

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP TURN OVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERSADA LINES PEKANBARU

Angga Ahmad Rasyid¹⁾
Sri Indarti²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Riau

²⁾ Dosen Program Pasca Sarjana Universitas Riau

Abstract. *This study aims to determine the effect of organizational commitment and compensation concerning to turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in pt. persada lines pekanbaru, a national shipping company. This research start from february until december 2016. The population in this research are all merchant seaman or ship's sailor (ABK) which is all employed by PT. Persada Lines Pekanbaru totaling 115 people. Selection of research sample conducted using sampling methods saturated or census methods, which all members of the population sampled. The analysis tool of research is path analysis (path analysis). The survey results revealed that Organizational Commitment has a significant direct effect on Turn Over Intention, compensation has a direct influence significantly to Turn Over Intention and Job Satisfaction has a direct influence on the turn over of Intention. While indirectly through Job Satisfaction, the Organizational Commitment has a significant effect on Turn Over Compensation Intention and indirectly have a significant effect on Turn Over Intention through job satisfaction. It can be concluded that the better Organizational Commitment and Compensation, then Turn Over Intention will decrease relevantly*

Keywords : *Turn Over Intention, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Compensation, Path Analysis.*

Pendahuluan

Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik, kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada

kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai produktifitas karena kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas. Sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidak hadiran, penurunan kinerja, pemogokan, sabotase,

dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan PT. Persada Lines merupakan perusahaan pelayaran nasional yang beroperasi di wilayah perairan Indonesia dengan karyawan pelaut atau anak buah kapal (ABK) berwarganegara Indonesia yang bekerja di atas kapal dengan dukungan manajemen internal yang bekerja di kantor pusat atau cabang. Penelitian ini akan memfokuskan pada studi perilaku organisasi di perusahaan jasa pelayaran, terutama mengenai karyawan pelaut atau anak buah kapal (ABK).

Perusahaan PT Persada Lines sebagai perusahaan pelayaran yang membutuhkan jasa karyawan pelaut atau anak buah kapal pun memiliki persoalan di bidang sumber daya manusianya dikarenakan cukup tingginya tingkat *turn over* karyawan pelautnya. Tingginya angka *turn over* pelaut ini bisa terjadi karena ketidakpuasan karyawan pada perusahaan, rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi, ataupun masalah kompensasi.

Dari observasi awal yang dilakukan dilapangan diketahui bahwa beberapa ABK yang memilih untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh kebutuhan untuk melakukan pembaharuan sertifikasi pelaut atau istilahnya *updating standar STCW amandemen manila 2010*, melanjutkan pendidikan pelaut dengan jenjang lebih tinggi, alasan keluarga sehingga vakum sementara sebagai pelaut, adanya tawaran dari perusahaan lain yang dirasa lebih baik dari perusahaan sekarang, salah satunya faktor gaji maupun uang trip.

Beberapa lagi memilih untuk keluar karena merasa tidak cocok dengan sistem perusahaan, kebijakan perusahaan, kondisi armada kapal, dan teman-teman sekerja termasuk atasan di kapal ataupun manajemen internal. Semua ketidakcocokan itu menimbulkan perasaan ketidaksesuaian dengan ekspektasi awal saat rekrutmen serta ketidakpuasan bekerja

sehingga memilih keluar dan mencari perusahaan lain.

Meskipun perusahaan dalam upayanya menciptakan lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang positif saat proses rekrutmen para pelaut tersebut, diantaranya proses rekrutmen yang sangat berdasarkan faktor demografi karena lebih memprioritaskan karyawan ABK asal sumatera, terutama kapal pengangkut kayu log yang memang hampir seratus persen beroperasi di seputaran pulau sumatera. Lalu merekrut karyawan pelaut yang diutamakan beragama muslim, meskipun untuk posisi kapten dan kkm ada sedikit toleransi karena perusahaan pernah memperkerjakan non muslim. Melakukan pendekatan komunikasi persuasif tentang profil *positioning* perusahaan terhadap calon karyawan dimana PT Persada Lines adalah perusahaan asli pribumi riau sehingga dapat memberikan kebanggaan bagi karyawan.

Kompensasi yang diterima setiap karyawan atau ABK dibedakan berdasarkan jenis kapal yang dioperasikan. Penempatan ABK pada tipe kapal tertentu berdasarkan pendidikan, sertifikasi dan pengalaman kerja. Untuk pengoperasian kapal tipe tanker tentunya perusahaan merekrut karyawan ABK dengan spesifikasi kompetensi lebih tinggi dibanding untuk tipe kapal tunda penarik tongkang kayu log maupun tongkang minyak cpo. Selain gaji pokok dan uang trip, ABK juga akan menerima tunjangan jabatan berdasarkan masa kerja dan tunjangan sertifikasi berdasarkan sertifikat keahlian yang dimiliki.

