

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA CV ALFA MEDIA PERKASA KEDIRI

Ajeng Fitri Sekar Narasati¹, Taufik Akbar², Heru Sutapa³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2026

Revised Juni 2026

Accepted Juni 2026

Available Juni 2026

naraajeng47@gmail.com

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu
Bangsa Institute*

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan CV. Alfa Media Perkasa Kediri. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang diduga disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah responden sebanyak 35 orang, yang merupakan seluruh populasi karyawan, menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat

meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effect of compensation on turnover intention, mediated by job satisfaction, among employees of CV. Alfa Media Perkasa Kediri. The primary issue addressed is the high level of employee turnover intention, which is suspected to stem from dissatisfaction with the compensation system. A quantitative approach utilizing a survey method was employed. The study involved 35 respondents—comprising the entire employee population—selected via a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that compensation has a significant effect on both turnover intention and job satisfaction, and that job satisfaction significantly influences turnover intention; furthermore, job satisfaction was found to mediate the effect of compensation on turnover intention. These findings confirm that providing fair and adequate compensation can enhance job satisfaction, thereby reducing employees' intention to leave the company.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

*Corresponding author

E-mail addresses: naraajeng47@gmail.com



1. PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan untuk bersaing dan bertahan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, atau karyawannya. Karena kemampuan personel perusahaan untuk menjalankan tugasnya secara efektif menentukan keberhasilan atau kegagalannya, sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam menentukan apakah perusahaan mencapai tujuannya. Kompensasi finansial dan non-finansial merupakan cara untuk mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menginspirasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga mencapai hasil perusahaan yang optimal.

Keseluruhan pembayaran yang diterima karyawan atas pekerjaan atau jasanya di suatu perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang tunai atau barang, dikenal sebagai kompensasi. Meskipun penekanan perusahaan pada kepuasan dapat memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan, kepuasan kerja sulit diukur karena pendapat karyawan tentang uang seringkali bersifat arbitrer dan mungkin spesifik untuk sektor tertentu. Namun, kinerja yang buruk dan moral yang buruk pada akhirnya dapat diakibatkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu, membayar karyawan dengan baik sangatlah penting karena menawarkan tunjangan yang signifikan akan meningkatkan kebahagiaan kerja, kinerja, dan rasa syukur atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Robbins and Judge dalam Damayanti (2018) mendefinisikan ketika beberapa aspek pekerjaan dievaluasi, hasilnya adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan positif terhadap suatu pekerjaan. Perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka bisa positif atau negatif. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka. Pekerja merupakan sumber daya perusahaan yang penting yang perlu dikelola dengan baik agar mereka dapat berkontribusi semaksimal mungkin.

Menurut *Kreitner dan Kinicki* (wibowo, 2016 : 415) Reaksi emosional atau afektif seseorang terhadap berbagai elemen pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebagaimana ditunjukkan oleh definisi ini. Seseorang mungkin saja sangat puas dengan satu aspek pekerjaannya, tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kompensasi adalah jenis pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk menutupi biaya hidup mereka. Memberikan upah yang adil kepada karyawan memungkinkan mereka untuk bekerja sebaik mungkin, yang mendukung tujuan perusahaan dengan memaksimalkan keuntungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi para karyawan karena kompensasi merupakan faktor yang dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan Perusahaan.

Menurut Acheampong (2010) kesejahteraan harus diintegrasikan ke dalam struktur bisnis, dan kompensasi harus diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan. Uang atau barang apa pun yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan dianggap sebagai kompensasi.

Menurut (Kumar, Ramendran, & Yacob, 2018) tindakan seorang karyawan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dikenal sebagai turnover. Intensi turnover, atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, merupakan faktor pertama yang berkontribusi terhadap masalah *turnover*. Keinginan untuk meninggalkan organisasi secara permanen dikenal sebagai *turnover intention*. (Rahman & Nas, 2018). Perusahaan dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat digunakan sebagai prediktor potensi pergantian karyawan di tahun mendatang. Kekhawatiran akan niat untuk keluar dianggap tidak menguntungkan dan merugikan perusahaan. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi ditunjukkan oleh tingginya niat karyawan untuk keluar,

