



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP PENEMPATAN KERJA
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN
DI PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

*THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON FINANCIAL COMPENSATION
ON WORK PLACEMENT AND ITS IMPACT TO *TURNOVER INTENTION* IN
MINING COMPANIES IN SOUTH KALIMANTAN PROVINCE*

TESIS

Oleh :

DARYOTO MULYADI CANDRA

NIM. 160820101012

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2018**



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP PENEMPATAN KERJA
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN
DI PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

*THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON FINANCIAL COMPENSATION
ON WORK PLACEMENT AND ITS IMPACT TO *TURNOVER INTENTION* IN
MINING COMPANIES IN SOUTH KALIMANTAN PROVINCE*

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh :

DARYOTO MULYADI CANDRA

NIM. 160820101012

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2018**

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Daryoto Mulyadi Candra
NIM : 160820101012
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial
Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap
Turnover Intention Pada Perusahaan Pertambangan Di
Provinsi Kalimantan Selatan

menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar- benarnya bahwa Tesis yang saya buat adalah benar- benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 6 Juni 2018

Yang menyatakan,

Materai Rp 6.000,-

Daryoto Mulyadi Candra

NIM. 160820101012

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Pertambangan Di Provinsi Kalimantan Selatan

Nama : Daryoto Mulyadi Candra

NIM : 160820101012

Prodi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui : 8 Juni 2018

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Sri Wahyu Lelly HS, S.E, M.Si
NIP. 197405022000032001

Dr. Deasy Wulandari, S.E, M.Si
NIP. 197309082000032001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno, S.E., M.M
NIP. 196105301988021001

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PENEMPATAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

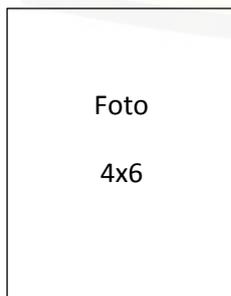
Nama : Daryoto Mulyadi Candra
NIM : 160820101012
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : 8 Juni 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember.

Penguji Utama : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 196903291993032001

Penguji Anggota I : Dr. Imam Suroso, S.E., M.Si.
NIP. 195910131988021001

Penguji Anggota II : Dr. Nurhayati, M.M
NIP. 196106071987022001



Mengesahkan,
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan Khusus untuk :

1. Mamak, Ibu dan Mamah Tercinta Atas Kasih Sayang, Doa dan Semangat Yang Tak Henti Mengalir
2. Istriku Tersayang Berlina Yuniasari Atas Doa dan Supportnya
3. Kedua Anakku yang Sholeh/ Sholehah – Garkiajava (Al Aliegara Renzhijava Candra dan Azkiafazila Tanheajava Candra). Melihat Kalian Membuatku Sadar Bahwa Tugas Hidup Belum Selesai, Belum Boleh Memperhitungkan Tetesan Keringat Yang Diperas Dalam- dalam.
4. Keluarga Besar di Jember, Tulungagung dan Martapura atas Doa dan Supportnya
5. Keluarga Besar Solid Unindo- Banjarbaru “*Think Smart Act Fast*” Atas Motivasinya

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

HALAMAN MOTTO

**Allah Akan Meninggikan Orang-Orang Yang Beriman Di Antaramu Dan
Orang-Orang Yang Diberi Ilmu Pengetahuan Beberapa Derajat
(Q.S. Al-Mujadalah : 11)**

**Barangsiapa Yang Menempuh Suatu Perjalanan Dalam Rangka Untuk
Menuntut Ilmu Maka Allah Akan Mudahkan Baginya Jalan Ke Surga
(HR. Muslim)**

**Menuntut Ilmu Adalah Taqwa. Menyampaikan Ilmu Adalah Ibadah.
Mengulang-Ulang Ilmu Adalah Zikir. Mencari Ilmu Adalah Jihad
(Abu Hamid Al Ghazali)**

**Tujuan Dari Ilmu Adalah Mengamalkannya, Maka Ilmu Yang Hakiki
Adalah Yang Terefleksikan Dalam Kehidupannya, Bukannya Yang
Bertengger Di Kepala
(Imam Syafi'i)**

**Iman itu Masih Bertelanjang... Pakaiannya adalah Taqwa, Perhiasannya
adalah Malu, Hartanya adalah Pengendalian Diri, dan Buahnya adalah Ilmu
yang Manfaat.**

**Kita Menilai Diri Dari Apa Yang Kita Pikir Bisa Kita Lakukan...Padahal
Orang Lain Menilai Kita Dari Apa Yang Sudah Kita Lakukan
Untuk Itu...Apabila Anda Berpikir Bisa... Segera Lakukanlah...!!!**

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Pertambangan Di Provinsi Kalimantan Selatan; Daryoto Mulyadi Candra; 160820101012; 2018; 113 Halaman; Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Setiap organisasi umumnya menuntut hasil kerja yang maksimum terhadap karyawannya. Hal ini harus diimbangi dengan sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya terhadap organisasi baik dalam bentuk uang (finansial) maupun bukan berupa uang (non finansial). Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji, uang lembur, bonus, maupun insentif. Sedangkan kompensasi finansial yang tidak langsung dapat berupa tunjangan, pesangon dan semua balas jasa yang bersifat tetap. Kompensasi non finansial dapat berupa promosi jabatan, cuti kerja, pengembangan diri, pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan. Penempatan kerja juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang melakukan penempatan kerja dengan tidak tepat, maka bisa menimbulkan permasalahan dalam diri karyawan sendiri maupun antar sesama karyawan. Kondisi ini jika dibiarkan dapat mengakibatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi finansial maupun non finansial terhadap penempatan kerja, kompensasi finansial maupun non finansial terhadap *turnover intention* dan penempatan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi finansial maupun non finansial terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada 7 (tujuh) perusahaan pertambangan yang *support di jobsite Adaro Mining Operation (ADMO)* di Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 230 karyawan dari 7 (tujuh) perusahaan pertambangan yang *support di jobsite Adaro Mining Operation (ADMO)* di Kalimantan Selatan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* menggunakan perhitungan rumus Slovin dengan taraf keyakinan 95% sehingga diperoleh sampel sebanyak 146 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara dengan pengukuran variabel menggunakan *Skala Likert*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil penelitian pada karyawan perusahaan pertambangan yang *support di jobsite Adaro Mining Operation (ADMO)* di Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap penempatan kerja, kompensasi non finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penempatan kerja, kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan penempatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yaitu kompensasi finansial berpengaruh negatif dan cukup signifikan terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja.

SUMMARY

The Influence Of Financial And Non Financial Compensation On Work Placement And Its Impact To Turnover Intention In Mining Companies In South Kalimantan Province; Daryoto Mulyadi Candra; 160820101012; 2018; 113 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Jember University

Every organization generally demands maximum work performance for its employees. This should be balanced with an adequate compensation system. Compensation is any form of repayment that received by the employees of they work performance to the organization either in the form of money (financial) or non-monetary (non-financial). Financial compensation consists of two kinds, that is direct and indirect financial compensation. Direct financial compensation can be shape of salary, overtime, bonus, and incentive. While indirect financial compensation can be shape of subsidy, severance pay and all fixed remuneration. Non-financial compensation can include position promotions, leave, self-development, praise, self-esteem, and recognition of achievements that employees have made. Work placement is also an important factor that must be paid attention to the company in achieving its objectives. If the company does an inappropriate work placement, it can cause problems within the employees themselves and among employees. If this condition allowed, it can cause the employee's desire to leave the company.

Objective of this research is to determine the direct influence of financial and non-financial compensation on work placement, financial and non-financial compensation to turnover intention and work placement to turnover intention. Research is also conducted to determine the indirect influence of financial and non financial compensation to turnover intention through work placement.

This research was conducted on 7 (seven) mining companies that support the Adaro Mining Operation (ADMO) jobsite in South Kalimantan. The population in this research is as many as 230 employees from 7 (seven) mining

companies that support the Adaro Mining Operation (ADMO) jobsite in South Kalimantan. Sampling technique that used is proportionate stratified random sampling using Slovin formula calculation with 95% confidence level so that the obtained sample as many as 146 employees. Data that used in this research are primary and secondary data from questionnaires and interviews with the measurement of variables using Likert Scale. Analyzer used is path analysis to know the direct or indirect influence between independent variable with dependent variable.

The results of research on employees of mining companies that support the Adaro Mining Operation (ADMO) jobsite in South Kalimantan show that directly financial compensation has positive and significant influence on work placement, non financial compensation has positive and not significant influence on work placement, financial compensation has negative and significant influence on turnover intention, non-financial compensation has negative and not significant influence on turnover intention, and work placement has negative and significant influence on turnover intention. The result of the research also shows that indirectly influence of financial compensation has negative and significant on turnover intention through work placement and non financial compensation has negative and not significant on turnover intention through work placement.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Pertambangan di Provinsi Kalimantan Selatan” ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
2. Bapak Dr. Hari Sukarno, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember
3. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly HS, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dr. Deasy Wulandari, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, saran maupun kritikan terhadap penulisan tesis ini.
4. Dewi Prihatini, S.E., M.M.,Ph.D selaku Dosen Penguji Utama, Dr. Imam Suroso, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Anggota I, Dr. Nurhayati, M.M Dosen Penguji Anggota II yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Keluarga tercinta di Jember, Tulungagung dan Martapura : Mamak, Ibu, Mamah, Istriku Tercinta Berlina Yuniasari, Anak- anakku Tersayang Al Aliegara Renzhijava Candra – Azkiafazila Tanheajava Candra. Terimakasih atas doa, harapan, cinta dan air mata yang menyadarkanku untuk terus berjuang.