Kompensasi yang ditawarkan perusahaan menurut manajer SDM, untuk gaji pokok sedikit di bawah rata-rata industri pelayaran yang beroperasi di wilayah riau, tetapi perusahaan memberikan uang trip lebih tinggi di atas rata-rata perusahaan lain, terutama untuk kapal yang membawa komoditi kayu log.

Selain masalah kompensasi, masalah komitmen organisasional sering

menjadi kendala, terutama dimasa-masa sulit perusahaan saat diterpa krisis ekonomi dalam 2 tahun terakhir. Kejadian tidak diharapkan seperti telatnya pembayaran gaji, dijualnya armada kapal yang notabene lebih baru dan terawat mengakibatkan kru lama di kapal tersebut menolak untuk di pindahkan ke armada kapal lain (bersikap selektif terhadap armada), pengurangan atau pengetatan efisiensi penggunaan bahan bakar dan lain sebagainya membuat beberapa karyawan pelaut berkonflik dengan manajemen internal, diawali dengan mangkir kerja, bahkan meninggalkan kapal yang disertai dengan membawa beberapa aset kapal yang mudah dibawa.

Pada saat perusahaan mengalami masa sepi orderan charter atau pekerjaan, maka karyawan banyak memilih untuk keluar dan mencari perusahaan lain. Hal ini juga bisa disebabkan karena rendahnya kepuasan kerja di perusahaan. Kepuasan kerja dapat dijadikan variabel tidak langsung yang mempengaruhi keinginan berpindah seseorang karyawan. Kepuasan gaji dapat memprediksi tingkat kepuasan bekerja dan rasa keinginan keluar dari

Telaah Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap *turn over intention* di perusahaan. Faktor-faktor yang diteliti yaitu kompensasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja serta *turn over intention*. Peneliti mengkaji faktor-faktor dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) tersebut karena permasalahan yang terjadi yaitu tingginya angka persentase *turn over* karyawan di perusahaan tersebut dan mencoba mengkaitkan dengan faktor penyebabnya dalam lingkup teori perilaku organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Di dalam dunia kerja, akan sering kita jumpai orang yang merasa sangat

perusahaan. Sedangkan komitmen organisasional dapat membawa banyak hal positif dalam perusahaan, pada tingkat organisasi akan membantu meningkatkan produktifitas dan menciptakan loyalitas karyawan.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention* karyawan. Serta Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk: mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap *turn over intention* karyawan. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turn over intention* karyawan. Serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja karyawan.

dekat dan sangat mencintai pekerjaannya, apapun posisi atau jabatannya saat itu, tetapi bisa jadi merasa tidak cocok dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja sebagai karyawan tersebut. Sebaliknya, banyak pula kenyataan dimana seseorang yang merasa tidak cocok terhadap pekerjaannya, tetapi sangat loyal dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Sikap-sikap seperti itu berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu sejauh mana seseorang percaya dan mengidentifikasi dirinya, lalu mencoba melibatkan diri dengan organisasi ataupun justru malah meninggalkannya.

Komitmen organisasi merupakan bentuk dari orientasi seseorang, sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang

individu mau mengenal, berbuat sesuatu, dan terikat pada organisasinya. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Masalah komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan atau berkomitmen pada organisasinya, hal ini juga dapat mempengaruhi *intensi turnover* di perusahaan.

Salah satu faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, maka karyawan akan tetap memilih tinggal di perusahaan dan memberikan kemampuan bekerja terbaiknya dengan sepenuh hati bagi perusahaan. Ketika seorang dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat akan organisasinya maka membuat anggota organisasi tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kerja yang bisa dinilai baik dan dapat meminimalkan tingkat *turnover intention* dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mencerminkan rasa puas terhadap perlakuan dan kebijakan perusahaan yang diterimanya, pada peraturan-peraturan yang dibuat organisasi atau perusahaan dan turut mendukungnya. Karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya, menyumbangkan ide-ide dan usaha untuk kemajuan organisasi karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan memiliki rasa kepercayaan, keterikatan,

pengabdian, dan perasaan suka rela. Mereka tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan. Kesetiaan atau loyalitas tersebut bahkan bisa dilakukan lebih jauh hingga taraf karyawan melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi. Maka komitmen organisasional dapat berpengaruh bila dikaitkan dengan beberapa faktor penyebab *turnover intention* seperti faktor struktural, faktor kepribadian (*pre-entry*), faktor lingkungan, faktor serikat pekerja, dan faktor orientasi pekerja (Iverson dan Deery : 2007)

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penulisan penelitian ini masih menemukan celah atau *research gap* pada penelitian Novita (2011) dimana terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Penelitian Vera (2013), Rita (2014), Saba (2014), dan Andina (2015) juga dengan kesimpulan faktor komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggie (2014) dan Eddy (2015) justru menghasilkan kesimpulan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah berbuat sesuatu, melaksanakan tugas pekerjaannya, dan selanjutnya organisasi atau perusahaan

memberi timbal balik material dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga dapat membangun orientasi karyawan.

Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara seimbang, adil, dan merata agar tercipta harmonisasi kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja, motivasi, serta keinginan karyawan, apakah ingin untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Kompensasi yang sesuai standar industri perusahaan sejenis dan sesuai dengan keinginan maupun latar belakang pendidikan karyawan, akan membuat karyawan puas akan penghasilannya dan tidak berpikir untuk keluar dari organisasi.

Pemberian kompensasi bilamana dirasa oleh karyawan tidak adil, seimbang, dan merata maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*) yang biasanya ditunjukkan dengan gejala-gejala negatif terkait perilaku karyawan sebelumnya. Tujuan kompensasi dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2007:121) adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan karyawan efektif, motivasi, kedisiplinan, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah, dan untuk stabilitas karyawan. Faktor stabilitas karyawan inilah yang bisa di kaitkan dengan *turnover intention*, bagaimana pengaruh kompensasi dengan *turn over intention* atau keinginan berpindah.

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penulisan penelitian ini masih menemukan celah atau *research gap* dimana pada penelitian Riski (2012) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover*. Penelitian Norita (2013) juga menyimpulkan bahwa adanya korelasi yang berlawanan antara kompensasi terhadap *turn over intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arin (2014) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Karyawan adalah manusia, sebagai makhluk sosial yang butuh untuk dipenuhi kebutuhan material, sosial, intelektual, spiritual, dan bahkan psikologis nya secara memuaskan. Kepuasan seseorang pada dasarnya berbeda-beda dan sulit diukur satu sama lain. Meski pada mulanya memang motif seseorang memasuki suatu perusahaan adalah untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan dasar pribadinya, hal ini sebagai sesuatu yang wajar dan logis. Setiap orang yang bekerja sebagai karyawan pada dasarnya mempunyai keinginan dan keyakinan bahwa pada saatnya nanti akan mencapai apa yang di cita-citakannya. Setiap individu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan kemampuan bekerjanya, karirnya atau jenjang jabatannya di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki komitmen tinggi dan kinerja yang baik. Sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan

rendahnya motivasi, ketidak hadirannya atau abai terhadap absensi, penurunan kinerja, pemogokan, sabotase, hingga yang terburuk adalah *turnover* dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi akan memiliki tingkat kompleksitas yang juga tinggi, mereka cenderung mencari pekerjaan yang dapat memberikannya kepuasan kerja tinggi. Apabila sebuah perusahaan tidak dapat memberikannya kepuasan kerja, maka ia akan mempertimbangkan berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain, hal ini mengakibatkan adanya *turnover* pada sebuah perusahaan. Hal ini bisa dikaitkan dengan beberapa teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu : teori keseimbangan zalemik, teori perbedaan porter, teori pemenuhan kebutuhan maslow, teori pandangan kelompok, teori pengharapan victor, dan teori dua faktor herzberg.

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penulisan penelitian ini masih menemukan celah atau *research gap* dimana pada penelitian Wisnu (2012) yang menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Penelitian Novita (2011) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *turn over intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung (2012) dimana hasil penelitiannya justru menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah keinginan untuk berpindah.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Ketika seseorang dalam organisasi memiliki komitmen organisasi yang kuat, maka hal itu membuat anggota organisasi tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga akan memberikan

hasil kerja yang baik yang pada akhirnya juga akan memberikan kepuasan sendiri pada hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mencerminkan rasa puas terhadap perlakuan dan kebijakan perusahaan yang diterimanya, pada peraturan-peraturan yang dibuat organisasi atau perusahaan dan turut mendukungnya. Karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya, menyumbangkan ide-ide dan usaha untuk kemajuan organisasi karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan memiliki rasa kepercayaan, keterikatan dan pengabdian, tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja yang dia rasakan. Kesetiaan atau loyalitas tersebut bahkan bisa dilakukan lebih jauh hingga taraf karyawan melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor seperti rasa keadilan dan kepuasan kerja, rasa keamanan kerja, rasa pemahaman organisasi, rasa keterlibatan karyawan, dan rasa kepercayaan karyawan (McShane dan Von Glinow, 2000)

