

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat

Mayang Rizky Andari¹⁾, Lina Dameria Siregar²⁾, Wita Farla³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Universitas Sriwijaya
^{1,2,3)} mayangrizkyandari61@gmail.com, linadameria@fe.unsri.ac.id, witafarla@unsri.ac.id

ABSTRACT

To study aims to: (1) To determine and analyze the effect of financial compensation on turnover intention of Bank Sumsel Babel Head Office Employees, (2) To determine and analyze the effect of job satisfaction on turnover intention of Bank Sumsel Babel Head Office Employees. The research was conducted on Bank Employees Sumsel Babel Head Office with a proportionate stratified random sampling method with a sample size of 98 respondents in each division representing a total population of 3.362. This study uses multiple linear analysis techniques with a quantitative approach which shows the results that partially financial compensation and job satisfaction have a negative and significant effect on Employees of Bank Sumsel Babel Head Office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Penelitian ini dilakukan terhadap Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden pada setiap divisi yang mewakili total populasi 3.362. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda dengan pendekatan kuantitatif yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

Kata kunci: *Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan yang menjadi kunci terhadap keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tercapainya tujuan bersama, dan memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Menurut Kasmir (2018) manajemen SDM dapat dijelaskan sebagai proses pengendalian SDM, melalui pengadaan, perencanaan, seleksi, pengembangan, pelatihan, karir, pembayaran kompensasi, kesehatan dan keselamatan, serta mempertahankan hubungan industrial sampai dengan pemutusan hubungan kerja untuk mewujudkan visi dalam meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang terus berkembang dalam mendukung pelaksanaan pembangunan perekonomian global saat ini, seperti halnya perbankan. Dilaporkan oleh Ananta (2019) Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengatakan bahwa mengingat tantangan di industri perbankan semakin ketat maka apabila bank tidak dapat menghadapi persaingan, hal tersebut akan berujung kecurangan sehingga lembaga jasa keuangan harus melakukan konsolidasi. Persaingan yang semakin ketat ini, menjadikan SDM menjadi kunci utama dalam

keberlangsungan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang berkompeten dan berkualitas guna mencapai keunggulan kompetitif. Adapun dalam mempertahankan karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan, khususnya pada pemberian kompensasi finansial.

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan berupa finansial maupun nonfinansial dalam kurun waktu yang tetap. Kompensasi finansial adalah suatu bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berupa uang atau lainnya, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Apabila karyawan telah mengorbankan sebagian tenaga, waktu dan pemikirannya kepada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan mengharapkan imbalan atau penghargaan berdasarkan usahanya tersebut. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil karena besaran tugas yang diberikan lebih besar daripada yang lain, namun dengan gaji yang sama dan tidak adanya jalan keluar terhadap permasalahan tersebut maka dapat mengakibatkan karyawan tidak betah dan mempertimbangkan untuk berhenti, serta mencari tempat yang lebih baik Magna (2019). Selain kompensasi finansial, kepuasan kerja juga

menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mempertahankan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keterlibatan kerja dalam mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan harga dirinya dalam menjalankan tugas yang dianggap penting untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan (Steven & Prasetyo, 2020). Seseorang yang merasa tidak puas maka akan ada tindakan atau keinginan untuk keluar dari perusahaan (Erviandiyah dkk. 2021)

Turnover Intention pada karyawan yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, seperti terganggunya aktivitas dan produktivitas pada perusahaan. Apabila banyaknya *turnover* pada karyawan maka dapat membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari karyawan yang berkompeten atau sesuai dengan standar perusahaan sehingga perusahaan harus dapat mempertimbangkan dampak tersebut.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesenjangan mengenai hasil penelitian, antara lain: hasil penelitian Shochifah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan hasil penelitian Islianty & Wirastuti (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Sihabudin & Rianti (2022) menghasilkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Waskito & Putri (2022) yang menunjukkan secara parsial kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh yang rendah, negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Meskipun terdapat banyak penelitian yang meneliti pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, namun masih banyak kekurangan dalam memahami faktor-faktor *turnover intention*. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, bank yang berasal dari nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung atau Bank Sumsel Babel. Berbagai latar belakang yang menjadi alasan para karyawan untuk tidak melanjutkan pekerjaannya di Bank Sumsel Babel, seperti pengunduran diri, pensiun, dan lain sebagainya (Bank Sumsel Babel, 2023). Berdasarkan data-data yang diperoleh terdapat beberapa fenomena sebagai berikut; terjadinya kesenjangan pemberian tugas terhadap karyawan antar unit dengan gaji yang sama dan pemberian promosi jabatan yang masih relatif rendah (Bank Sumsel Babel, 2023). Jika Bank Sumsel Babel Kantor Pusat ingin mempertahankan karyawannya