yang membutuhkan upaya berkelanjutan untuk mengganti karyawan yang keluar. Pergantian karyawan yang signifikan di suatu perusahaan meningkatkan biaya konservasi. Misalnya, Alfa Media Perkasa, sebuah perusahaan *General Contractor*, EO & WO, dan kontraktor umum dengan 35 karyawan, memiliki bagian yang penting bagi strategi, manajemen, dan pelaksanaan organisasi. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang bermotivasi tinggi. Umumnya, setiap bisnis memiliki kekurangan atau kekurangan. Disparitas gaji yang signifikan antar pekerja di bidang yang sama, meskipun kualitas atau hasil kerja mereka setara dengan rekan-rekan mereka, merupakan salah satu kekurangan tersebut.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan CV Alfa Media Perkasa Kediri yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja CV. Alfa Media Perkasa Kediri**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019 : 74) kondisi tempat kerja, kolaborasi karyawan, ketidakseimbangan yang dialami di tempat kerja, dan masalah yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis merupakan elemen yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Yuwono (2015) diantaranya gaji, supervise, dan *co-workers*.

Kompensasi

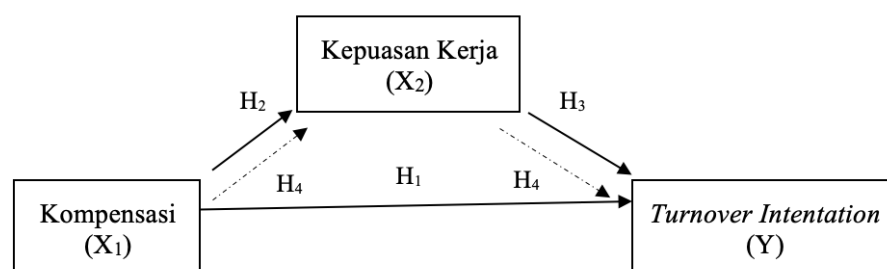
Menurut Hasibuan (2016) segala uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi. Indikator Kompensasi menurut Simamora 2015 diantaranya upah dan gaji, insentif, dan fasilitas.

Turnover Intention

Menurut Mobley et al (dikutip oleh Khikmawati, 2015) Kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan sukarela atau berganti pekerjaan sesuai pilihannya sendiri dikenal sebagai niat berpindah. Indikator *turnover intention* menurut Mobley (2016) diantaranya produksi hilang akibat pergantian staf, rekrutmen yang tidak efisien karena adanya karyawan baru, dan menyebabkan ketegangan di antara pekerja.

Kerangka Teoritik

Berikut merupakan kerangka teoritik dalam penelitian yang merupakan konsep yang akan diteliti saat ini :



Gambar 2.1 Kerangka Teoritik



2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Alfa Media Perkasa. Penelitian dilaksanakan di CV. Alfa Media Perkasa yang berlokasi di Jabon, Desa Wonokerto, Kecamatan Plemahan, Kabupaten Kediri. Lokasi ini dipilih karena data perusahaan mudah diperoleh dan dipahami peneliti, serta pihak perusahaan memberikan izin dan tidak keberatan untuk diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner dengan desain survei, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan CV. Alfa Media Perkasa melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti latar belakang perusahaan, struktur organisasi, serta visi dan misi perusahaan, ditambah literatur dan jurnal yang relevan dengan penelitian. Variabel penelitian terdiri atas kompensasi (X) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi, dan turnover intention (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Alfa Media Perkasa yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30 hingga mendekati 30 orang), penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sujarweni, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 35 responden.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati lingkungan perusahaan dan cara kerja karyawan secara langsung. Wawancara dilakukan kepada karyawan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan turnover intention. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif dari responden. Studi kepustakaan dilakukan dengan menghimpun informasi dari literatur dan penelitian terdahulu, sedangkan dokumentasi berupa arsip, dokumen, dan foto yang mendukung penelitian.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Variabel kompensasi diukur melalui upah karyawan, insentif, dan fasilitas (Simamora, 2015). Variabel kepuasan kerja diukur melalui upah/gaji, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja (Yuwono, 2015). Sementara itu, turnover intention diukur melalui pemikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan lain, dan niat meninggalkan perusahaan (Halimah et al., 2016).