7. Seluruh Manajemen dan Karyawan perusahaan yang *support* di area *Adaro Mining Operation (ADMO)* Kalimantan Selatan : PT Solid Universal Indonesia, PT Borneo Indo Persada, PT Panca Teknik, PT Anugerah Tanjung Lestari, PT Mektek Tanjung Lestari, PT Neotech Cahaya Nusantara dan PT Solid Persada. Terima kasih telah berkenan menjadi obyek dalam penelitian ini dan bersedia memberikan informasi berkaitan dengan penelitian dalam tesis ini.
8. Seluruh teman- teman Magister Manajemen angkatan 2016. Terima kasih atas semangat, motivasi, doa, pengalaman dan bantuan atas terselesaikannya tesis ini. Gak ada kalian gak Syahduuu !!!
9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, sehingga Tesisini dapat terselesaikan

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak sempurna. Oleh karena itu, penulis juga menerima semua bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jember, 6 Juni 2018

Penulis

Daryoto Mulyadi Candra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kompensasi Finansial dan Non Finansial	11
2.1.2 Penempatan Kerja	18
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	36
2.4 Hipotesis Penelitian	37
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja	37
2.4.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja	38
2.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	40
2.4.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	40
2.4.5 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	41

BAB 3. METODE PENELITIAN	43
3.1 Rancangan Penelitian	43
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.2.1 Populasi	43
3.2.2 Sampel	44
3.3 Jenis dan Sumber Data	46
3.4 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	47
3.4.1 Identifikasi Variabel	47
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	48
3.5 Metode Pengumpulan Data	52
3.6 Skala Pengukuran Variabel	53
3.7 Metode Analisis Data	54
3.7.1 Uji Instrumen	54
3.7.1.1 Uji Validitas Data	54
3.7.1.2 Uji Reliabilitas Data	55
3.7.1.3 Uji Normalitas Data	55
3.7.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	56
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	58
3.7.3.1 Uji Normalitas Model	58
3.7.3.2 Uji Moltikolinieritas	58
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	58
3.7.4 Uji Hipotesis	59
3.7.5 Koefisien Determinasi	60
3.7.6 <i>Trimming Theory</i>	60
3.7.7 Perhitungan Jalur	61
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	63
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Adaro Indonesia	63
4.1.1.2 Visi dan Misi PT Adaro Indonesia	66
4.1.1.3 Kegiatan Pokok PT Adaro Indonesia	67
4.1.1.4 Perusahaan Support <i>Jobsite</i> ADMO	68
4.1.2 Karakteristik Responden	72
4.1.3 Uji Instrumen Data	76
4.1.3.1 Uji Validitas Data	76
4.1.3.2 Uji Reliabilitas Data	77
4.1.3.3 Uji Normalitas Data	78
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	79
4.1.4.1 Kompensasi Finansial	79
4.1.4.2 Kompensasi Non Finansial	79
4.1.4.3 Penempatan Kerja	81
4.1.4.4 <i>Turnover Intention</i>	82

4.1.5 Uji Asumsi Klasik	82
4.1.5.1 Uji Normalitas Model	82
4.1.5.2 Uji Multikolinieritas	84
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas	84
4.1.6 Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>)	86
4.1.7 Pengujian Model	87
4.1.7.1 Koefisien Determinasi Total	87
4.1.7.2 <i>Trimming Theory</i>	88
4.1.8 Perhitungan Koefisien Jalur	89
4.4.9 Pengujian Hipotesis	90
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	91
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja	91
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja	93
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	95
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	97
4.2.5 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	100
4.2.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Melalui Penempatan Kerja	102
4.2.7 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Melalui Penempatan Kerja	103
4.2.8 Pengaruh Langsung, pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total	104
4.3 Keterbatasan Penelitian	105
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Rasio <i>Turnover</i> Tujuh Perusahaan <i>Jobsite</i> ADMO 2017	7
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	36
3.1 Data Populasi Karyawan Tujuh Perusahaan <i>Jobsite</i> ADMO.....	45
3.2 Data Sampel Karyawan Tujuh Perusahaan <i>Jobsite</i> ADMO	46
4.1 Karakteristik esponen Berdasarkan Umur.	72
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan	74
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	76
4.7 Hasil Uji Validitas.....	77
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	78
4.9 Hasil Uji Normalitas	78
4.10 Distribus Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)	79
4.11 Distribus Frekuensi Variabel Non Kompensasi Finansial (X2).....	80
4.12 Distribus Frekuensi Variabel Penempatan Kerja (Z)	81
4.13 Distribus Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	82
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	84
4.15 Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	86
4.16 Hasil Analisis Jalur <i>Trimming Theory</i>	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Bagan Jenis- jenis Kompensasi	14
2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	37
3.1 Model Diagram <i>Path</i>	57
4.1 Logo Merk Batubara Adaro	65
4.2 Grafik Persebaran Bidang Usaha Perusahaan <i>Support</i> ADMO	68
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Jalur 1	83
4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Jalur 2	83
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Jalur 1	85
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Jalur 2	85
4.7 Diagram Jalur Pengaruh Langsung	87
4.8 Diagram Jalur <i>Trimming Theory</i>	89

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	118
Lampiran 3. Hasil Distribusi Frekuensi	122
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	126
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	128
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data	130
Lampiran 7. Hasil Analisis Jalur $X \rightarrow Z$	130
Lampiran 8. Hasil Analisis Jalur $X \rightarrow Y$	134
Lampiran 9. Hasil Analisis Jalur $Z \rightarrow Y$	139
Lampiran 10. Hasil Analisis <i>Trimming Theory</i> ($X_1 \rightarrow Z$)	141
Lampiran 11. Hasil Analisis <i>Trimming Theory</i> ($X_1 \rightarrow Y$)	143

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu fungsi manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan, baik pengelolaan dalam hal kualitas maupun kuantitasnya. Manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengatur strategi bisnis dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis agar dapat mengatasi kondisi persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia adalah sesuatu yang kompleks dan mengatur manusia adalah sulit, sebab mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status latar belakang pendidikan dan usia yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Oleh sebab itu penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan terhadap strategi bisnis. Seluruh kegiatan melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam perusahaan dengan prinsip *the right man on the right job*.

Setiap organisasi umumnya menuntut hasil kerja yang maksimum terhadap karyawannya. Hal ini harus diimbangi dengan sistem kompensasi yang memadai, baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bisa mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan (Putrianti dkk., 2014). Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai atas kinerja pegawai terhadap organisasi baik dalam bentuk uang (finansial) maupun bukan berupa uang (non finansial). Kompensasi finansial

terdiri dari dua bentuk yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan finansial yang tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Balas jasa non finansial dapat berupa pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi *turnover intention*. Beberapa studi empiris menghasilkan temuan hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Tantowi dkk. (2016) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Ghafoor dkk, 2017; Permana dkk, 2015; Lenni, 2014; Fauzan dan Katno, 2016; Cao dkk, 2013). Pendapat ini juga didukung oleh Rubel dan Kee (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi (finansial maupun non finansial) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Zeffane (1994) menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan yang pada akhirnya mempengaruhi *turnover intention*. Namun Chepchumba dan Kimutai (2017) menemukan bahwa komponen dasar kompensasi, yaitu gaji pokok dan komisi, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Pendapat ini didukung oleh Chen, dkk. (2014) dan Khaidir dan Tinik (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tetapi faktor utama yang lebih dominan yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah stress kerja dan adanya peluang untuk bekerja di tempat lain. Toly (2001) juga mengemukakan bahwa faktor utama penyebab *turnover intention* adalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Sumber daya manusia yang terampil dan handal dapat dihasilkan dari perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Ketepatan dalam penempatan kerja dapat

membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Strategi sumber daya manusia dalam perusahaan harus disusun dengan baik dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebijakan penempatan kerja dalam perusahaan diperlukan untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai suatu tujuan, target, atau anggaran yang telah ditetapkan, karena suatu kegiatan operasional dilaksanakan dapat tercapai secara optimal apabila para pengelolanya mempunyai kemampuan, pengalaman, serta keahlian dalam upaya memperoleh hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2008:32), penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kewenangan kepada orang tersebut. Menurut Suwatno (2003:138), penempatan kerja bertujuan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja diantaranya : pendidikan dan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, faktor fisik dan mental, status perkawinan dan usia. Penempatan karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia di perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan berupa promosi dan mutasi dengan mempertimbangkan *point of hire* (PoH) yaitu tempat dimana karyawan direkrut yang dibagi menjadi karyawan lokal dan nasional. Karyawan dengan PoH lokal biasanya ditempatkan di area kerja (*jobsite*) dalam lingkup lokal kabupaten, maksimal propinsi. Karyawan PoH nasional ditempatkan pada area kerja (*jobsite*) di seluruh Indonesia. Penempatan kerja yang dilakukan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan operasional di masing- masing *jobsite*.