atau meminimalisir *turnover* karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan maka Bank Sumsel Babel Kantor Pusat harus memperhatikan aspek-aspek kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan kondisi di atas menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, yaitu bagaimana cara meningkatkan kompensasi finansial dan kepuasan kerja agar *turnover intention* karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan tercapai dan tidak mengganggu aktivitas perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa uang maupun barang langsung atau tidak langsung. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi finansial terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung sebagai imbalan berupa gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan waktu yang telah ditentukan dan kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas tunjangan-tunjangan, insentif, dan fasilitas, seperti rumah, biaya sekolah, dsb. Menurut Simamora (2018) indikator kompensasi finansial, antara lain: 1) Gaji dan Upah 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif dari karyawan yang meliputi tingkah laku dan perasaan dalam menilai suatu pekerjaan yang telah dicapai sebagai rasa menghargai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis karyawan terhadap lingkungan kerjanya agar dapat bekerja secara efisien kepada perusahaan dan kebutuhannya (Saputra dkk. 2020). Adapun indikator-indikator kepuasan kerja, Afandi (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan kerja.

Turnover Intention

Menurut Kartono (2017) *turnover intention* merupakan suatu keinginan atau gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. *Turnover intention* merupakan keluarnya karyawan dari perusahaan dan masuknya karyawan hasil dari rekrutmen dengan menyebabkan perubahan jumlah karyawan dalam satu periode atau waktu tertentu (Kasmir, 2018). Indikator *turnover intention* menurut Kartono (2017), antara lain: 1) Niat untuk keluar 2) Pencarian pekerjaan lain 3) Berpikir untuk keluar.

3. METODOLOGI

Rancangan penelitian yang digunakan, yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan membuktikan pengaruh variabel X (variabel bebas), yaitu kompensasi finansial (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel Y (variabel terikat), yaitu *turnover intention* secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan terhadap Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden pada setiap divisi yang mewakili total populasi 3.362. Penelitian ini menggunakan metode suksesif Interval untuk mentransformasikan data ordinal menjadi data interval sehingga data yang didapatkan dapat di uji statistiknya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Profil Responden

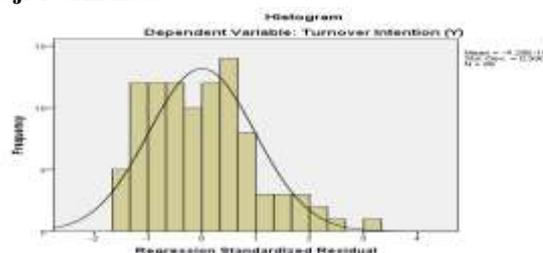
Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	47	48.0
	Perempuan	51	52.0
	Total	98	100.0
Usia Responden	≤ 30 tahun	25	25.5
	31 – 50 tahun	72	73.5
	> 50 Tahun	1	1.0
	Total	98	100.0
Pendidikan Terakhir Responden	SLTA	0	0.0
	D3	10	10.2
	S1	71	72.4
	S2	17	17.3
	Total	98	100.0
Status Responden	Tetap	98	100.0
	Kontrak	-	0.0
	Total	98	100.0
Masa Kerja	≤ 5 tahun	20	20.4
	6 – 10 tahun	19	19.4
	> 10 tahun	59	60.2
	Total	98	100.0
Rentang Gaji	≤ Rp5.000.000	27	27.6
	Rp6.000.000 - Rp10.000.000	56	57.1
	> Rp10.000.000	15	15.3
	Total	98	100.0

