

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP INTENSI TURNOVER DI PT. ERAMART GROUP SAMARINDA**

**Norita**

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

## **ABSTRACT**

*Research was implemented with objective to know Compensation and Loyalty Influence empirically to employee Turnover Intention. Data resources from this research were taken from books references, journal, electronic media and interview. Research was implemented to 80 research subjects of operational employee and used probability sampling technique and distribute questionnaire of Compensation, Loyalty and Turnover Intention to Employee of PT. Eramart Group Samarinda, East Kalimantan. Data analyses had been used regression analyses technique and used SPSS Statistical 16 for windows program.*

*Results of the research are shows that hypothesis use in this research could be accepted. First hypothesis shows that there is a negative influence between Compensation to Turnover Intention with value of correlation are -0,568; it means that if compensation is more higher, employee Turnover Intention will lower. Second hypothesis shows that there is an influence of loyalty to Turnover Intention with correlation value of -0,345 which means that if loyalty higher then employee Turnover Intention will get lower. Third hypothesis shows that there is an influence between Compensation and Loyalty to Turnover Intention with value of  $r = -0,463$  which mean that more higher Employee Compensation and Loyalty then will lower employee Turnover Intention. While effective contribution of this research to compensation and loyalty to Turnover Intention of employee in PT. Eramart Group Samarinda are 46,3%.*

**Key Words: Compensation, Employee Loyalty, Turnover Intention**

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan makhluk yang adaptif dan peka terhadap apa yang terjadi dan dibutuhkan di lingkungannya. Dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki, manusia berusaha untuk memenuhi dan mewujudkan segala apa yang di inginkan. Dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki manusia berusaha untuk berinteraksi dan bersosialisasi juga membentuk kelompok dan menjadi bagian dari

kelompok untuk memenuhi berbagai harapan.

Peran serta manusia dalam kelompok dan organisasi dinamakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa.

Cascio dalam (Ferry, 2007) menegaskan bahwa manusia adalah

sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan.

Semakin meningkatnya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di Indonesia berdampak positif bagi masyarakat dengan semakin melebarnya peluang kerja sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran. Namun hal ini akan berakibat semakin tinggi persaingan antar perusahaan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan menuntut karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Tuntutan perusahaan terhadap karyawan terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, sementara kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal.

Ketidaknyamanan dalam bekerja yang terjadi dapat menimbulkan hal-hal yang berakibat buruk bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Antara lain yang terjadi adalah timbulnya niat atau kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover* di perusahaan. Untuk mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *intensi turnover* di perusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Pengelolaan pemberian kompensasi yang baik akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan sehingga akan

meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan (Lieke, 2008).

Kompensasi yang dikelola secara benar akan menumbuhkan loyalitas pada karyawan dan akan menurunkan tingkat turnover. Kartono (Dewi & Endang, 2008) mengemukakan bahwa tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, sabotase, absensi yang tinggi dan turnover.

Perusahaan dengan manajemen yang baik seharusnya menyadari bahwa hakikat karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar, sampai kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya seperti kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Hal tersebut tidak dapat dihindarkan. Mau tidak mau perusahaan harus bisa memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan itu sendiri sehingga akan mengakibatkan terjadinya *intensi turnover*. Dari uraian yang dikemukakan diatas penelitian ini merumuskan beberapa masalah yaitu pertama apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan *intensi turnover*, kedua apakah ada pengaruh antara loyalitas karyawan dengan *intensi turnover*, dan ketiga apakah ada pengaruh antara kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap *intensi turnover*.

## KAJIAN PUSTAKA

Fishbein dan Ajzen dalam (Ferry, 2007) mengajukan teori pembentukan tingkah laku berdasarkan hubungan timbal balik antara keyakinan (belief), sikap (attitude), dan intensi (intention) individu. Keyakinan dikategorikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pengetahuan, pendapat dan pandangan individu terhadap obyek. Sikap dikategorikan sebagai aspek afektif yang mengarah pada perasaan individu terhadap obyek serta evaluasi yang dilakukannya. Intensi dikategorikan sebagai aspek konatif yang menunjukkan intensi individu dalam bertingkah laku (behavioral intention) dan bertindak ketika berhadapan langsung dengan obyek.