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan

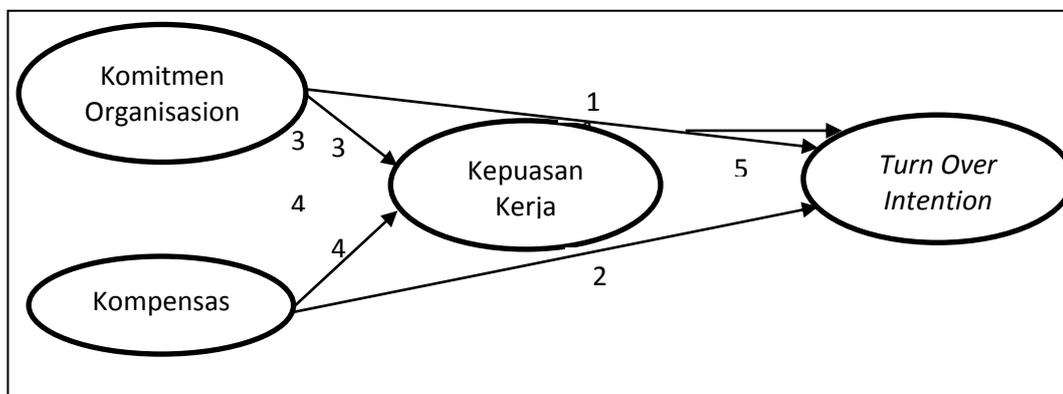
secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan bentuk balas jasa yang diterima oleh seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu yang berguna atau bernilai dengan cara melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya seseorang atau sebuah organisasi memberikan materi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan, untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun loyalitas karyawan.

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya atas kesepakatan di awal yang mana ke dua pihak berhak mendapat manfaatnya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan menginginkan adanya keuntungan dari hasil prestasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Kompensasi karyawan dapat

mempengaruhi kepuasan karyawan secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan dampak berupa perasaan dan pemikiran, apakah untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain.

Karena dengan kompensasi yang sesuai, seorang karyawan dapat merasakan adanya rasa puas dalam bekerja pada dirinya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja. Bila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja dari segi kompensasi, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi keinginan mereka untuk memikirkan pekerjaan lain dan bahkan perusahaan lain. Yang pada akhirnya menimbulkan *turnover intention* atau keinginan keluar.

Secara konseptual, model keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Dari kerangka pemikiran dan model penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turn over intention*.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap *turn over intention*
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turn over intention*.
4. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Februari - Juli 2016, di perusahaan pelayaran nasional PT. Persada Lines. Kantor pusat di Gedung RSIA Zainab Lantai 6, Jalan Ronggowarsito I No. 1 Kec Sail, Pekanbaru – Riau. Adapun awak kapal sebagai responden tersebar di berbagai wilayah di Sumatera sesuai posisi kerja kapal yaitu di : perawang siak, Dumai & pelintung, pelalawan, Batam Kepri, Jambi, Padang, Plaju Sumsel, hingga pelabuhan lain di Pulau Jawa dan Kalimantan.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang langsung diperoleh melalui sumber data sebanyak 115 sampel pada PT. Persada Lines, dan data sekunder berupa data-data olahan dari PT. Persada Lines Pekanbaru.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara yaitu : penelitian kepustakaan yaitu sebagai untuk studi pendahuluan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi *turn over intention* karyawan PT. Persada Lines Pekanbaru dan penelitian lapangan yaitu dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data dari responden dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Setiap pilihan jawaban responden dalam kuesioner diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala ordinal. Untuk daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden tersebut diberikan skor seperti pada tabel 1 dan 2 sebagai berikut :

Tabel 1 Skor Kuesioner Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y1) dan Turn Over Intention (Y2)

KEPUASAN KERJA (Y1)	Nilai Skor	TURN OVER INTENTION (Y2)	Nilai Skor
Sangat Puas (SP)	5	Sangat Tidak Berkeinginan (STB)	5
Puas (P)	4	Tidak Berkeinginan (TB)	4
Cukup Puas (CP)	3	Kurang Berkeinginan (KB)	3
Tidak Puas (TP)	2	Berkeinginan (B)	2
Sangat Tidak Puas (STP)	1	Sangat Berkeinginan (SB)	1

Tabel 2 Skor Kuesioner Pernyataan Variabel Komitmen Organisasional (X1) dan Kompensasi (X2)

KOMITMEN ORGANISASIONAL (X1)	Nilai Skor	KOMPENSASI (X2)	Nilai Skor
Sangat Tinggi (ST)	5	Sangat Puas (SP)	5
Tinggi (T)	4	Puas (P)	4
Kurang Tinggi (KT)	3	Kurang Puas (KP)	3
Tidak Tinggi (TT)	2	Tidak Puas (TP)	2
Sangat Tidak Tinggi (STT)	1	Sangat Tidak Puas (STP)	1

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (X1) dan Kompensasi (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Y1) dan *Turn Over Intention* (Y2) karyawan. Variabel lainnya adalah variabel *intervening* adalah tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

Defenisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan Kerja yaitu kondisi emosioal karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja. Dengan indikatornya adalah : Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang sesuai dengan keahlian, Berat ringanya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2007).

Turn Over Intention (Y2)

Kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto (2007:2). Dengan indikatornya adalah : Adanya niat untuk keluar, Pencarian pekerjaan, Karyawan membandingkan pekerjaan dan Pemikiran untuk keluar (Simamora,2009:626).

Komitmen Organisasional (X1)

Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Steers dan Porter

Variabel *intervening* merupakan variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2011)

dalam Sopiah, 2008 : 155-157). Dengan indikatornya adalah : Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan dan Komitmen normative (Robbins & Judge, 2008).

Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Hadari Nawawi, 2010: 315). Dengan indikatornya adalah : *Direct Financial Payment* berupa gaji, insenti dan bonus, *Indirect Financial Payment* berupa tunjangan dan asuransi dan *Non Financial Rewards* berupa promosi jabatan, fasilitas kerja yang sangat memadai dan penghargaan (Hani Handoko, 2007).

Metode analisis data menggunakan *Path Analysis* (analisis jalur). Namun sebelum data dari hasil kuesioner tersebut diolah terlebih dahulu perlu di uji dengan menggunakan uji : Uji Validitas, Uji Reliabilitas Uji Normalitas dan Uji Linearitas Data.

Langkah-langkah menguji *Path Analysis* adalah sebagai berikut: (Riduan dan Kuncoro, 2007:116)

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y1 = \rho_{x_1y_1}X1 + \rho_{x_2y_2}X2 + \rho_{y_1}\epsilon$$

$$Y2 = \rho_{x_1y_2}X1 + \rho_{x_2y_2}X2 + \rho_{y_1y_2}Y1 + \rho_{y_2}\epsilon$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.

a) Menggambarkan diagram lengkap, menentukan sub-sub strukturalnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hipotesis: Naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X1 dan X2).

b) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang berstandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi 1). Koefisien jalur yang distandarkan ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).

Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien *path* ditunjukkan oleh output yang dinamakan *coeficient* yang dinyatakan sebagai standar koefisien atau dikenal dengan nilai Beta. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen, maka koefisien *path*-nya adalah sama dengan koefisien korelasi sederhana.

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots \rho_{yxk} = 0$$

$$H_a: \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \dots \rho_{yxk} \neq 0$$

a) Kaidah pengujian signifikansi secara manual :

Menggunakan F tabel

$$(n - k - 1) R^2$$

$$F = \frac{\quad}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel eksogen

R² = R Square

Jika F hitung \geq F tabel tolak H₀ artinya signifikan, dan

F hitung \leq F tabel terima H₀ artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi (α) = 0,05

b) kaidah pengujian signifikansi dengan Program SPSS

i). Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq sig$), maka H₀ ditolak, artinya tidak signifikan.

ii). Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq sig$), maka H₀ ditolak atau H_a diterima, artinya signifikan.

4. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{yx1} = 0$$

$$H_a: \rho_{yx1} \neq 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus (Schumaker & Lomax dalam Riduan, 2007 :117) :

$$t_h = \frac{\rho_{xk1}}{Se \rho_{x1}}$$

Keterangan:

Statistik se ρ_{x1} diperoleh dari hasil komputerisasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal di transformasi ke interval. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar

pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \leq Sig$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 46 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 : apabila

Corrected Item- Total Correlation atau $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut adalah valid dan sebaliknya jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} maka instrumen tersebut tidak valid (Pratisto, 2009).

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *cronbach alpha* yaitu untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan. Suatu instrumen dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari atau

$> 0,5$ (Darlis, 2010).

Dengan bantuan program SPSS Versi 20 dapat diketahui hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Koefisien		
		Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Dependent variable :</i>				
Kepuasan Kerja = (Y1)	14	0,886	0,5	Reliabel
Turn Over Intention = (Y2)	8	0,612	0,5	Reliabel
<i>Independent variable :</i>				
Komitmen Organisasional = (X1)	6	0,870	0,5	Reliabel
Kompensasi = (X2)	16	0,971	0,5	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2017.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien *cronbach's alpha* instrumen (item pernyataan) penelitian dari variabel Komitmen Organisasional = (X1), Kompensasi = (X2), Kepuasan

Kerja = (Y1) dan *Turn Over Intention* = (Y2) di PT. Persada Lines Pekanbaru tersebut menunjukkan masing-masing koefisien memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga data dapat digunakan untuk di analisa selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi,

variabel *dependent* (*eksogen*), variabel *intervening* (*endogen intervening*), variabel *independent* (*endogen*) ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2009). Uji normalitas dilakukan dengan Metode Analisis grafik normal P-P Plot.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Seperti pada gambar 2 dan 3 dimana dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Menurut Ghazali (2009), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Untuk mengetahui asumsi linearitas dapat diketahui dari uji ANOVA (*F test*) jika hasilnya signifikan ($p \text{ value} < \alpha$), maka model berbentuk linear. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan taraf signifikansi untuk linearitas dari nilai F-nya dengan $p < 0,05$. Hasil tersebut dapat dilihat seperti pada Tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

		F	Sig. (p)
Turn Over Intention * Komitmen Organisasi	Linearity	21,998	0,000
Turn Over Intention * Kompensasi	Linearity	24,672	0,000
Turn Over Intention * Kepuasan Kerja	Linearity	28,303	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS, Lampiran 4 : ANOVA Table

Hasil pengujian linearitas terhadap 115 sampel data penelitian, menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel (bebas dan terikat) adalah linear, hal ini terbukti dari nilai F variabel bebas yang terdiri dari : Turn Over Intention * Komitmen Organisasi sebesar 21,998, Turn Over Intention * Kompensasi sebesar 24,672, dan Turn Over Intention * Kepuasan Kerja sebesar 28,303 dimana masing-masing variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi $p < 0,05$. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan

menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung atas Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Turn Over Intention* di PT. Persada Lines Pekanbaru.