Salah satu permasalahan yang muncul dalam manajemen sumber daya manusia adalah terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah penempatan kerja dan sistem kompensasi yang ada pada perusahaan.

Ketidaksesuaian kompensasi dan penempatan kerja dengan harapan karyawan akan menyebabkan terjadinya *turnover intention* yang pada akhirnya bisa menyebabkan karyawan benar benar keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mencegah atau meminimalkan terjadinya *turnover intention* agar tidak mengganggu operasional perusahaan.

Keinginan keluar (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Bluedorn dalam Grant (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harnoto (2002) juga menyatakan *intensi turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *intensi turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikasi terjadinya keinginan keluar (*turnover intention*) biasanya ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib bekerja, dan peningkatan protes terhadap atasan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur berkembang tidaknya sebuah perusahaan adalah kinerja karyawannya. Masalah yang sering muncul dan akhirnya menghambat kinerja karyawan adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Faktor- faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) sangat penting untuk dipertimbangkan agar tidak menjadi *turnover* yang sebenarnya. Woods dan Macaulay (1989) menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi dapat mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab

keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention juga dipengaruhi oleh penempatan kerja. Penelitian Putu dan Komang (2015) serta Penelitian Hendar dan Erni (2014) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Tetapi penelitian Febrianti dkk. (2015) menyatakan bahwa penempatan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, tetapi berpengaruh terhadap kinerja. Tantowi dkk. (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa penempatan kerja dan kepuasan kerja memperlemah pengaruh kompensasi finansial dan memperkuat pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan data dari BP *Statistical Review of World Energy* pada Tahun 2017, Indonesia menduduki peringkat lima sebagai salah satu produsen dan eksportir batubara terbesar di dunia dengan volume produksi 255,7 juta ton per tahun. Tiga daerah dengan cadangan batubara terbesar di Indonesia adalah Sumatra Selatan, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) menargetkan produksi batubara nasional Tahun 2018 sebesar 413 juta ton yang akan digunakan untuk kebutuhan dalam negeri maupun *ekspor* ke luar negeri. Dari target nasional tersebut, PT Adaro Indonesia (*Adaro Mining Operation- ADMO*) mempunyai target produksi 60 juta ton. *Adaro Mining Operation (ADMO)* merupakan kuasa pemilik lahan terbesar di Kalimantan Selatan, bahkan di Indonesia yang sudah memenuhi standar Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP) secara nasional. Selain itu, berdasarkan laporan dari Kanwil Wajib Pajak Besar, PT. Adaro Indonesia merupakan perusahaan penyumbang pajak penghasilan terbesar pada tahun 2017 yaitu sebesar 393,09 juta dollar atau sekitar 5,4 triliun.

Potensi sumberdaya alam berupa tambang batubara yang dimiliki daerah Kalimantan Selatan cukup besar dan sektor pertambangan menjadi sektor andalan dalam meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Penyebaran tambang

batubara yang besar memerlukan sumber daya manusia yang cukup besar dalam operasional perusahaan. Data dari Badan Pusat Statistik Propinsi Kalimantan Selatan tahun 2017 menunjukkan bahwa angkatan kerja sebesar 2,15 juta orang. Angka ini naik sebesar 118.000 orang dibandingkan data BPS tahun 2016. Pada tahun 2018 ini, diperkirakan angkatan kerja akan terus naik dikarenakan makin membaiknya kondisi komoditi batubara dan makin banyaknya bermunculan lokasi tambang- tambang yang baru.

Kenaikan angkatan kerja dan munculnya lokasi tambang – tambang baru menjadi tantangan banyak perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan untuk mengelola sumber daya manusia-nya. Banyak perusahaan tambang lokal yang hanya berorientasi keuntungan jangka pendek yang biasanya menawarkan kompensasi yang cukup tinggi dengan merekrut sumber daya manusia yang sudah berpengalaman dari perusahaan lain yang sejenis. Karyawan yang terbawa arus ini seringkali menikmati rasa nyaman sesaat, karena jika terlalu banyak orang berpengalaman maka juga akan timbul konflik dalam kerja yang bisa menimbulkan *turnover intention* yang pada akhirnya benar- benar menimbulkan *turnover*. Tapi tak sedikit pula karyawan yang sudah merasa nyaman dan tidak mau pindah kerja meskipun ditawarkan kompensasi yang lebih besar.

Fenomena yang seringkali terjadi adalah adanya pengaruh faktor penempatan kerja terhadap terjadinya *turnover intention*. Perusahaan pertambangan yang mempunyai beberapa area kerja (*jobsite*) di daerah- daerah terpencil dengan akses komunikasi yang sulit, terkadang membuat karyawan merasa kurang nyaman jika dimutasi ke *jobsite*, meskipun mungkin dari segi kompensasi bisa dikatakan sudah memenuhi standar baik atau sangat baik jika ditempatkan di *jobsite*. Terkadang mereka memilih lokasi kerja yang lebih dekat dengan tempat tinggal, meskipun kompensasi yang diterima lebih rendah. Beberapa karyawan juga tidak mau dipromosikan ke jenjang lebih tinggi meskipun kompensasinya juga tinggi. Ini dikarenakan mereka tidak mau memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dan cenderung nyaman dengan tugas pekerjaan yang sudah ada. Beberapa karyawan yang memiliki motivasi bekerja lebih banyak untuk harga diri, terutama karyawan yang berada di area ring satu sekitar

lokasi tambang (PoH Lokal). Ini mungkin karena sebenarnya dari segi finansial mereka sudah lebih karena pembebasan lahan, tetapi mereka bekerja untuk harga diri. Karyawan yang pernah mengalami promosi dan mutasi dapat merasakan manfaat dari kebijakan program penempatan kerja, tetapi di sisi lain program penempatan kerja tidak selalu berjalan mulus. Kebijakan ini dapat menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang dan tuntutan dimana karyawan harus beradaptasi dengan lingkungan serta tugas yang baru.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang ada memberikan celah bagi peneliti untuk menguji ulang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial namun pada objek observasi yang berbeda. Selain itu, penelitian mengenai kompensasi, penempatan kerja dan *turnover intention* yang dilakukan pada perusahaan pertambangan jumlahnya sangat terbatas. Menurut Ridlo (2012), proporsi jumlah anggota suatu organisasi yang secara sukarela maupun tidak sukarela meninggalkan organisasi dalam satu tahun tidak boleh lebih dari 10%. Tabel 1.1 menunjukkan data perusahaan yang *support* di area *Jobsite* ADMO yang memiliki rasio *turnover* diatas 10% pada tahun 2017.

Tabel 1.1 Data Rasio *Turnover* Tujuh Perusahaan *Jobsite* ADMO 2017

No.	Nama Perusahaan	Rasio <i>Turnover</i> (%)
1.	PT. Solid Universal Indonesia	10,9
2.	PT. Borneo Indo Persada	12,6
3.	PT. Neotech Cahaya Nusantara	12,3
4.	PT. Mektek Tanjung Lestari	13,2
5.	PT. Anugerah Tanjung Lestari	12,9
6.	PT. Solid Persada	15,2
7.	PT. Panca Teknik	14,7

Sumber : SHE Department PT. Adaro Indonesia (2018)

Penelitian dilakukan terhadap tujuh perusahaan yang beroperasi di area *Jobsite Adaro Mining Operation* (ADMO) yang memiliki tingkat *turnover intention* diatas 10% per tahun. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial maupun non finansial terhadap penempatan kerja

dan dampaknya terhadap *turnover intention* pada perusahaan pertambangan di Provinsi Kalimantan Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan ?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan ?
4. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan ?
5. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan ?
6. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan ?
7. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan

Perilaku Organisasi khususnya tentang Kebijakan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial melalui Penempatan Kerja untuk mengurangi terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan.

2. Bagi *Policy Maker* (Pengambil Keputusan)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi *policy maker* (pengambil keputusan) di pada perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan untuk mengambil kebijakan yang tepat dalam Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial maupun Penempatan Kerja sehingga keinginan karyawan untuk keluar bisa dikurangi, yang mana hal ini juga akan menguntungkan perusahaan dengan aset karyawan yang ada.

3. Bagi Penelitian yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian serupa tentang manajemen sumber daya manusia terutama tentang kompensasi, penempatan kerja dan *turnover intention*.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori digunakan sebagai dasar dilakukannya penelitian ini dan dapat memberikan dasar teoritis permasalahan dan pemecahannya. Landasan teori disini berisi tentang teori – teori yang dikemukakan oleh para pakar tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang dapat dijadikan sebagai perumus uraian konseptual mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu, kompensasi finansial, kompensasi non finansial, penempatan kerja dan *turnover intention*.