Caplin dalam (Suharsono, 2010) intention adalah suatu maksud atau pamrih tujuan dengan ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses psikologis yang mencakup referensi atau kaitannya dengan suatu objek.

Morhead dan Griffin dalam (Ferry, 2007) mendefinisikan turnover sebagai penghentian secara permanen seseorang dari pekerjaannya di suatu organisasi kerja. Sedangkan menurut

Glueck, Sherman dan Bohlander, dalam Triana (2003) turnover adalah pergerakan pekerja masuk dan keluar pada suatu organisasi kerja.

Menurut Mobley, dkk., (Ferry, 2007) turnover sebagai salah satu bentuk penarikan diri karyawan merupakan hak individu dalam menentukan pilihannya. Mobley dalam (Daromes, 2006) sebelum terjadinya turnover, perilaku yang mendahuluinya adalah adanya niatan atau intensi turnover yang merupakan prediktor terbaik dari turnover.

Jadi intensi turnover adalah adanya niatan atau keinginan individu

yang secara sadar dan penuh pertimbangan untuk mencari alternatif pekerjaan dan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang ke perusahaan lain.

Faktor-faktor penyebab intensi turnover adalah usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, lama bekerja, kepuasan karyawan, keikatan dengan perusahaan, budaya perusahaan. Beberapa aspek-aspek dari intensi turnover yang dijelaskan oleh Mobley (Ajagbe, dkk., 2012) yaitu :1. Thinking of quitting, mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi 2. Intention to search, keinginan untuk mencari kerja di luar organisasi dan 3. Intention to quit, keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Dewi (2012) mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Menurutnya sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan karena jika tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya yang berdampak pada turnover.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan (Lieke, 2008).

Mondy (2008), memetakan bentuk kompensasi dalam dua kelompok besar yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Kompensasi keuangan berupa kompensasi langsung yang bersifat finansial sedangkan kompensasi non keuangan berupa kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari

lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Dessler (2012) membagi bentuk-bentuk kompensasi, diantaranya kompensasi Finansial yaitu bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, dan kompensasi non finansial yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Aspek-aspek kompensasi non finansial diantaranya pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Steers & Porter (Mardalis, 2012) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut

meliputi adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu. Aspek-aspek loyalitas karyawan .

Steers & Potter (Soegandhi, dkk., 2013) antara lain: 1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik tujuan kebutuhan, maupun kecocokan individu dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. 2. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang di dukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal. 3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Aspek-aspek loyalitas tersebut mempengaruhi pembentukan loyalitas karyawan, dengan memiliki loyalitas yang tinggi karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisa regresi dan *probability sampling* terhadap 80 orang karyawan PT. Eramartgroup Samarinda. Metode pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner terhadap 80

subyek penelitian dengan menggunakan instrumen yang sebelumnya di uji cobakan terlebih dahulu kepada subyek penelitian yang berbeda dengan mengambil aspek-aspek dari Intensi turnover, kompensasi non finansial dan loyalitas karyawan dari teori William Mobley, Mondy dan Steer and Potter.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Data yang diuji adalah sebaran data pada instrumen Kompensasi (X1), Loyalitas (X2) dan Intensi Turnover (Y). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov test dengan taraf signifikansi 0,05. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai Asimp. Sig (2-tailed) nya  $>$  dari 0,05 level of significant ( $\alpha$ ).

a. Skor Kompensasi (X1) dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,063 dengan  $p > 0,05$  artinya nilai tersebut  $> 0,05$  maka variable kompensasi (X1) adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

b. Skor Loyalitas (X2) dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,060 dengan  $p > 0,05$  yang artinya nilai tersebut  $> 0,05$  maka variable loyalitas (X2) adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

c. Skor Intensi Turnover (Y) dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) 0,051 dengan  $p > 0,05$  yang artinya

nilai tersebut  $> 0,05$  maka ketiga variabel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan test for linierity dengan bantuan komputer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0, dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linier apabila signifikansi (pada kolom linierity)  $> 0,05$ .