Analisi Data

Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan program Statistical Program for Social Science (SPSS). Tahap analisis diawali dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi digunakan analisis jalur (path analysis) sebagai perluasan dari analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2015). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana sesuatu instrument dikatakan valid atau tidak valid dengan taraf signifikan (α) sebesar $< 0,05$. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS 25. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (X)

No.Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,551	0,334	Valid
2	0,492	0,334	Valid
3	0,484	0,334	Valid
4	0,638	0,334	Valid
5	0,576	0,334	Valid
6	0,430	0,334	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Sesuai dengan tabel 1 diatas, validitas variabel kompensasi (X) menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Y

No.Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,471	0,334	Valid
2	0,507	0,334	Valid
3	0,405	0,334	Valid
4	0,670	0,334	Valid
5	0,609	0,334	Valid

*Corresponding author

E-mail addresses: naraajeng47@gmail.com



6	0,484	0,334	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel 2 validitas variabel *turnover intentation* (Y) menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (Z)

No.Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,551	0,334	Valid
2	0,624	0,334	Valid
3	0,483	0,334	Valid
4	0,571	0,334	Valid
5	0,434	0,334	Valid
6	0,615	0,334	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel 3 validitas variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* jika lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabel instrument sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	0,751	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,681	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Bedasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan, item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai variabel X yakni kompensasi didalam penelitian dapat dikatakan reliable karena nilai koefisien reabilitas *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X) sebesar (0,751), variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,681 dan variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,714, yang mana hasil aplha ketiga variabel tersebut > 0,60 maka dinyatakan bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.. dikatakan normal jika hasil signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Turnover (Y)	1,137	0,192	Data berdistribusi normal
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	1,110	0,150	Data berdistribusi normal
Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover (Y)	1,152	0,110	Data berdistribusi normal
Kompensasi (X) mediasi Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover (Y)	1,162	0,180	Data berdistribusi normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Data keluaran SPSS 26.0 memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05, berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5. Jika signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, data yang tersisa terdistribusi secara teratur. Dari uji di atas, terlihat jelas bahwa signifikansi lebih tinggi dari $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa data penelitian yang tersisa terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dijumpai adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Dengan ketentuan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) >10 maka akan terjadi Multikolinieritas, sedangkan apabila nilai VIF <10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

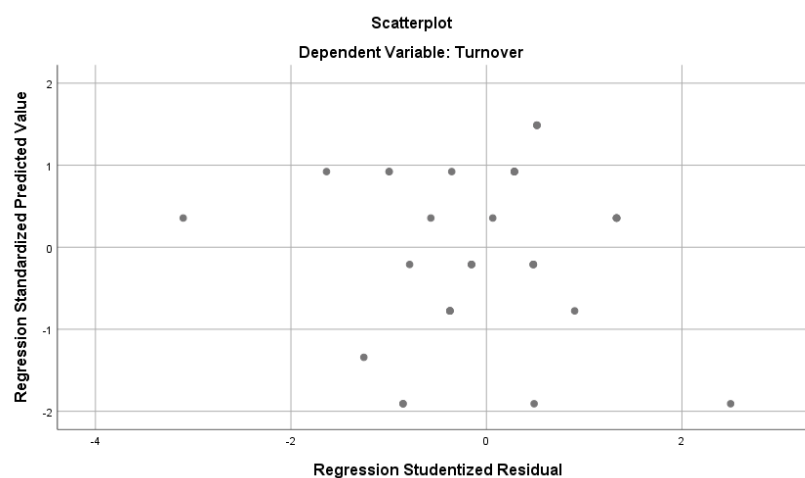
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X) terhadap Turnover (Y)	1,119	1,119	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	1,510	1,510	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover (Y)	1,351	1,351	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X) mediasi Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover (Y)	1,551	1,816	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

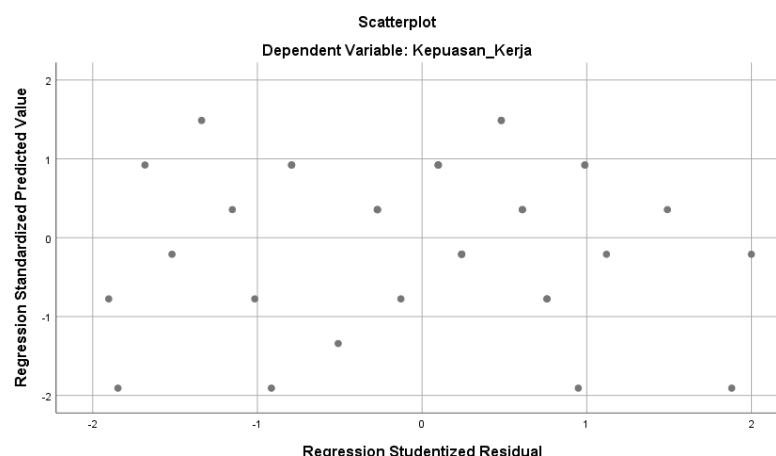
Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik dalam uji ini adalah terjadi Homoskedastisitas dalam model atau dengan kata lain tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