Teori tentang kompensasi finansial, kompensasi non finansial, penempatan kerja dan *turnover intention* sudah banyak disampaikan pada buku – buku yang ditulis sebelumnya yang tentu saja sudah melakukan berbagai penelitian sehingga memberikan sumbangan teori pada ilmu tentang kompensasi finansial, kompensasi non finansial, penempatan kerja dan *turnover intention*. Berbagai teori tersebut akan dijadikan dasar dalam penelitian pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention* dengan variabel intervening penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan.

2.1.1 Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Pengertian kompensasi tidak sama dengan upah. Upah adalah alah satu perwujudan nyata dari pemberian kompensasi dan mungkin bagi perusahaan, upah adalah salah satu perwujudan dari kompensasi yang diberikan paling besar kepada tenaga kerja. Pengertian kompensasi selain terdiri dari upah, dapat pula berupa tunjangan, misalnya fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, dan lainnya yang dapat dinilai dengan uang dan bertendensi diberikan secara tetap.

Kompensasi pada dasarnya merupakan hubungan tukar-menukar antara karyawan dengan organisasi. Karyawan menukar tenaganya (jasanya) dengan penghargaan yang disediakan oleh organisasi. Berdasarkan konsep tukar-menukar ini, menurut Bernardin dan Russel (1998), kompensasi dipandang sebagai (1) sistem penghargaan yang memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya; (2) cara berkomunikasi penting yang digunakan organisasi untuk menyampaikan dan menguatkan nilai, budaya, dan perilaku yang diinginkan; dan (3) mekanisme penting yang memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran bisnis mereka. Kompensasi pada dasarnya mencakup penghargaan baik penghargaan finansial maupun non finansial.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005:118). Menurut Martoyo (2007:116), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Menurut Chen dan Hsieh (2006), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerjanya, baik yang berupa uang maupun penghargaan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan perusahaan. Persepsi karyawan bahwa mereka tidak memperoleh kompensasi secara adil dan wajar, maka berbagai kemungkinan negatif akan muncul, seperti kemalasan bekerja, kemangkiran, pemogokan, keluar organisasi atau pindah ke organisasi lain.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas maka peneliti merumuskan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai atas kinerja pegawai terhadap organisasi baik dalam bentuk uang (finansial) maupun bukan berupa uang (non finansial). Jadi kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenagakerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Fungsi kompensasi adalah menciptakan sistem penghargaan yang layak baik bagi organisasi maupun karyawan. Menurut Ivancevich (1992), ada tujuh kriteria bagi keefektifan kompensasi, yaitu kompensasi harus :

1. Layak

Kompensasi harus memenuhi persyaratan minimum menurut pemerintah, serikat pekerja, dan manajer.

2. Adil

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha, kemampuan, dan keahlian mereka.

3. Seimbang

Upah, tunjangan, dan penghargaan lain harus memberikan suatu paket penghargaan total yang masuk akal.

4. Efektif berdasarkan pertimbangan biaya

Upah tidak boleh berlebihan, sesuai dengan kesanggupan organisasi membayarnya.

5. Aman

Upah harus cukup aman untuk membantu karyawan merasa aman dalam memuaskan kebutuhan dasarnya.

6. Menyediakan insentif

Upah harus dapat memotivasi kerja efektif dan produktif.

7. Diterima karyawan

Karyawan harus mengetahui sistem pengupahan dan merasa sistem tersebut masuk akal baik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

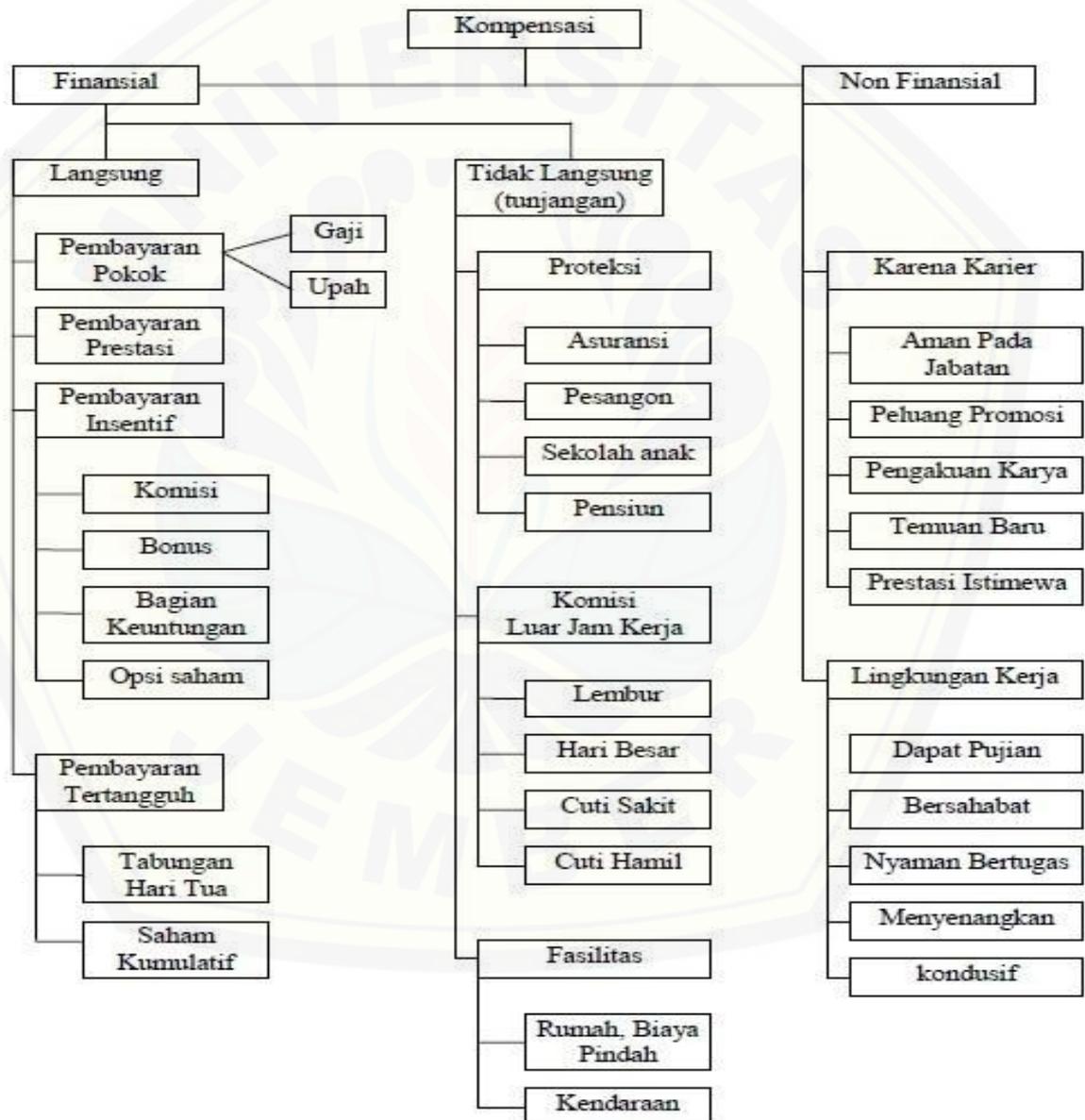
Setiap program kompensasi harus mampu mendorong seseorang untuk bekerja, seperti apa yang dikemukakan oleh Peterson dan Plowman yang dikutip Hasibuan (2003 : 142) , bahwa orang mau bekerja karena :

1. ***The desire to live.*** Artinya orang mempunyai keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama. Orang bekerja untuk bertahan hidup.
2. ***The desire for possession.*** Artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan kebutuhan berikutnya, yang menyebabkan mengapa orang mau bekerja,

3. *The desire for power*. Artinya adanya keinginan untuk memiliki kekuasaan.

4. *The desire for recognition*. Artinya adanya keinginan untuk mendapat pengakuan dari pihak lain.

Jenis – jenis kompensasi secara lengkap, baik kompensasi finansial maupun non finansial dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Bagan Jenis- jenis Kompensasi
Sumber : Simamora (2004)

Mondy (2008: 4) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan total imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Mondy, kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi Finansial dapat diberikan oleh perusahaan secara langsung maupun tak langsung.

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contoh : upah/gaji, insentif/bonus, komisi, tunjangan jabatan.

- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijaksanaan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contoh : asuransi, pesangon, pensiun, komisi luar jam kerja, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi non finansial

Merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas- tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kompensasi non finansial menurut Mondy (2003: 442) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

- a. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan,

wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

- b. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2005:121) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal perusahaan/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2003:127), organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh :

1. Adanya Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan, artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Sedangkan penawaran, artinya pihak individu atau perseorangan yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relative lebih rendah.

2. Kemampuan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan.

4. Sektor Pemerintah

Pemerintah dengan undang-undang menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang. Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak.

5. Biaya Hidup/*Cost of Living*

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Apabila hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/relatif kecil.

6. Posisi atau Jabatan Karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan.

8. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*booming*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (*full employment*). Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).

9. Kenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.2 Penempatan Kerja

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Menurut Mangkuprawira (2001:166) penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan yang baru. Penempatan dapat berlaku pada karyawan yang baru maupun yang lama. Konsep penempatan karyawan mencakup promosi, alih tugas, dan demosi.

Menurut Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), mendefinisikan bahwa penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:32), mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kewenangan kepada orang tersebut.