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang dengan persentase 52%, sebagian besar karyawan berusia 31 – 50 tahun sebanyak 72 orang dengan persentase 73,5%, sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 71 orang dengan persentase 72,4%, sebagian besar karyawan

berstatus karyawan tetap sebanyak 98 orang dengan persentase 100%, sebagian karyawan memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 59 orang dengan persentase 60,2%, dan sebagian besar karyawan memilng gaji dengan rentang gaji sebesar Rp6.000.000 - Rp10.000.000 sebanyak 56 orang dengan persentase 57,1%.

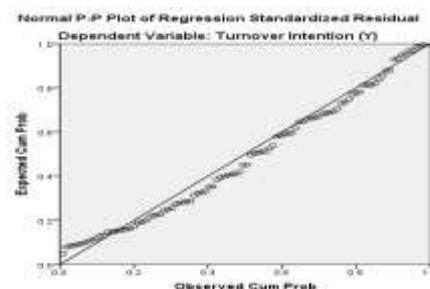
Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 1 yang menunjukkan bahwa sebagian besar data berada di dalam kurva dengan garis yang berbentuk lonceng dan memiliki lengkungan yang berada di tengah sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Gambar 2. Uji Normalitas Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa uji normalitas *plot of regression standardized residual* menghasilkan data penyebaran berada disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonalnya sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Table 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6564.55205545
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.066
Test Statistic		.072

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

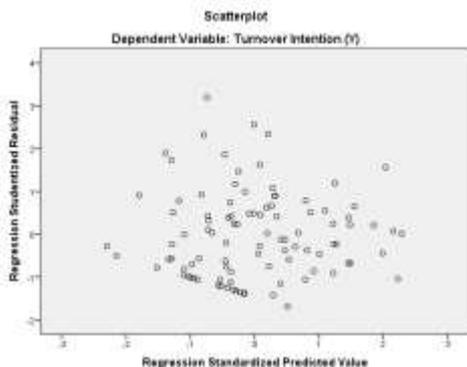
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	41442.303	5305.743		7.811	.000		
Kompensasi Finansial (X1)	-.205	.091	-.245	2.245	.027	.734	1.362
Kepuasan Kerja (X2)	-.202	.098	-.224	2.052	.043	.734	1.362

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinieritas maka dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi finansial (X_1) nilai *tolerance* sebesar 0,734 lebih besar dari taraf signifikan 0,1 dan nilai VIF nya sebesar 1,362 kurang dari 10 maka data tersebut dapat dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinieritas sehingga menjadi dasar analisis selanjutnya. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) nilai *tolerance* sebesar 0,734 lebih besar dari taraf signifikan 0,1 dan nilai VIF nya sebesar 1,362 kurang dari 10 maka data tersebut dapat dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinieritas sehingga menjadi dasar analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3, dapat diketahui bahwa pola tersebut menyebar tidak membentuk

sebuah pola, tidak ada pola yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	281.448	3081.210		-.091	.927		
Kompensasi Finansial (X1)	.062	.053	.136	1.158	.250	.734	1.362
Kepuasan Kerja (X2)	.037	.057	.076	.650	.518	.734	1.362

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi finansial (X_1) nilai signifikansinya sebesar 0,250 maka nilai signifikansi $0,250 > 0,1$ sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) nilai signifikansinya sebesar 0,518 maka nilai signifikansi $0,518 > 0,1$ sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Run Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-832.60052
Cases < Test Value	49
Cases >= Test Value	49
Total Cases	98
Number of Runs	47
Z	-.609
Asymp. Sig. (2-tailed)	.542

a. Median

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,542 berada di atas signifikan 0,1 sehingga data yang digunakan pada penelitian ini bersifat random atau tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41442.303	5305.743		7.811	.000
Kompensasi Finansial (X1)	-.205	.091	-.245	-2.245	.027
Kepuasan Kerja (X2)	-.202	.098	-.224	-2.052	.043