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 menghasilkan nilai persamaan regresi, nilai koefisien determinasi, pengujian simultan dan parsial yang dirangkum seperti terlihat pada tabel 5 dan 6 yang masing-masing akan dijelaskan lebih lanjut.

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Tahap Pertama (Jalur 1)

Variabel	Standardized Coefficients beta (Koefisien Jalur 1)	t _{hitung}	t _{tabel}	p-value	α	Kesimpulan
X1	0,223	2,446	1,658	0,016	0,05	Berpengaruh Signifikan
X2	0,224	2,484	1,658	0,014	0,05	Berpengaruh Signifikan
Y1	0,240	2,517	1,658	0,013	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20, 2017.

Tabel 6 Hasil Pengujian Konstruk Tahap Kedua (Jalur 2)

Variabel	Standardized Coefficients beta (Koefisien Jalur 2)	t _{hitung}	t _{tabel}	p-value	α	Kesimpulan
X1	0,349	4,138	1,658	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan
X2	0,313	3,718	1,658	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Lampiran 2 (Regression Model 2)

Berdasarkan hasil pada tabel 5 dan 6 maka dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turn Over Intention*

Dari signifikansi uji t seperti dalam tabel 6 pada jalur 1 diperoleh : nilai t hitung sebesar 2,446 dan nilai t tabel sebesar 1,658; berarti : t hitung > t tabel dengan derajat signifikansi p-value 0,016 < α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* secara langsung, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turn Over Intention*

Dari signifikansi uji t seperti dalam tabel 6 pada jalur 1 diperoleh : nilai t hitung sebesar 2,484 dan nilai t tabel sebesar 1,658; berarti : t hitung > t tabel dengan derajat signifikansi p-value 0,014 < α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* secara langsung, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turn Over Intention*

Dari signifikansi uji t seperti dalam tabel 6 pada jalur 1 diperoleh : nilai t

hitung sebesar 2,517 dan nilai t tabel sebesar 1,658; berarti : t hitung > t tabel dengan derajat signifikansi p-value 0,013 < α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* secara langsung, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turn Over Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Dari signifikansi uji t seperti dalam tabel 7 diatas diperoleh : nilai t hitung sebesar 4,138 dan nilai t tabel sebesar 1,658; berarti : t hitung > t tabel dengan derajat signifikansi p-value 0,000 < α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention*, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

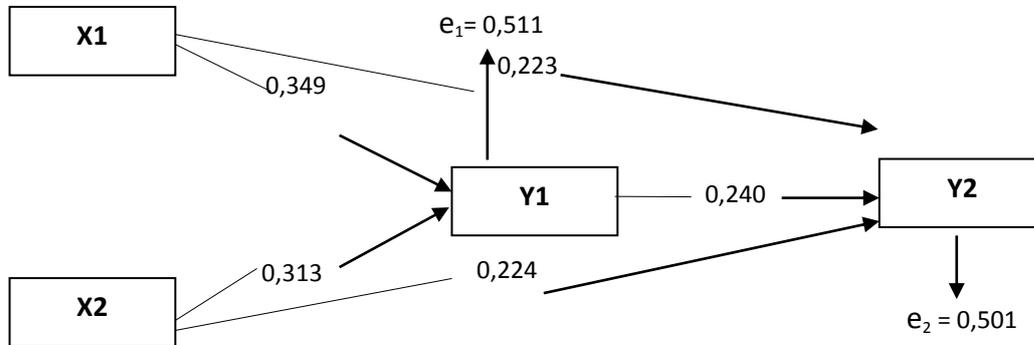
5. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turn Over Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Dari signifikansi uji t seperti dalam tabel 7 diatas diperoleh : nilai t hitung sebesar 3,718 dan nilai t tabel sebesar 1,658; berarti : t hitung > t tabel dengan derajat signifikansi p-value 0,000 < α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi melalui Kepuasan Kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention*, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Analisis Jalur (Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)

Gambar 4 Hasil Analisis Jalur



Dari diagram analisis jalur seperti terlihat pada gambar 4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kontribusi langsung dan tidak langsung variabel Komitmen organisasional terhadap *Turn over intention* sebagai berikut :
 - a. Besarnya kontribusi langsung Komitmen Organisasional terhadap *Turn Over Intention* adalah sebesar $0,223 \times 100\% = 22,3\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial dapat mempengaruhi terjadinya *Turn Over Intention* sebesar 22,3%, karena *Turn Over Intention* akan menurun 22,3% dengan adanya Komitmen Organisasional yang positif dari perusahaan dan direspon karyawan dengan tingginya komitmen mereka sehingga karyawan tidak ingin untuk berpindah ke perusahaan lain.
 - b. Besarnya kontribusi langsung Kompensasi terhadap *Turn Over*

