimbangan dan hasil riset. Waktu yang dibutuhkan pada studi ini dimulai dari desember 2022 hingga Juni 2023.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi mengacu pada objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang peneliti identifikasi untuk tujuan melakukan penelitian dan menarik kesimpulan. Populasi pada studi ini adalah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang berjumlah 45 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sugiyono (Sugiyono, 2019) menyatakan, sampel merupakan representasi dari populasi. Teknik sampling jenuh digunakan pada studi ini dengan memilih seluruh anggota populasi sebagai sampel, yang terdiri dari 45 pegawai dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian menggunakan jenis dan sumber yang dapat dikategorikan menurut jenis dan sumber data sebagai berikut:

#### **3.3.1 Data Primer**

Sumber data yang menyajikan data secara langsung kepada pengumpul data antara lain data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau wawancara yang dilakukan dengan sumber yang relevan (Sugiyono, 2019).

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Sumber ini diperoleh melalui perantara seperti individu atau dokumen. Contohnya data dapat diperoleh dari situs web resmi lembaga atau dari artikel atau jurnal penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2019).

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data pada studi ini ialah:

1. Observasi, dilakukan dengan mendatangi instansi penelitian yang akan diobservasi sehingga bisa menghasilkan gambaran permasalahan yang dikaji.
2. Wawancara, dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga jawaban yang diberikan bisa mendukung penelitian yang dilakukan.
3. Kuesioner, dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada objek yang diteliti secara langsung ataupun melalui google form sehingga bisa diperoleh jawaban yang akan membantu penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2019) definisi operasional penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel X dan 2 variabel Y yaitu:

**Tabel 3. 4 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
<b>Kompensasi (X)</b>	Kompensasi ialah imbalan finansial, jasa dan tunjangan karyawan atas kontribusinya kepada instansi.  Sumber : Simamora 2014 dalam (Leonu et al., 2017)	1) Upah dan gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas  Sumber : Simamora 2014 dalam (Leonu et al., 2017)	Ordinal
<b>Kepuasan Kerja (Y1)</b>	Kepuasan kerja merupakan ialah perasaan senang maupun tidak dari seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.  Sumber : Edy Sutrisno dalam (YUDHA, 2018)	1) Isi pekerjaan 2) Supervisi 3) Kesempatan untuk maju 4) Rekan Kerja 5) Kondisi 6) Sumber : Edy Sutrisno dalam (YUDHA, 2018)	Ordinal
<b>Intention To Leave (Y2)</b>	Turnover Intention berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini atau beralih ke tempat kerja yang berbeda berdasarkan kebijaksanaan mereka sendiri.  Sumber : Mobley dalam (PRADANA, 2022)	1) Pikiran-pikiran untuk berhenti 2) Keinginan untuk meninggalkan 3) Keinginan mencari pekerjaan lain Sumber : Mobley dalam (PRADANA, 2022)	Ordinal

*Sumber : (Leonu et al., 2017), (YUDHA, 2018), (PRADANA, 2022)*

### 3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner digunakan sebagai instrument pada studi ini. Kuesioner ini meliputi permasalahan mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan *intention to leave* pada pegawai objek penelitian setiap pertanyaan yang digunakan disesuaikan dengan indikator dari setiap variabel pada studi ini. Untuk kuesioner variabel yang digunakan diambil dari (HASRAWATI, 2019), (YUDHA, 2018), (Elvira Yanti Fransisca, 2022), (EKA, 2017) dan berbagai sumber lainnya.

Skala likert digunakan untuk pengukuran variabelnya (Sugiyono, 2019). Pada penggunaan deskriptif kuantitatif, setiap jawaban yang tersedia pada skala mempunyai nilai pembobotan, sebagai berikut:

**Tabel 3. 5 Skor Pilihan Jawaban Responden**

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : (Sugiyono, 2019)*

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis deskriptif digunakan pada studi ini untuk analisis data. (Sugiyono, 2019) menjelaskan, metode analisis deskriptif berguna dalam mencermati data dengan menyajikan deskripsi data yang dikumpulkan dalam bentuk aslinya, tanpa upaya yang disengaja untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang menyeluruh.

Pada studi ini digunakan metode analisis data Partial Least Square (PLS) dan menggunakan SmartPLS sebagai perangkat lunak untuk pengolahan data. PLS-SEM digunakan dalam penelitian ini karena ukuran sampel yang relatif tidak terlalu besar yaitu 45 responden yang mewakili populasi.