Berdasarkan hasil pengujian linearitas diketahui bahwa ada pengaruh antara variabel bebas kompensasi (X1), loyalitas (X2) dengan variable terikat Intensi Turnover (Y) bersifat linear karena nilai Sig. Pada kolom Linierity masing-masing sebesar 0,098. Untuk variabel kompensasi (X1) dan 0,775 untuk variabel loyalitas (X2) dan keduanya  $> 0,05$ . Artinya data memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat Analisis regresi linear

## HIPOTESIS

Hipotesis Pertama

Tujuan dari uji hipotesis adalah

a. pertama adalah untuk menguji pengaruh Kompensasi (X1) dengan *Intensi Turnover* (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Regresi Sederhana. Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) dengan *Intensi Turnover* (Y) karena nilai  $p = 0,036$  atau  $p < 0,05$  dan nilai  $r = -0,682$  menunjukkan pengaruh korelasi negatif yang kuat. Artinya semakin tinggi Kompensasi maka *Intensi Turnover* akan semakin rendah.

#### b. Hipotesis Kedua

Tujuan dari uji hipotesis kedua adalah untuk menguji pengaruh Loyalitas (X2) dengan *Intensi Turnover* (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Regresi Sederhana. Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Loyalitas (X2) dengan *Intensi Turnover* (Y) karena nilai  $p = 0,025$  atau  $p < 0,05$  dan nilai  $r = -0,345$  menunjukkan pengaruh korelasi negative yang lemah.

#### c. Hipotesis Ketiga

Tujuan uji hipotesis ketiga adalah untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan Loyalitas (X2) dengan *Intensi Turnover* (Y). Pengujian dilakukan dengan teknik analisis regresi ganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X1) dan Loyalitas (X2) dengan *Intensi Turnover* (Y) yakni nilai  $r = -0,463$  atau 46,3% tergolong cukup kuat. Pada ANOVA, nilai  $F = 1,234$  dengan  $p = 0,048$ . Oleh karena  $p < 0,05$ ; maka terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Loyalitas (X2) dengan *Intensi Turnover* (Y). Artinya ada pengaruh kompensasi dan loyalitas secara bersama-sama terhadap *intensi turnover*, semakin tinggi kompensasi dan loyalitas maka akan semakin rendah *intensi turnover*.

Dalam penelitian ini variable *intensi turnover* dengan data statistik deskriptif dengan mean 70.75, median 72.00 dan Std. Deviation 5.464 termasuk dalam kategori tinggi dalam skala lima dengan persentase 51.25 % dengan jumlah frekuensi 41 dari total 80 subyek penelitian artinya kecenderungan atau niatan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi tinggi.

Ada banyak faktor yang memengaruhi *intensi turnover*

seseorang. Faktor-faktor tersebut cukup kompleks dan saling berkait antara satu sama lainnya antara lain : usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. Selain faktor-faktor tersebut kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap *intensi turnover*. Sistem kompensasi yang ada harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, karena jika tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya sehingga akan berdampak pada *turnover*. Sejalan dengan penelitian ini variable kompensasi dengan data statistik deskriptif dengan mean 105.12, median 107.00 dan Std. Deviation 8.516 termasuk dalam kategori tinggi dalam skala lima dengan persentase 43.75 % dengan jumlah frekuensi 35 dari total 80 subyek penelitian. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *intensi turnover* karyawan di perusahaan PT. Eramart Samarinda dilakukan Uji Hipotesis 1 dengan nilai  $r = -0,682$  yang artinya kompensasi dan *intensi turnover* mempunyai pengaruh yang negatif dengan kategori kuat. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin rendah *intensi turnover* karyawan PT. Eramart Samarinda.