Penempatan kerja adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Ketepatan dalam menetapkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan (Ardana dkk., 2012:82). Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan. Sementara Widianara (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang ditugaskan atau ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, ketrampilan, pengalaman kerja, dan minat, terlihat karyawan merasa lebih puas dan lebih senang dalam bekerja.

Menurut Putu dan Wayan (2013:399), penempatan kerja yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tepat agar karyawan loyal terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan akan timbul bila karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tepat sehingga karyawan akan merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu sikap loyal karyawan juga dipengaruhi dengan ketepatan perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya.

Ada beberapa jenis penempatan kerja dalam suatu organisasi. Jenis-jenis penempatan menurut Rivai (2003:211) adalah :

1. Promosi (*promotion*)

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2. Transfer dan demosi

Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3. *Job-Posting Programs*

Job-posting programs memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program *job-posting* adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang menari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

Mutasi adalah salah satu bentuk penempatan kerja. Menurut Siagian (2011:171) mutasi ada dua bentuk, yaitu :

1. Penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama.
2. Alih tempat, berarti seorang karyawan melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilannya tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama, fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

Menurut Siagian (2011:171), manfaat dilakukannya mutasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mutasi sebagai Langkah untuk Promosi

Tenaga kerja yang direncanakan untuk mendapatkan promosi memerlukan penambahan pengalaman, pengetahuan, dan keahlian dalam bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu cara yang ditempuh manajemen adalah dengan mutasi tenaga kerja yang bersangkutan dengan pertimbangan secara kontinyu dan obyektif.

2. Mutasi untuk Mengurangi “*Labour Turnover*”

Rasa kebosanan terhadap beban kerja yang tiap hari dipikul oleh tenaga kerja akan berdampak negatif bukan hanya menurunkan moral kerja akan tetapi lebih dari itu juga dapat menimbulkan keinginan dari tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Untuk menanggulangi kondisi demikian diperlukan program mutasi sebagai salah satu jalan yang dapat ditempuh oleh perusahaan.

Faktor -faktor yang harus dipertimbangkan oleh organisasi dalam penempatan tenaga kerja menurut Siswanto (2012) adalah :

1. Prestasi akademis

Tenaga kerja yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yg diperkirakan dia mampu mengembannya, walaupun tugas dan tanggung jawab tersebut terasa berat

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja yang dimiliki oleh seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi.

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.

- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Faktor fisik dan mental

Perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Ada pekerjaan yang memerlukan lebih banyak fisik daripada pikiran, begitu juga sebaliknya

5. Status Perkawinan

Status tenaga kerja yang sudah berkeluarga perlu dipertimbangkan, apalagi kalau sudah mempunyai anak, sebaiknya tenaga kerja yang bersangkutan ditempatkan tidak pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, baik perusahaan cabang maupun kantor pusat perusahaan

Menurut Musenif yang dikutip Suwatno (2003 : 13), prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pada suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

3. Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalamann, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan pegawai hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 *Turnover Intention*

Turnover intentions harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000). Menurut Maertz dan Campion (1998), proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu hal yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Menurut Mitaka (2011:28), keinginan keluar dari kerja adalah

sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Toly, 2001). Robbins dan Coulter (2010:36) menyatakan bahwa *turnover* atau perputaran karyawan akan menjadi masalah karena menambah biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan dan menimbulkan gangguan kerja, salah satu indikasi terjadinya *turnover intentions* adalah ketidakhadiran kerja.

Karyawan yang merasa pekerjaannya kurang atau tidak dihargai oleh perusahaan, akan merasa tidak puas sehingga menunjukkan sikap-sikap yang menandakan *turnover intention* seperti malas, tidak semangat dalam bekerja, sering ijin atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang bisa diterima.

Witasari (2009:22) mengemukakan indikasi terjadinya *turnover intention* antara lain :

1. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi.
4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Toly (2001) melakukan penelitian terhadap 30 staff Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di makasar dan Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan staff akuntan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Ketidakjelasan peran membuat staff kurang memahami apa saja *job description* yang seharusnya dilakukan, sehingga menimbulkan rasa tidak aman antar karyawan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, KAP harus

memperhatikan kualitas hidup staff dengan jadwal kerja yang fleksibel agar staff bisa berkomunikasi dengan lingkungan sosialnya dengan baik. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada pokok pembahasan tentang *turnover intention*. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas faktor- faktor yang mempengaruhi *turnover intention* terdiri dari variabel komitmen organisasi dan ketidakamanan dalam bekerja.

2. Cao, dkk (2013) melakukan penelitian mengenai lima faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu : upah/gaji, kesejahteraan, keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan diri, dan pengembangan karir. Penelitian juga menggunakan keadilan organisasi (*organizational justice*) sebagai variabel moderate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima faktor yang diteliti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ini berarti jika lima faktor tersebut tinggi, maka *turnover intention* akan rendah, demikian juga sebaliknya. Keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* tetapi berpengaruh negatif tidak signifikan pada gaji, kesejahteraan dan kinerja terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pokok pembahasan yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian sekarang menggunakan variabel intervening penempatan kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan keadilan organisasi (*organizational justice*) sebagai variabel intervening.
3. Chen, dkk (2014) melakukan penelitian terhadap 175 dokter gigi yang bekerja pada Rumah Sakit Biro Asuransi Kesehatan Nasional di Taipei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada dokter gigi di Taipei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tetapi meskipun

ada kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi ternyata faktor utama terjadinya *turnover intention* adalah adanya kesempatan untuk bekerja di tempat lain, yaitu klinik.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pokok pembahasan yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian sekarang menggunakan variabel intervening penempatan kerja, sedangkan penelitian terdahulu menambahkan variabel stress kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor lain pemicu *turnover intention*.

4. Hendar dan Erni (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian (Persero) Area Padang dengan sampel sebanyak 80 karyawan menggunakan metode analisa jalur. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling* secara proporsional. Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kepuasan kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, kompensasi yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan dan penghargaan atas prestasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pokok pembahasan yaitu menggunakan variabel penempatan kerja dan kompensasi. Kedua penelitian juga sama sama menggunakan metode *path analysis*. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel terikat motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian sekarang variabel terikatnya *turnover intention*. Obyek penelitian juga berbeda, dimana penelitian terdahulu obyeknya adalah karyawan pegadaian, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan pertambangan.

5. Lenni (2014) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention*. Penelitian dilakukan di PT Pertamina EP Bunyu Field di Kabupaten Bulungan dengan sampel sebanyak 84 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi nonfinansial merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, diantaranya : komunikasi yang baik diantara sesama karyawan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, penilaian kinerja yang adil untuk memotivasi diri.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pokok pembahasan yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention*. Kedua penelitian juga sama sama menggunakan metode *path analysis*. Perbedaannya adalah penelitian sekarang menggunakan variabel intervening penempatan kerja. Obyek penelitian juga berbeda, dimana penelitian terdahulu obyeknya adalah karyawan pertamina, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan pertambangan.

6. Permana, dkk. (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan terhadap 53 karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh ini terjadi baik secara simultan (bersama- sama) maupun secara parsial (masing- masing). Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jika kompensasi finansial dan kompensasi non finansial meningkat maka *turnover intention* akan menurun.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pokok pembahasan yaitu pengaruh kompensasi finansial maupun non finansial *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian sekarang menggunakan variabel intervening penempatan kerja. Obyek penelitian juga berbeda, dimana penelitian terdahulu obyeknya adalah karyawan PLN, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan pertambangan.

7. Febrianti, dkk. (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. BRI Cabang Semarang Pattimura. Jumlah sampel yang diambil adalah 47 responden dengan metode *sampling purposive*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penempatan kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja ini akan menjadi faktor pemicu terjadinya *turnover intention*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pokok pembahasan yaitu pengaruh kompensasi maupun penempatan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menambahkan variabel kinerja dan kepuasan kerja. Obyek penelitian juga berbeda, dimana penelitian terdahulu obyeknya adalah karyawan bank, sedangkan penelitian sekarang obyeknya karyawan pertambangan.

8. Rubel dan Kee (2015) melakukan penelitian terhadap 346 operator yang bekerja di industri garmen di Bangladesh. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara komitmen kompensasi dengan *turnover intention* dengan variabel intervening kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Makin tinggi komitmen

kompensasi, makin rendah *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja tinggi, maka *turnover intention* rendah. Kompensasi dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada pokok pembahasan tentang kompensasi finansial dan *turnover intention*. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan penempatan kerja sebagai variabel *intervening*.

9. Tantowi, dkk. (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin dengan responden sebanyak 250 pelaut menggunakan analisa jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan, kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penempatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang bisa memperlemah pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, tetapi memperkuat pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*. Peningkatan kompensasi finansial akan secara langsung menurunkan *turnover intention*, namun apabila menggunakan strategi peningkatan kebijakan kompensasi non finansial, harus mengiringi dengan peningkatan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan penempatan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasan, yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention*. Perbedaannya pada penelitian terdahulu, variabel *intervening* penempatan kerja berhubungan dengan

kepuasan kerja, sedangkan penelitian sekarang penempatan kerja berhubungan dengan *point of hire* (PoH) atau lokasi perekrutan. Obyek penelitian juga berbeda, dimana penelitian terdahulu menggunakan obyek karyawan yang bekerja di bidang maritim atau kelautan, sedangkan peneliti sekarang obyeknya adalah karyawan bidang pertambangan.