Intention adalah sebesar $0,224 \times 100\% = 22,4\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi secara parsial dapat mempengaruhi terjadinya *Turn Over Intention* sebesar 22,4%, karena *Turn Over Intention* akan menurun 22,4% dengan adanya pemberian Kompensasi yang positif dari perusahaan jika Kompensasi dapat membuat karyawan merasa puas dan adil karena kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan dapat mencukupi kebutuhan mereka, sehingga karyawan tidak ingin untuk berpindah ke perusahaan lain.

- c. Besarnya kontribusi langsung Kepuasan Kerja terhadap *Turn Over Intention* adalah sebesar $0,240 \times 100\% = 24\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial dapat mempengaruhi terjadinya *Turn Over Intention* sebesar 24%, karena *Turn Over Intention* akan menurun 24% dengan adanya Kepuasan Kerja yang positif yang dirasakan karyawan dari perusahaan jika Komitmen Organisasional dan Kompensasi dapat membuat karyawan merasa senang sehingga timbul rasa adanya

Kepuasan Kerja yang mereka dapatkan dari perusahaan, sehingga karyawan tidak ingin untuk berpindah ke perusahaan lain.

- d. Adapun besarnya kontribusi tidak langsung variabel Komitmen Organisasional terhadap *Turn Over Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,349 + 0,240 = 0,589$. Sehingga kontribusi total variabel Komitmen Organisasional terhadap *Turn Over Intention*

melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,589 \times 100 = 58,9\%$.

- e. Adapun besarnya kontribusi tidak langsung variabel Kompensasi terhadap *Turn Over Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,313 + 0,240 = 0,553$. Sehingga kontribusi total variabel Kompensasi terhadap *Turn Over Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,553 \times 100 = 53,3\%$

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab empat, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* secara langsung. Semakin tinggi Komitmen Organisasional karyawan maka semakin kecil keinginan nya karyawan untuk berpindah sehingga tingkat *Turn Over Intention* menjadi kecil. Hasil dari distribusi jawaban pernyataan responden karyawan perusahaan menunjukkan Komitmen Organisasional menunjukkan hasil positif dan cukup tinggi.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* secara langsung. Semakin baik Kompensasi maka semakin kecil keinginan terjadinya *Turn Over Intention* karyawan. Hasil dari distribusi jawaban pernyataan responden karyawan perusahaan menunjukkan hasil yang rendah yang bisa dikatakan bahwa karyawan merasakan belum cukup puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention* secara langsung. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin kecil keinginan *Turn Over Intention* karyawan. Hasil dari distribusi jawaban pernyataan karyawan menunjukkan hasil cukup puas meskipun tidak terlalu tinggi persentasenya.
4. Secara tidak langsung Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention*. Semakin tinggi Komitmen Organisasional, secara tidak langsung kepuasan kerja akan tercipta terhadap karyawan, maka semakin rendah tingkat keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, dalam artian bahwa *Turn Over Intention* akan menurun pada karyawan.
5. Secara tidak langsung Kompensasi melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turn Over Intention*. Semakin baik dan memuaskan Kompensasi karyawan, maka secara tidak langsung akan memberikan perasaan puas dalam bekerja, maka semakin rendah tingkat keinginan mereka keluar dari perusahaan, dalam artian bahwa *Turn Over Intention* akan menurun pada karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk menanamkan loyalitas karyawan supaya berkomitmen tinggi, hendaknya sejak awal memasuki lingkungan organisasi baru atau proses rekrutmen, para karyawan baru diperkenalkan dengan budaya organisasi, visi, misi, gambaran perusahaan, tujuan, sasaran nilai, serta komitmen organisasi tersebut dalam suatu masa orientasi. Bagaimana sejarah perusahaan serta kepemilikannya yang terdapat unsur-unsur khas kedaerahan (milik pribumi melayu riau) dapat dijadikan nilai tambah dan keunikan sistem manajemen nya untuk meningkatkan komitmen organisasi.
2. Pihak manajemen sebaiknya menganggap faktor kompensasi sebagai perhatian terbesar bagi divisi SDM. Perlu diadakan peninjauan tahunan akan besaran maupun instrument-instrumen dalam

kompensasi terhadap karyawan khusus ABK terkait dengan perkembangan bisnis perusahaan, kompensasi yang diberikan kompetitor perusahaan pelayaran sejenis, maupun pengaruh pertumbuhan ekonomi nasional. Sistem kontrak kerja tahunan maupun outsourcing karyawan pelaut layak dicoba sebagai suatu rekayasa industri bagi divisi SDM