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan pada studi ini. (Sugiyono, 2019) menyebutkan, analisis deskriptif ialah metode analisis data yang melibatkan penggambaran data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa ada upaya untuk menarik kesimpulan umum atau membuat generalisasi. Untuk mengukur dan mencirikannya, bobot diberikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 3. 6 Tingkat Capaian Responden (TCR)**

No	Tingkat Pencapaian Responden (%)	Kriteria
1.	81-100	Sangat Baik
2.	61-80	Baik
3.	41-60	Cukup Baik
4.	21-40	Kurang Baik
5.	0-20	Tidak Baik

Sumber : (Sugiyono, 2019)

### 3.7.2 Analisis Data SEM (*Structural Equation Modeling*)

Model *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan pada studi ini sebagai metodologi pengolahan data, dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dan program SmartPLS. Abdullah (2015) menegaskan bahwa SEM ialah metodologi statistik yang menggunakan data statistik dan asumsi kausal kualitatif untuk mengevaluasi dan memperkirakan hubungan kausal.

Pendekatan SEM memungkinkan penentuan secara komprehensif hubungan sebab akibat antara variabel eksogen, khususnya Kompensasi (X1), dan variabel endogen, yaitu Kepuasan Kerja (Y1) dan Niat Keluar (Y2). Analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) biasanya terdiri dari dua sub-model yang berbeda, khususnya model pengukuran, juga disebut sebagai outer model, dan model struktural, juga dikenal sebagai inner model.

### **1. Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Outer Model berkaitan dengan hubungan antara setiap blok indikator dan variabel laten yang sesuai. Penilaian struktur luar model pengukuran dimaksudkan untuk menetapkan ketergantungan dan akurasi indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten, yaitu variabel kompensasi (X1), variabel kepuasan kerja (Y1), dan variabel niat keluar (Y2) (Rahayu & Riana, 2017). Terdapat 3 evaluasi pada model ini, yakni uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

#### *a. Convergent validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dapat ditunjukkan melalui korelasi yang diamati antara skor indikator dan skor variabel yang sesuai. Menurut Abdullah (2015), suatu indikator dianggap valid jika menunjukkan nilai AVE melebihi 0,5 atau jika semua dimensi dari variabel outer loading menunjukkan nilai loading lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant validity*

Ghozali dan Latan (2015) mengusulkan penggunaan metode validitas diskriminan, yang melibatkan penilaian validitas diskriminan melalui indikator refleksif. Secara khusus, ini dicapai dengan memeriksa nilai cross-loading dari setiap variabel, yang harus melebihi 0,50.

c. *Composit Reliability*

Dua metode untuk menilai reliabilitas konstruk dengan indikator refleksif adalah Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Kriteria yang diterima secara umum untuk menentukan kecukupan reliabilitas komposit adalah nilai ambang 0,70 atau lebih tinggi. Tujuan dilakukannya uji reliabilitas komposit adalah untuk menilai validitas instrumen dalam model penelitian, dengan fokus khusus pada indikator refleksif.

**2. Model Struktural (*Inner Model*)**

Model struktural, juga disebut sebagai inner model, adalah teknik untuk membuat prediksi relasi sebab akibat, khususnya hubungan sebab-akibat, di antara variabel yang tidak dapat diamati atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, didasarkan pada prinsip dasar teori. Model bagian dalam terdiri dari tiga rangkaian, yakni:

a. *R-Square (R<sup>2</sup>)*

Indikator *R-square* berguna dalam menguji sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Saputra (2018) menjelaskan, nilai R<sup>2</sup> yang lebih tinggi menunjukkan prediksi dan model penelitian yang unggul. Dalam konteks model struktural, nilai R-square berkisar antara 0,67 sampai 0,75 atau lebih untuk variabel laten endogen merupakan indikasi variabel eksogen memberikan pengaruh terhadap variabel endogen yang termasuk dalam kategori baik.

b. *Q<sup>2</sup> Predictive Relevance*

Pada studi yang diinisiasi oleh Saputra (2018), Q<sup>2</sup> predictive relevance digunakan sebagai sarana mensintesis fungsi cross-validation dan fitting. Ini dicapai melalui penggunaan variabel yang diamati dan membangun parameter untuk menghasilkan prediksi. Merujuk pada Ghoali dan Latan (2015), nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari nol menandakan adanya predictive relevance dalam model, sedangkan nilai Q<sup>2</sup> lebih kecil dari nol menandakan tidak adanya predictive relevance.

c. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Metode bootstrap juga digunakan untuk mengatasi permasalahan data penelitian yang tidak normal. Teknik resampling bootstrap digunakan pada studi ini dimana hipotesis diterima jika nilai signifikansi nilai t melebihi 1,96 atau nilai p turun di bawah 0,05, (Saputra, 2018).