10. Fauzan dan Katno (2016) melakukan penelitian terhadap 79 karyawan Kanwil DJP Kalimantan Barat dengan menggunakan analisa jalur. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan keinginan keluar. Ketidakpuasan atas gaji, tunjangan, pola mutasi dan promosi mendorong pegawai mencari alternatif pekerjaan lain

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada pokok pembahasan, yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention*. Penelitian juga sama- sama menggunakan *path analysis*. Perbedaannya pada penelitian terdahulu, kompensasi digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, sedangkan penelitian sekarang melihat pengaruh kompensasi terhadap penempatan kerja. Obyek penelitian terdahulu adalah karyawan Dirjen Pajak, sedangkan penelitian sekarang menggunakan obyek karyawan pertambangan.

11. Nyaribo dan Nyakundi (2016) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.. Penelitian dilakukan terhadap 65 karyawan perusahaan Mikro *Finance* di Kenya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berupa desain kerja, lingkungan kerja, karir, pelatihan, partisipasi dan pengakuan diri akan memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja dan menurunkan *turnover intention*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada pokok

pembahasan tentang kompensasi dan *turnover intention*. Perbedaannya, penelitian terdahulu lebih menekankan pada variabel kompensasi non finansial dengan obyek UKM di Kenya, sedangkan penelitian sekarang menggunakan menggunakan kedua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan obyek perusahaan pertambangan.

12. Khaidir dan Tinik (2016) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan terhadap 45 karyawan kontrak di PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Faktor stress kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan dominan dibanding faktor kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Manajemen harus memperhatikan indikator-indikator yang menyebabkan stres kerja karyawan tinggi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pokok pembahasan yaitu pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian sekarang menggunakan metode *path analysis* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda.

13. Chepchumba dan Kimutai (2017) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi karyawan dengan *turnover intention* pada UKM di Kenya. Penelitian dilakukan terhadap 60 orang karyawan Safaricom Dealers yang berusia 20-25 tahun. Hasil penelitian menunjukkan komponen dasar kompensasi, yaitu gaji pokok dan komisi, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Terjadinya *turnover intention* lebih banyak dipengaruhi oleh tunjangan, baik berupa tunjangan makan, transportasi, rumah, maupun kesehatan. Selain itu, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada pokok pembahasan tentang kompensasi dan *turnover intention*. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan obyek UKM, sedangkan penelitian sekarang obyeknya perusahaan pertambangan.

14. Ghafoor, dkk (2017) melakukan penelitian terhadap 167 karyawan industri software di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dan kemajuan karir dengan pengakuan diri (*self actualization*). Kompensasi finansial dan kemajuan karir yang tinggi akan mengurangi terjadinya *turnover intention*. Sebaliknya jika kompensasi finansial dan kemajuan karir rendah, maka akan meningkatkan *turnover intention*. Tetapi ada variabel *self actualization* yang bisa mengurangi pengaruh rendahnya kompensasi finansial dan kemajuan karir terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada pokok pembahasan tentang kompensasi finansial dan *turnover intention*. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan *self actualization* sebagai variabel *intervening*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan penempatan kerja sebagai variabel *intervening*.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Populasi /Sampling	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Toly (2001)	Ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, <i>turnover intention</i>	30 staff Kantor Akuntan Publik di Surabaya dan Makasar	Koefisien Korelasi Pearson	<i>Turnover intention</i> dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Ketidakjelasan peran membuat staff kurang memahami apa saja <i>job description</i> yang seharusnya dilakukan, sehingga menimbulkan rasa tidak aman antar karyawan..
2.	Cao, dkk. (2013)	Remunerasi, kesejahteraan, keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan diri, pengembangan karir, <i>turnover intention</i>	Studi Literatur	Analisis Regresi	Variabel Remunerasi, kesejahteraan, keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan diri, dan pengembangan karir secara bersama sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (Parsial) berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Chen, dkk. (2014)	Stres kerja, Kompensasi, komitmen organisasi, <i>turnover intention</i>	175 dokter gigi di Biro Asuransi Kesehatan Taipei	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Tetapi meskipun ada kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi ternyata faktor utama terjadinya <i>turnover intention</i> adalah adanya kesempatan untuk bekerja di tempat lain, yaitu klinik.
4.	Hendar dan Erni (2014)	Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan kerja	80 Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang	<i>Path Analysis</i>	Penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Jika penempatan kerja tepat dan lingkungan kerja nyaman, maka motivasi kerja dan kepuasan kerja meningkat

5.	Lenni (2014)	Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan	84 Karyawan PT Pertamina EP Bunyu Field	Regresi Linier	Kompensasi finansial dan nonfinansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi nonfinansial merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
6.	Permana, dkk. (2015)	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, <i>Turnover Intention</i>	53 Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap <i>turnover intention</i> , baik secara simultan atau bersama-sama maupun secara parsial atau masing-masing
7.	Febrianti, dkk. (2015)	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Penempatan Kerja	47 Karyawan PT. BRI Semarang Pattimura	<i>Path Analysis</i>	Penempatan kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga tidak akan memicu terjadinya <i>turnover intention</i> . Penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Rubel dan Kee (2015)	Komitmen kompensasi, kepuasan kerja, <i>turnover intention</i>	346 operator industri garmen di Bangladesh	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Komitmen kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Makin tinggi komitmen kompensasi, makin rendah <i>turnover intention</i> . Jika kepuasan kerja tinggi, maka <i>turnover intention</i> rendah.
9.	Tantowi , dkk. (2016)	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	250 Pelaut	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan, kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperlemah pengaruh

					kompensasi finansial dan memperkuat pengaruh kompensasi non finansial terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja disini dipengaruhi oleh penempatan kerja pelaut
10.	Fauzan dan Katno (2016)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intention</i>	79 Karyawan DJP Kalbar	<i>Path Analysis</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>). Rendahnya tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan keinginan keluar. Ketidakpuasan atas gaji, tunjangan, pola mutasi dan promosi mendorong pegawai mencari alternatif pekerjaan lain
11.	Nyaribo dan Nyakundi (2016)	Kompensasi non finansial, kinerja karyawan, <i>turnover intention</i>	65 karyawan Mikro Finance di Kenya	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi non finansial berupa desain kerja, lingkungan kerja, karir, pelatihan, partisipasi dan pengakuan diri akan memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja dan menurunkan <i>turnover intention</i> .
12.	Khaidir dan Tinik (2016)	Stres kerja, Kompensasi, kepuasan kerja, <i>turnover intention</i>	45 Karyawan Kontrak PT GSM Banjarmasin	Regresi Linier Berganda	Stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Faktor stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan dominan dibanding faktor kompensasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
13.	Chepchumba dan Kimutai (2017)	Kompensasi, <i>turnover intention</i>	60 karyawan UKM di Kenya	Analisis Regresi	Komponen dasar kompensasi, yaitu gaji pokok dan komisi, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Terjadinya <i>turnover intention</i> lebih banyak dipengaruhi oleh tunjangan, baik berupa

				tunjangan makan, transportasi, rumah, maupun kesehatan. <i>Turnover intention</i> juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja	
14.	Ghafoor, dkk (2017)	Kompensasi finansial, karir, aktualisasi diri, perilaku organisasi, <i>turnover intention</i>	167 karyawan industri software di Pakistan	Analisis Regresi	Kompensasi finansial dan kemajuan karir yang tinggi akan mengurangi terjadinya <i>turnover intention</i> . Sebaliknya jika kompensasi finansial dan kemajuan karir rendah, maka akan meningkatkan <i>turnover intention</i> . Tetapi ada variabel <i>self actualization</i> yang bisa mengurangi pengaruh rendahnya kompensasi finansial dan kemajuan karir terhadap <i>turnover intention</i> .