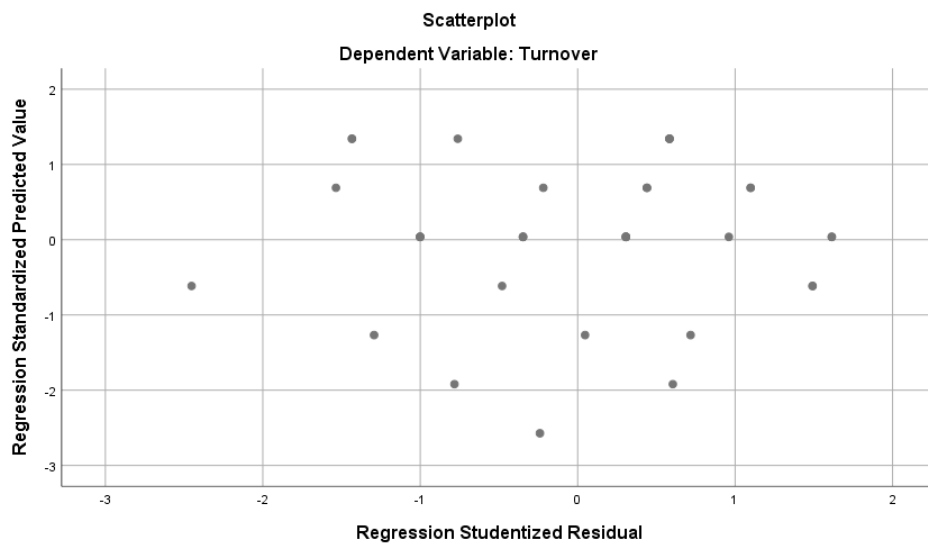
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kompensasi (X) terhadap Turnover (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

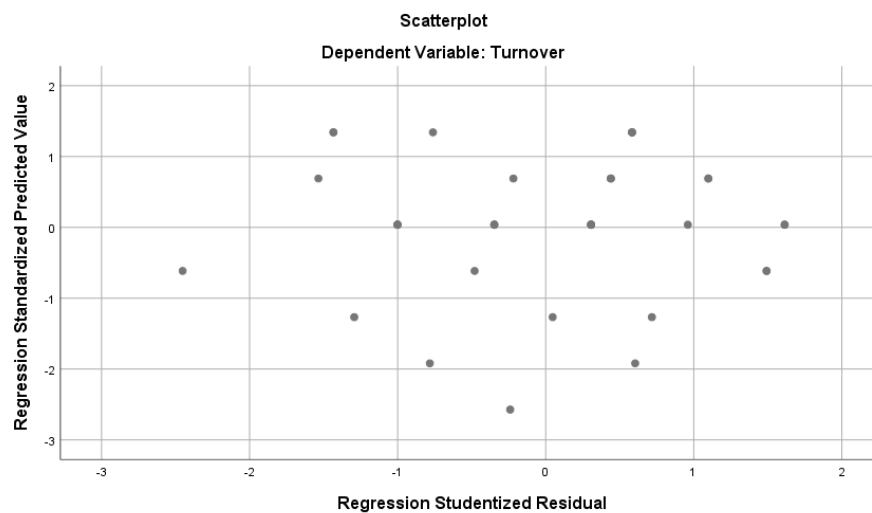


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Sumber : Data diolah peneliti, 2026



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover (Y)
Sumber : Data diolah peneliti, 2026

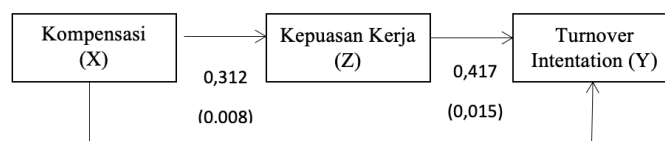


Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kompensasi (X) mediasi Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover (Y)
Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Analisis Jalur