loyalitas tersebut dari penelitian ini ditemukan loyalitas memberikan pengaruh terhadap *intensi turnover* variable loyalitas karyawan dengan data statistik deskriptif dengan mean 97.36, median 100.00 dan Std. Deviation 6.009 termasuk dalam kategori tinggi dalam skala lima dengan persentase 51.25% dengan jumlah frekuensi 41 dari total 80 subyek penelitian. Dari hasil uji

hipotesis 2 yang peneliti lakukan diperoleh nilai  $r = -0,345$  ini menunjukkan loyalitas mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *intensi turnover* dengan kategori tingkat lemah. Artinya, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah intensi turnover.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pengaruh antara kompensasi dan loyalitas secara bersama-sama terhadap intensi turnover maka peneliti melakukan Uji Hipotesis 3 dengan menggunakan teknik analisa regresi ganda. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $r = -0,463$  atau 46.3% . Pada anova nilai  $F = 1,234$  dengan  $p = 0.048$  karena  $p < 0.05$  artinya kompensasi dan loyalitas secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif yang kuat, dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif antara kompensasi dan loyalitas secara bersama-sama terhadap intensi turnover karyawan di PT. Eramart dengan kategori tingkat cukup kuat. Artinya semakin tinggi kompensasi dan loyalitas maka akan semakin rendah intensi turnover.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Dalam penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kelemahan-kelemahan

yang bisa mempengaruhi hasil dari penelitian ini, diantaranya adalah :

Subyek penelitian yang diambil sebaiknya tidak hanya pada pekerja operasional, tetapi juga pada pekerja bagian lainnya seperti bagian administrasi agar meliputi penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

Jumlah subyek penelitian sebaiknya ditambah agar dapat lebih mewakili dari jumlah keseluruhan populasi yang terdapat dalam perusahaan agar data

yang diperoleh dari hasil penelitian lebih valid.

Dasar utama penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan di luar negeri dan referensi para ahli dari luar sehingga perbedaan kondisi ekonomi dan budaya tidak di pertimbangkan.

#### **KESIMPULAN**

Dari hasil uji hipotesa diperoleh hasil sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang negatif yang menunjukkan adanya korelasi yang berlawanan antara kompensasi terhadap *intensi turnover* karyawan di PT. Eramart Samarinda dengan kategori kuat (di ketahui dengan menggunakan tabel interpretasi nilai  $r$  dan  $r = -0,568$  ) artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin rendah *intensi turnover* karyawan PT. Eramart Samarinda.

Terdapat pengaruh yang negatif yang menunjukkan adanya korelasi yang berlawanan antara loyalitas terhadap *intensi turnover* karyawan di PT. Eramart Samarinda dengan kategori lemah (di ketahui dengan menggunakan tabel interpretasi nilai  $r$  dan  $r = -0,345$  ) artinya, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah *intensi turnover*. Kategori pengaruh kedua variabel tersebut adalah lemah.

Terdapat pengaruh yang negatif antara kompensasi dan loyalitas secara bersama-sama terhadap *intensi turnover* karyawan di PT. Eramart Samarinda dengan kategori cukup kuat (di ketahui dengan menggunakan tabel interpretasi nilai  $r$  dan  $r = -0,463$  ). Ini menunjukkan korelasi antara kompensasi, loyalitas dan *intensi turnover* yang berlawanan artinya

semakin tinggi kompensasi dan loyalitas maka akan semakin rendah *intensi turnover*.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang ada, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti ajukan yakni sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak perusahaan

Selain memperhatikan kompensasi financial, kompensasi non finansial juga merupakan faktor penting dalam bekerja. Suasana kerja seperti hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara pimpinan dan karyawan yang baik akan menciptakan keharmonisan dan rasa kekeluargaan. Lingkungan kerja seperti kebersihan dan kerapihan, tingkat kebisingan juga mempengaruhi. Begitu pula dengan kebijakan perusahaan, jika perusahaan sangat peduli dengan karyawan maka akan berakibat mengurangi *intensi turnover*.