3. Perusahaan perlu mempertimbangkan apa-apa saja hal yang dianggap terkait untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja perlu untuk diadakan dan diperbaiki bila sudah ada, misalkan penambahan atau perbaikan fasilitas bekerja dan media hiburan di kapal, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, kesempatan melanjutkan pendidikan, hingga memberikan hiburan karyawan semacam family gathering juga bisa dilakukan. jangka pendek maupun jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Andini, Rita. 2010. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turn Over Intention" *Jurnal Ilmiah Universitas Pandanaran* Vol 8 No 16.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Agustinasari, Rizki. 2011. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turn Over Intention" *Juraksi* Vol 1 No 1 Hal 57-82.
- Agung, Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan 2012. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April, 76-88. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Anggie Berliana Sianipar dan Kristiana Haryanti. 2014. "Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi CV. X". *Psikodimensia* Vol. 13 No.1, Januari – Juni, 98 – 114. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- August Tantowi, Laila Refiana Said, Rini Rahmawati. 2014. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turn Over Intention Pada Pelaut Di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin"

- Jurnal Wawasan Manajemen*, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Cut, Zurnali. 2010. *"Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan"*, Penerbit Unpad Press, Bandung.
- Edwin B. Flippo. (2002). *"Personel Management (Manajemen Personalia)"*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Firmanto, Tito. 2013. "Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turn Over Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif" *Jurnal FE* Unuversitas Negeri Surabaya.
- Ghozali, Iman. 2009. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald & Robert A Baron, 2008. *"Behaviors in Organizations"*. 9th Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Gustria, Andina (2015), "Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Turn Over Intention Pada Agent Outbond Call PT. Infomedia Nusantara" <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate>.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. " *Manajemen Sumber Daya manusia*" Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Harnoto. 2002. *"Manajemen sumber daya manusia"*. Penerbit Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *"Manajemen Sumber daya Manusia"* Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Iqbal Saba, Sadia, M.Rizwan and Mehwish. 2014. *The Impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadhershship support on turnover intention in educational institutes*, *International Journal of Human Resource Studies*, Macrothink Institute, Pakistan.
- Iverson, R.D., Deery, M. (1997). *Turnover Culture in The Hospitality Industry*. *Human Resource Management Journal*. 7 (4):71-82.
- Lieke, 2008. "Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi".
- Linda, B. dan Ranto Sihombing. 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden". *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Jakarta
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow. 2000. *"Organizational Behavior"*, McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Mondy, Wayne R, 2008. *"SDM Manajemen Sumber Daya Manusia"* Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Munandar, A. Sunyoto, 2012. *"Psikologi Industri dan Organisasi"*.

- Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta
- Nandini, Nurhasmadiar dan Thinni Nurul Rochmah, 2013, "Penyebab Turnover Intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit Phc Surabaya Employee Turnover Intention Causes In Nutrition Division Of Phc Surabaya Hospital", *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Volume 1 Nomor 3.
- Nawawi, Hadari. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif", Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. "Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga". Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Norita. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Turn Over Intention di PT. Eramart Group Samarinda".
- Novita, Sidharta. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Disalah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi", *Jurnal Manajemen*. Univ. Kristen Maranatha Vol. 10 No. 2 Hal 129-142.
- Pratisto, Arif. 2009. "Statistik Menjadi Mudah Dengan SPSS 17". PT Elex Media Computindo, Jakarta.
- Riduwan, 2008. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P & T.A. Judge, 2008. "Perilaku Organisasi". Salemba Empat, Jakarta.
- Samad, Dr. Sarminah, 2006. "The Controbution of Demographic Variables: Job Characteristic and Job Satisfaction on Turn Over Intention". *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. University Teknologi Mara, Malaysia.
- Santoso, Singgih. 2009. *Latihan SPSS Statistik Parametik*. PT. Elex Media Komtipundo. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. "Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja". Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, H., 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sidhatra, Novita. dan Meily Margareta. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention", *Jurnal Manajemen* Vol.10 No.2 Hal 129-142
- Sopiah, 2008, "Perilaku Organisasi", Penerbit Andi, Yogyakarta
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1991). "Motivation and Work Behavior". New York : Mc Graw-Hill
- Supangat, A. 2007. "Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik". Lencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ullah Bajwa, Ehsan, Muhammad Yousaf dan Muhammad Rizwan. 2014. "Employee Turnover Intention in Services Sector of Pakistan". *International Journal of Human Resource Studies*. Vol.4.No. 2. Hal 164-180.
- Waspodo, AWS, Agung. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turn Over Intention" *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol \$, No 1 Hal 97-115.
- Wibowo. 2012. "Manajemen Kinerja", PT Raja Grafindo, Jakarta.

- Wisnu, A A Yogeswara Putra. 2014. "Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention Karyawan BPR di Kabupaten Tabanan", *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana Vol 3 No 9 Hal 2615-2632.
- Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif", *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2