Terdapat hubungan langsung dan tidak langsung dalam analisis jalur. Ketika dua faktor saling memengaruhi tanpa adanya variabel ketiga yang memediasi (mengintervensi) hubungan tersebut, hal ini dikenal sebagai hubungan langsung. Ketika variabel ketiga memediasi hubungan antara dua variabel, hal ini disebut hubungan tidak langsung (Ghozali, 2005:160). Akibatnya, terdapat variabel independen disebut variabel eksogen dalam konteks ini dan variabel dependen disebut variabel endogen dalam model hubungan antarvariabel. Rute tercepat dan paling tepat dari variabel independen ke variabel dependen akhir dapat ditemukan menggunakan analisis jalur ini (Sugiyono, 2010:39).

Diagram jalur, atau model hubungan antar variabel, harus dibuat sebelum menggunakan analisis jalur. Kerangka konseptual yang diturunkan dari teori penelitian menjadi dasar diagram jalur ini. Variabel terikatnya adalah turnover intention (Y), dan variabel bebasnya adalah kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Keseluruhan pengaruh jalur dapat dirangkum sebagai berikut menggunakan model pengaruh yang telah disebutkan sebelumnya :



Gambar 4.7. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) antara X, Z dan Y
Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji t

Uji statistic t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel kepercayaan kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu turnover intention (Y) dan dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) secara sendiri-sendiri (Parsial). Hasil analisa uji t yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Batas sig	t _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Turnover (Y)	0,000	0,05	4,214	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel 8. terdapat ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kompensasi (X) terhadap turnover intention (Y). Kompensasi (X) = t_{hitung} 4,214 dan sig. = 0,000 karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention (Y) secara parsial.



Uji F

Untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh simultan atau bersama terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji F. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tanda F. Diduga terdapat pengaruh antara variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel mediasi (Z) jika nilai tanda F kurang dari 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig
Regression	12,852	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan table hasil perhitungan uji f yang ditunjukkan oleh nilai f hitung sebesar 12,582 dengan nilai sig f sebesar 0,000. Oleh karena nilai sig. f memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention (Y).

Uji Koefisien Determinasi R^2

Dari hasil analisis regresi linier diatas, dapat diketahui dari hasil tabel tersebut, kolerasi antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap turnover intention (Y) menghasilkan nilai R hitung sebesar 0.667, dimana nilai terdefinisi sebagai kuat pada tingkat korelasi dan hubungannya. Dari data tabel diatas juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.445. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap turnover intention (Y) itu sebesar 44,5%, dapat diartikan sebanyak 55,5% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kompensasi (X) Berpengaruh Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 pada variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel turnover intention (Y) diatas diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,021$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,214 > 1,988$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis (H_1) menunjukan hasil kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada CV. Alfa Media Perkasa Kediri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Govinda & Mujiati, 2022), (Fauzan, 2022), menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat Kompensasi, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja.

Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan

*Corresponding author

E-mail addresses: naraajeng47@gmail.com



sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Berdasarkan hasil observasi peneliti di lokasi penelitian, sistem kompensasi yang diterapkan menunjukkan adanya pemberian kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan transportasi, serta insentif bagi karyawan yang mencapai target.

Kompensasi (X) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.9 pada variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) diatas diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,191$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,191 > 1,988$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya hipotesis (H_3) menunjukan hasil kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada CV. ALFA MEDIA PERKASA KEDIRI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Govinda & Mujiati (2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja atas kontribusi yang telah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan tidak hanya dalam bentuk finansial, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, dan jaminan sosial, tetapi juga dalam bentuk nonfinansial seperti lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan antarpegawai yang harmonis. Dengan demikian, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lokasi penelitian, sistem kompensasi yang diterapkan sudah berjalan cukup baik. Karyawan memperoleh gaji pokok yang sesuai dengan standar, mendapatkan tunjangan transportasi, serta insentif bagi yang mampu mencapai target. Selain itu, terdapat pula jaminan sosial berupa BPJS yang memberikan rasa aman dalam bekerja. Dari sisi nonfinansial, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang terjalin harmonis, serta adanya kesempatan pelatihan internal menambah kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterapkan perusahaan mampu berkontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 pada variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel turnover $4,611 > 1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya hipotesis (H_3) menunjukan hasil Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada CV. ALFA MEDIA PERKASA KEDIRI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention dalam suatu organisasi (Rahman & Prasetyo, 2021). Kepuasan kerja merupakan faktor psikologis penting