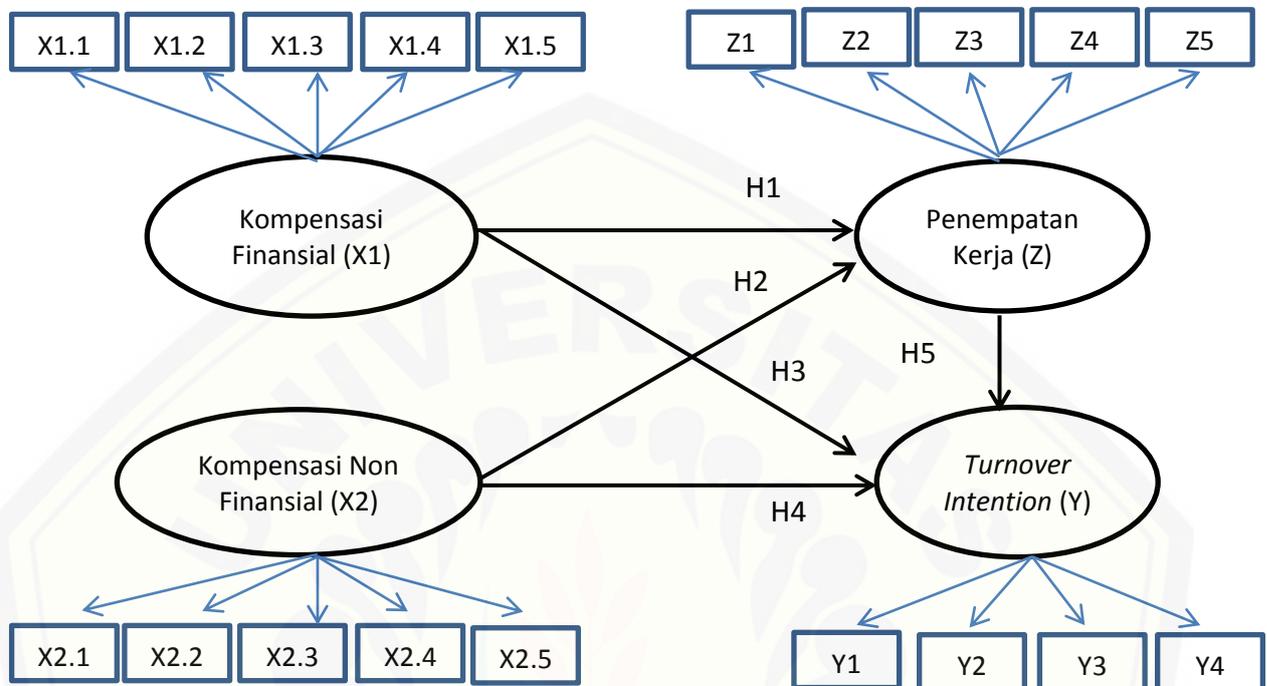
Sumber : Berbagai Penelitian

Tabel 2.1 menunjukkan adanya perbedaan dan persamaan penelitian - penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pengambilan salah satu atau keseluruhan variabel penelitian masing-masing penelitian, yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, penempatan kerja dan *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek penelitian, populasi dan sampel, maupun analisis data yang digunakan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh antara variabel bebas, variabel terikat dan variabel *intervening* dengan menggunakan Analisa Jalur (*Path Analysis*). Variabel Bebas yang digunakan yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Variabel Terikat adalah *Turnover Intention* dengan Variabel *Intervening* yaitu Penempatan Kerja. Variabel- variabel tersebut perlu diukur melalui instrumen-

instrumen penelitian. Pengaruh antara variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan ditunjukkan dalam Gambar 2.2 berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2010:93). Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori serta kerangka konseptual, maka dapat diajukan 5 (lima) hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini.

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja

Pemberian kompensasi finansial yang tepat merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan maupun perusahaan dalam penempatan

kerja. Menurut Musenif yang dikutip Suwatno (2003 : 13), dalam penempatan kerja harus memperhatikan prinsip *equal pay for equal work*, yaitu pemberian balas jasa terhadap karyawan didasarkan hasil kerja dan penempatan kerja karyawan tersebut. Penelitian empiris yang dilakukan oleh Hendar dan Erni (2014) menunjukkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kepuasan kerja. Salah satu motivasi karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang adil dan kompetitif.

Pada hakikatnya karyawan bekerja pada perusahaan untuk mendapatkan penghasilan berupa kompensasi finansial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan juga memerlukan penempatan karyawan yang tepat untuk mencapai tujuannya. Perusahaan harus menempatkan karyawan dengan tepat dan memberikan kompensasi finansial yang tepat juga sesuai penempatan tersebut. Oleh karena itu, kompensasi finansial berkaitan erat dengan penempatan kerja.

Pada perusahaan- perusahaan pertambangan yang mempunyai beberapa lokasi kerja di *jobsite- jobsite* terpencil, kompensasi finansial menjadi pertimbangan penting bagi karyawan dalam penempatan kerjanya. Akses komunikasi yang terbatas, lingkungan kerja maupun tinggal terpisah dengan keluarga membuat karyawan memiliki nilai tawar kompensasi finansial terhadap perusahaan. Status perkawinan juga harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Tidak sedikit karyawan yang memilih mengundurkan diri jika harus dipindah – pindah ke lokasi *jobsite* terpencil, meskipun kompensasi finansial relatif lebih tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja

Selain kompensasi finansial, dalam penempatan kerja juga harus mempertimbangkan faktor kompensasi non finansial. Hal ini dikarenakan, tidak semua karyawan bekerja hanya mencari kompensasi finansial. Penelitian yang dilakukan oleh Hendar dan Erni (2014) menunjukkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kepuasan

kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi non finansial berupa kemungkinan untuk berkembang, perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan dan penghargaan atas prestasi.

Pada perusahaan- perusahaan pertambangan yang mempunyai beberapa lokasi kerja di *jobsite- jobsite* terpencil, penempatan kerja membuat karyawan harus hidup berpindah tempat terus sesuai kebutuhan perusahaan. Tidak sedikit pegawai yang memilih mengundurkan diri jika harus dipindah – pindah ke lokasi *jobsite* terpencil, meskipun kompensasi relatif lebih tinggi. Mereka memilih terkadang memilih kompensasi yang rendah asal bisa mendapatkan rasa nyaman bisa dekat dengan keluarga, sehingga terjadi tawar menawar antara kebutuhan perusahaan dalam penempatan kerja dengan keinginan pegawai untuk bertahan pada lokasi kerja yang dekat dengan keluarga. Kompensasi finansial tidak sepenuhnya menjadi pertimbangan pegawai. Kompensasi non finansial berupa rasa nyaman seringkali menjadi pertimbangan karyawan dalam penempatan kerja. Oleh karena itu, kompensasi non finansial berhubungan erat dengan penempatan kerja karyawan

Kompensasi finansial tidak sepenuhnya menjadi pertimbangan karyawan. Kompensasi non finansial berupa rasa nyaman seringkali menjadi pertimbangan karyawan dalam penempatan kerja terutama pegawai yang sudah berkeluarga Mereka memilih penempatan kerja untuk bisa mendapatkan rasa nyaman bisa dekat dengan keluarga. Karyawan dengan penerimaan lokal pada umumnya tidak mau jika dimutasi ke lokasi kerja lain. Mereka lebih memilih rasa aman dan nyaman dalam bekerja, meskipun mereka tahu bahwa tujuan mutasi tersebut untuk mempromosikan mereka ke strata yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi *turnover intention* adalah upah yang adil dan layak, jabatan yang sesuai dengan *background* pendidikan, kapasitas dari sebuah tugas, lingkungan kerja fisik, wewenang atasan dalam memimpin, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2007: 202). Beberapa studi empiris menghasilkan temuan bahwa ketidakpuasan akan kompensasi merupakan faktor yang mendominasi adanya *turnover intention* pada karyawan (Ghafoor dkk, 2017; Permana dkk, 2015; Lenni, 2014; Fauzan dan Katno, 2016; Cao dkk, 2013). Zeffane (1994) menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi finansial akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan yang pada akhirnya mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan beberapa penelitian empiris yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

Pada dasarnya, manusia bekerja mempertimbangkan kompensasi finansial untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik yang berupa kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung. Jika kompensasi finansial yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan karena merasa apa yang dikerjakan mendapat balasan yang seimbang dari perusahaan. Tetapi jika kompensasi yang diterima dirasa tidak sesuai, maka bisa menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari tempat kerja lain yang lebih bisa menjamin kehidupannya. Kompensasi finansial menjadi pertimbangan penting bagi karyawan yang bekerja di pertambangan, karena beban kerja memiliki resiko tinggi dan lokasi kerja umumnya terisolasi. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.4.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Selain kompensasi finansial, terjadinya *turnover intention* juga bisa dipengaruhi oleh kompensasi non finansial. Neckermann dan Kosfeld (2008)

mengemukakan bahwa kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja, jam kerja, jabatan dan kenyamanan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Aspek kompensasi non finansial yang penting dan harus diperhatikan adalah lingkungan kerja. Chen, dkk (2014) serta Khaidir dan Tinik (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tetapi faktor utama yang lebih dominan yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah stress kerja dan adanya peluang untuk bekerja di tempat lain. Ryan dan Deci (2000) menyatakan bahwa kompensasi non finansial sangat berarti bagi karyawan dan bisa memotivasi peningkatan kinerja. Kepuasan akan kompensasi non finansial akan membuat karyawan bertahan pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini

Selain finansial, pada dasarnya manusia bekerja juga menginginkan rasa nyaman, ingin dipuji, ingin mendapatkan kemajuan karir dan juga ingin mendapatkan pengakuan dari lingkungan sekitarnya. Kompensasi non finansial juga menjadi pertimbangan karyawan dalam bekerja. Beberapa karyawan dengan status penerimaan lokal juga terkadang memiliki motivasi kerja lebih pada pengakuan diri saat bekerja di pertambangan, dimana mereka merasa mempunyai harga diri yang tinggi saat bisa bekerja pada perusahaan pertambangan. Jika kompensasi non finansial tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.4.5 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penempatan kerja yang tidak tepat dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan. Sunarto (2012) menyatakan bahwa kesesuaian penempatan tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hardjanto (2010) dan Muharrani (2003) menemukan bahwa ada hubungan yang kuat dan pengaruh

signifikan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Pola hubungan positif menunjukkan semakin baik penempatan karyawan maka dapat diprediksi kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin kecil. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap terjadinya *turnover intention*, sehingga perusahaan mempunyai strategi penempatan kerja yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