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 41442.303 - 0,205 X_1 - 0,202 X_2 + e$$

Diketahui :

- Y = *turnover Intention*
- X₁ = kompensasi finansial
- X₂ = kepuasan kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai konstan dihasilkan sebesar 41442.303 artinya apabila variabel kompensasi finansial (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) bernilai konstan maka *turnover intention* karyawan sebesar 41442.303. Koefisien kompensasi finansial (X₁) dihasilkan sebesar -0,205, artinya setiap kenaikan variabel kompensasi finansial (X₁) sebesar 1 satuan maka variabel *turnover intention* (Y) akan berkurang sebesar 0,205 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X₂) dianggap tetap. Koefisien kepuasan kerja (X₂) dihasilkan sebesar -0,202, artinya setiap kenaikan variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar 1 satuan maka variabel *turnover intention* (Y) akan berkurang sebesar 0,202 dengan asumsi variabel kompensasi finansial (X₁) dianggap tetap.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409	.167	.150	6633.29269

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), Kompensasi Finansial (X₁)

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui Nilai R sebesar 0,409 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi finansial (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) rendah, yaitu sebesar 40,9% karena nilai koefisien dikatakan kuat atau semakin dekat hubungannya apabila mendekati angka 1. Pada nilai R² sebesar 0,167 menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* (Y) dapat dijelaskan variabel kompensasi finansial (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) dapat menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 16,7%, sedangkan sisanya sebesar 83,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti pengembangan karir dan *job insecurity* (Riantini et al., 2021), stress kerja dan beban kerja (Muslim, 2021).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 8. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838887470.533	2	419443735.267	9.533	.000 ^b
	Residual	4180054337.803	95	44000571.977		

Total	5018941808.337	97		
-------	----------------	----	--	--

- a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), Kompensasi Finansial (X₁)

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 8 maka dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,1, artinya model regresi berganda pada penelitian ini layak digunakan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9. Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41442.303	5305.743			7.811	.000
	Kompensasi Finansial (X ₁)	-.205	.091	-.245		-2.245	.027
	Kepuasan Kerja (X ₂)	-.202	.098	-.224		-2.052	.043

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 9, hasil uji parsial tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X₁) t_{hitung} sebesar -2,245. Oleh karena itu, t_{hitung} (2,245) > t_{tabel} (1,660) atau -2,245 < -1,660 dengan taraf signifikan sebesar 0,027 < 0,1 maka hipotesis diterima dan dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji parsial tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₂) t_{hitung} sebesar -2,052. Oleh karena itu, t_{hitung} (2,052) > t_{tabel} (1,660) atau -2,052 < -1,660 dengan taraf signifikan sebesar 0,043 < 0,1 maka hipotesis diterima dan dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dihasilkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Menurut Suprihatin (2019) kompensasi finansial adalah suatu imbalan balas jasa, baik berupa uang atau lainnya yang diterima karyawan karena pekerjaan yang telah dilakukan pada kurun waktu yang tetap. Adanya sistem kompensasi yang adil dan layak serta konsisten yang kompetitif dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan karena *turnover* yang rendah dapat mempertahankan stabilitas karyawan (Hasibuan, 2020).

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) t_{hitung} sebesar -2,245. Oleh karena itu, t_{hitung} (2,245) lebih besar dari t_{tabel} (1,660) atau -2,245 lebih kecil dari -1,660 dengan taraf signifikan sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,1 maka kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi finansial meningkat maka *turnover intention* pada karyawan menurun. Begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa adanya pengaruh pada kompensasi finansial, adapun pada tanggapan setuju dan sangat setuju maka Bank Sumsel Babel Kantor Pusat diharapkan dapat mampu mempertahankannya bahkan meningkatkan agar tetap dapat dirasakan setiap karyawan kedepannya sehingga menekan *turnover intention* pada karyawan, sedangkan pada tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju dari karyawan tersebut diharapkan adanya pendekatan dari pihak perusahaan kepada karyawan yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat mengenai hal yang dianggap kurang oleh karyawan guna mempertahankan karyawan dan mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka menghasilkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian Candra *et al.*, (2018) dan Astawa & Sutapa (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif dari karyawan yang meliputi tingkah laku dan perasaan dalam menilai suatu pekerjaan yang telah dicapai sebagai rasa menghargai pekerjaannya. Pengaruh kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dengan adanya tindakan berhenti atau keluarnya karyawan karena adanya ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) t_{hitung} sebesar -2,052. Oleh karena itu, t_{hitung} (2,052) lebih besar dari t_{tabel} (1,660) atau -2,052 lebih kecil dari -1,660 dengan taraf signifikan sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,1 maka

kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Artinya, apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* pada karyawan menurun.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa adanya pengaruh pada kepuasan kerja, adapun pada tanggapan setuju dan sangat setuju maka Bank Sumsel Babel Kantor Pusat diharapkan dapat mempertahankan hal yang dapat membuat karyawan merasa adanya kepuasan, seperti hubungan yang baik antar rekan kerja tersebut dengan mengadakan aktivitas yang terus memperlambat ikatan tersebut sehingga apabila terjadinya suatu permasalahan pada pekerjaan, karyawan lainnya dapat membantu menyelesaikan permasalahan dan karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan pada tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju dari karyawan tersebut diharapkan Bank Sumsel Babel dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan terus melakukan evaluasi dan pendekatan kepada karyawan dalam mencari solusi yang terbaik terhadap permasalahan yang dirasakan oleh karyawan tersebut sehingga kepuasan dapat meningkat dan *turnover intention* karyawan menjadi menurun.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian Dewi & Agustina (2021) dan Ekhsan (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat maka dapat disimpulkan bahwa

1. Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak perusahaan berdasarkan hasil tanggapan responden, seperti adanya karyawan yang beranggapan pemberian gaji yang tidak sesuai, ketidakpuasan terhadap upah, promosi, dan pengawas. Selain itu, terdapat temuan dari

hasil tanggapan responden bahwa karyawan memiliki *turnover intention* yang disebabkan oleh rasa lelah saat bekerja, ada niatan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, ingin mencoba hal baru, ketertarikan terhadap pekerjaan lain, usia tidak produktif, dorongan orang lain, dan ingin menekuni pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, Bank Sumsel Babel Kantor Pusat diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan atau informasi tambahan yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat meminimalisir *turnover intention* karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menambah variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti pengembangan karir, *job insecurity*, stress kerja, dan beban kerja untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* dan menganalisis lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zafana Publishing.
- Ananta, Y. (2019). Persaingan Perbankan Makin Ketat, OJK Minta Bank Konsolidasi. *CNBC Indonesia*.
- Astawa, I. P. A. A., & Sutapa, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research Management (JARMA)*, 02.
- Bank Sumsel Babel. (2023). *Laporan Keberlanjutan Tahun 2022*.
- Candra, D. M., Setyanti, S. W. L. H., & Wulandari, D. (2018). Compensation and Turnover Intention in Coal Mining Support Companies in South-Kalimantan. *Repository Unej*.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 1.
- Ekhsan, M. (2019). The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*.
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *JIMP*, 1(1).
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Islianty, N. R., & Wirastuti, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2121–2130. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.691>
- Kartono. (2017). *Personality, employee, engagement, emotional intelligence, job burnout pendekatan dalam melihat turnover intention*. CV.Budi Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Magna, P. Q. (2019). Pembagian Beban Kerja Karyawan: 5 Akibat Jika Sampai Tak Seimbang. *QM Financial*.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi pada PT.BPR Nusamba Mengwi). *Applied Management Studies (JAMMS)*, 02.
- Saputra, T., Bora, M. A., & Larisang. (2020). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (JSC). *Jurnal Teknik Ibnu Sina*.
- Shochifah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Woono Salam Makmur Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*.
- Sihabudin, A., & Rianti, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Asuransi ASEI Indonesia. *Journal of Bussiness and Management*, 2.
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprihatin, L. (2019). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*.