yang dapat menumbuhkan rasa nyaman, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas, maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan di tempat lain semakin tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai variabel kunci dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, tingkat kepuasan kerja karyawan di lokasi penelitian relatif baik karena adanya kompensasi finansial maupun nonfinansial yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta adanya kesempatan pelatihan turut meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kondisi ini berdampak pada rendahnya niat karyawan untuk berpindah kerja, karena mereka merasa kebutuhan finansial dan nonfinansial telah terpenuhi. Hal ini memperkuat temuan bahwa kepuasan kerja mampu menekan turnover intention di perusahaan.

Kepuasan Kerja (Z) memediasi Kompensasi (X) Berpengaruh Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan Tabel hasil pada variabel kompensasi (X) termediasi berpengaruh terhadap variabel turnover intention (Y). diatas diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,759$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,759 < 1,988$) dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan kepuasan kerja nilai $t_{hitung} = 2,349$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,349 > 1,988$) dengan signifikan masing-masing $0,025 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya hipotesis (H_4) dengan demikian kepuasan kerja (Z) secara signifikan mempengaruhi turnover intention (Y) dan kompensasi (X) mempengaruhi turnover intention (Y) maka terbukti bahwa kepuasan kerja (Z) termediasi hubungan antara kompensasi (X) dengan turnover intention (Y) pada) pada CV. ALFA MEDIA PERKASA KEDIRI

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada CV. Alfa Media Perkasa Kediri.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Alfa Media Perkasa Kediri.
- 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada CV. Alfa Media Perkasa Kediri.
- 4) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan memediasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* CV. Alfa Media Perkasa Kediri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan :

(1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi CV. Alfa Media Perkasa Kediri agar dapat selalu memperhatikan semua aspek terutama kompensasi dan kepuasan kerja



seperti variabel yang telah diuji pada penelitian ini guna untuk mengurangi tingkat turnover intention CV. Alfa Media Perkasa Kediri.

(2) Bagi peneliti Selanjutnya

Sebaiknya pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap turnover intention sehingga model penelitian lebih menjelaskan kondisi yang ada di lapangan dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong. 2010. *The Effect of Financial Leverage and Market Size on Stock Returns on the Ghana Stock Exchange: Evidence from Selected Stocks in the Manufacturing Sector*. Vol.5 No.1. International Journal of Financial Research
- Anggreni Made Ria, and Suardhika I Made Sadha. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2014) 1(ISSN: 2302-8556):27-37.
- Baron, Greenberg dan. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Bogie, Sekaran dan. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Ed.6. Jakarta: Salemba Empat.
- Cresswell. 2014. *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fourth Edition)*. United States of America: Sage Publications.
- Dahlia, Mustika, and Roni Fadli. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):667-79. doi: 10.36778/jesya.v5i1.623.
- et.al, Edison. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandari, Any, and Lutfiatul Fuadah. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11(2):1-8. doi: 10.32812/jibeka.v11i2.54.
- Judge, Robbins and. 2018. "267823685." (2):75-86.
- Kinicki, Kreitner dan. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 bu. Jakarta: Salemba Empat.
- Ma'Aruf. 214AD. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung*. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.



- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MANIK, SUDARMIN, and NOVA SYAFRINA. 2018. "Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri." *Jurnal Daya Saing* 4(1):10-16. doi: 10.35446/dayasaing.v4i1.126.
- Rozarie. 2017. *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. Jawa Timur.
- Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIYE.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2019. *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahreza, Dina Sarah, and Aulia Ridha Siregar. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan." *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 10(1):23- 32. doi: 10.24114/plans.v10i1.9614.
- Syaibani. 2012. *New Media Teori Dan Aplikasi*. Karanganyar: Lindu Pustaka.
- Vivin, Supriyanto dan. 2013. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data*. Malang: UIN- Malang Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada.
- Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3):251-57. doi: 10.37985/jer.v1i3.29.
- Yuwono, Bambang, Simon Pulung Nugroho, and Heriyanto Heriyanto. 2015. "Pengembangan Model Public Monitoring System Menggunakan Raspberry Pi." *Telematika* 12(2):123-33. doi: 10.31315/telematika.v12i2.1409