### 2. Kepada Karyawan

Mengukur tingkat kepuasan dalam bekerja tidak hanya selalu dengan kompensasi secara finansial, tetapi dengan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman pun akan memberikan kepuasan dalam bekerja. suasana yang ramah, dan saling menghargai satu sama lain, menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja pun bisa membuat nyaman dalam bekerja. Banyak hal yang bisa diganti dengan materi atau secara financial namun suasana kekeluargaan tidak dapat digantikan, dan hal ini akan menumbuhkan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Selain itu perlu ditumbuhkan pola berfikir yang positif dari karyawan terhadap perusahaan

tentang program-program yang telah dilakukan agar apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi bisa dicapai.

### 3. Kepada peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis untuk kompensasi dan loyalitas terhadap *intensi turnover*, pengaruh kompensasi dan loyalitas memiliki nilai sebesar 46.3%, artinya 53.7% masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi variable *intensi turnover* yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

## REFERENSI

Ajagbe, Long, Sulaeman, dan Nor Khalil. 2012. *Journal The Approaches to Increase Employee's Loyalty : A Review on Employees' Turnover Models*.

Azwar, Saifuddin. 2011. *Realibilitas dan Validitas*, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit :Erlangga, Jakarta.

Coulter, Mary & Robbins P. Stephen . 2010. *Mengelola Sumber DayaManusia*, edisi kesepuluh jilid 1 Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Daromes, Eduardus. 2006. *Jurnal Keadilan Organisasional dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Publik*.

Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh jilid 2* .Florida International University, Penerbit : Indeks, Jakarta.



- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management 7e* ) edisi Indonesia, Penerbit : Prenhallindo, Jakarta 1998.
- Flippo, B. Edwin. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi keenam Jilid 2. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Frederick, Antony. 2004. *The Antecedents of The Employee Loyalty-Custom Loyalty Relationship*. School of Advertising, Marketing and Public Relations Faculty of Business Queensland University of Technology
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Analisis Butir untuk Instrumen*, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Handaru, Muna. 2012. *Jurnal Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover*.
- Handoko, Tani. 2013. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Penerbit : BPFE Yogyakarta .
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga* Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta .
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Khusaini. Djati. 2012. *Jurnal Kajian Terhadap Kepuasan, Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*.
- Lieke. 2008. *Jurnal Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi*.
- Matteson T Michael, Konopaske R, Ivancevich. 2010. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, edisi ketujuh jilid 1*, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, Wayne R. 2008. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta .
- Mudayen. 2010. *Jurnal Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja*.
- Novliadi, Ferry. 2007. *Jurnal Penelitian Kompensasi dan Turnover dalam Organisasi* .
- Oei, Istijanto. 2010. *Rise Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta .
- Putra, Arya. 2012. *Jurnal Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.
- Putut, Prahoru. 2012. *Jurnal Penelitian Intensi Turnover Karyawan Di Tinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*.

- Rudlo, Akhsanu Ilham. 2012. *Turn Over Karyawan “ Kajian Literatur ”* Penerbit : PH Sagala, Jauvani E. Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suharsono. Ingarianti. Nisa. 2010. *Jurnal Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Toly, Arianto. 2010. *Jurnal Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik*.
- Triharsono, Agung. 2012. *Talent Management Mempertahankan Karyawan Tanpa Menaikkan Gaji*, penerbit PT. Gramedia, Jakarta .
- Triton PB. 2006. *SPSS 16.0 Terapan (Riset Statistik Parametrik )*. Penerbit : Andi Yogyakarta.
- Utami, Nurjahjanti, Widodo. 2010. *Jurnal Hubungan antara Hardiness dengan Intensi Turnover pada Agen Produksi Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra 1912 di Wilayah Asper Semarang*.
- Widaharta, Putu Esa. 2012. *Jurnal Pengaruh Komitmen Terhadap Perubahan pada Intensi Keluar : Dengan coping Terhadap Perubahan Sebagai Variabel*.
- Widiastuti, Hardani. 2012. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Semarang University Press, Semarang.
- Wursanto. 2005. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.