Ketepatan perencanaan perusahaan dalam penempatan kerja terhadap karyawan penting dilakukan untuk kelancaran operasional perusahaan. Penempatan kerja merupakan tindak lanjut dari proses seleksi dan rekrutmen karyawan, sehingga perusahaan harus dengan tepat menempatkan karyawan sesuai kemampuannya. Penempatan kerja yang salah bisa membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan menimbulkan permasalahan antar sesama karyawan. Jika ini terjadi, maka dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi dan lokasi kerja yang berat pada perusahaan pertambangan, cenderung membuat karyawan rentan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999:4), metode penelitian merupakan prosedur atau cara-cara tertentu yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan yang disebut pengetahuan ilmiah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan tujuan untuk meneliti ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sehingga dapat diketahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul dari individu. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap penempatan kerja, serta dampaknya terhadap *turnover intention* pada perusahaan pertambangan di Propinsi Kalimantan Selatan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Riduwan (2014:38), populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari tujuh (7) perusahaan pertambangan yang beroperasi di area kerja *Jobsite ADMO (Adaro Mining Operation)* di Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan.

Data jumlah karyawan dari tujuh perusahaan yang beroperasi pada area kerja tersebut pada akhir tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Data Populasi Karyawan Tujuh Perusahaan *Jobsite* ADMO

No.	Nama Perusahaan	PoH Lokal	PoH Nasional	Jumlah Karyawan
1.	PT. Solid Universal Indonesia	35	12	47
2.	PT. Borneo Indo Persada	22	5	27
3.	PT. Neotech Cahaya Nusantara	15	6	21
4.	PT. Mektek Tanjung Lestari	42	8	50
5.	PT. Anugerah Tanjung Lestari	21	7	28
6.	PT. Solid Persada	25	10	35
7.	PT. Panca Teknik	16	6	22
TOTAL		176	54	230

Sumber : SHE Department PT. Adaro Indonesia (2018)

Keterangan : PoH (*Point of Hire*) adalah tempat dimana karyawan direkrut

3.2.2 Sampel

Riduwan (2014:40) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang akan diteliti melebihi 100 responden. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dan Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e^2 : *error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

Menurut Amirin (2011) dalam menggunakan rumus Slovin, terlebih dulu ditetapkan taraf keyakinan 95% dengan taraf toleransi kesalahan 5% (0,05). Artinya, yakin bahwa 95% hasil penelitian benar dan hanya akan ada kesalahan sebesar 5%.

Dari populasi 230 orang karyawan dan toleransi kesalahan 5%, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ditetapkan sebesar :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{230}{(230) \cdot 0,05^2 + 1} = \frac{230}{1,58} = 146 \text{ responden}$$

Dari sampel 146 responden tersebut kemudian ditentukan masing-masing sampel tiap perusahaan secara *proportionate stratified random sampling* dengan rumus :

$$ni : \frac{Ni}{N} n$$

ni : jumlah sampel menurut stratum

n : jumlah sampel seluruhnya

Ni : jumlah populasi menurut stratum

N : jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing perusahaan dan strata seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Data Sampel Karyawan Tujuh Perusahaan *Jobsite* ADMO

No.	Nama Perusahaan	PoH Lokal	PoH Nasional	Jumlah Karyawan
1.	PT. Solid Universal Indonesia	22	8	30
2.	PT. Borneo Indo Persada	14	3	17
3.	PT. Neotech Cahaya Nusantara	10	4	14
4.	PT. Mektek Tanjung Lestari	27	5	32
5.	PT. Anugerah Tanjung Lestari	13	4	17
6.	PT. Solid Persada	16	6	22
7.	PT. Panca Teknik	10	4	14
TOTAL		112	34	146

Sumber : data diolah (2018)

Sampel 146 responden yang diambil adalah karyawan dengan jabatan di bawah kepala bagian (*head division*) yang meliputi :

a. *Supervisor (SPV)*

Yaitu jabatan yang lebih banyak berhubungan dengan kontrol terhadap sistem pekerjaan yang lebih banyak di *office* (ruangan). *Supervisor* ini bertanggung jawab langsung kepada *Head Division*.

b. *Group Leader (GL)*

Yaitu jabatan yang lebih banyak berhubungan langsung dengan kondisi di lapangan tempat unit alat berat beroperasi. *Group Leader* bertanggung jawab langsung kepada *Supervisor*. *Group Leader* dibagi tiap *section* yang membawahi mekanik sesuai spesifikasi pekerjaannya.

c. Mekanik

Mekanik adalah jabatan struktural paling rendah yang terdiri dari berbagai keahlian sesuai spesifikasi pekerjaan. Mekanik secara umum dibagi menjadi mekanik unit yang berhubungan langsung dengan unit *engine* alat berat pertambangan saat perawatan (*maintenance*). Selain itu, ada juga mekanik *support* yang banyak digunakan jika alat berat perlu *repair* (perbaikan)

d. *Manpower support*

Karyawan ini tidak berhubungan langsung dengan unit alat berat, tetapi lebih banyak ke pekerjaan pendukung seperti administrasi dan *safety officer*

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari responden, dimana responden akan memberikan tanggapan atas pernyataan terhadap tiap variabel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Siswanto (2012:56), data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil wawancara peneliti dari divisi bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dari tujuh perusahaan yang beroperasi di area kerja

Jobsite ADMO (Adaro Mining Operation) dan melalui penyebaran kuisioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau dibuat oleh organisasi yang bukan pengolahnya (Siswanto, 2012:56). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan dari tujuh perusahaan yang beroperasi di area kerja *Jobsite ADMO (Adaro Mining Operation)* dari bukti-bukti tulisan atau dokumentasi, jurnal, laporan dari pakar, internet dan studi pustaka yang terkait dengan penelitian.

3.4 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Variabel adalah karakteristik yang dapat diamati dari suatu obyek, dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori (Suwarno, 2005: 2). Variabel adalah data mentah untuk statistika. Data dari suatu variabel akan dipergunakan dalam analisis statistika harus tersusun dengan cara yang sistematis (teratur). Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas/Independen (X)

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen (Umar, 2005:129). Variabel bebas disebut sebagai variabel eksogen dalam *path analysis* (Akdon, 2014:2) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2).

2. Variabel Terikat/Dependen (Y)

Variabel terikat menurut Sugiyono (2012) adalah obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dependen disebut sebagai variabel endogen dalam *path analysis* (Akdon, 2014:2). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

3. Variabel *Intervening* (Z)

Menurut Sugiyono (2014:63), pengertian variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung serta tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penempatan Kerja (Z).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi finansial yang diberikan oleh tujuh perusahaan pertambangan yang beroperasi di area kerja *Jobsite* ADMO (*Adaro Mining Operation*) yang diteliti memiliki standar relatif sama. Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk yaitu secara langsung dan tidak langsung. Indikator kompensasi finansial menurut Simamora (2004) adalah :

a. Gaji (X1.1)

Gaji adalah kompensasi berupa finansial yang diberikan secara periodik oleh perusahaan kepada karyawan sesuai kontrak kerja

b. Uang Lembur (X1.2)

Uang lembur merupakan kompensasi berupa uang yang diberikan jika karyawan bekerja melebihi jam kerja yang disepakati

c. Insentif/Bonus (X1.3)

Insentif atau bonus adalah imbalan yang diberikan karena prestasi karyawan yang memenuhi target perusahaan, dimana besarnya sesuai kebijakan perusahaan

d. Pesangon (X1.4)

Pesangon adalah kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan dan hanya bisa diambil jika karyawan keluar dari perusahaan

e. Tunjangan (X1.5)

Tunjangan adalah tambahan finansial secara tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan harapan terjadi peningkatan motivasi kerja. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, dan sebagainya.

2. Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Kompensasi non finansial yang diberikan oleh tujuh perusahaan pertambangan yang beroperasi di area kerja *Jobsite* ADMO (*Adaro Mining Operation*) juga memiliki standar yang relatif sama. Kompensasi ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*). Kompensasi nonfinansial yang diterima karyawan dapat berdampak pada kepercayaan diri, rasa telah dihargai, kepuasan kerja, dan loyalitas sehingga mereka tidak ingin meninggalkan tempat kerja saat ini. Indikator kompensasi non finansial menurut Simamora (2004) diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Promosi jabatan (X2.1)

Promosi jabatan adalah peningkatan karir dengan cara pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

b. Cuti kerja (X2.2)

Cuti kerja adalah istirahat dari pekerjaan yang diberikan secara berkala untuk menghindari kelelahan/*fatigue* akibat beban kerja.

c. Pengembangan diri (X2.3)

Pengembangan diri adalah kesempatan mengembangkan diri yang akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Pengembangan diri ini dapat dilakukan misalnya dengan melakukan *training* sesuai keahlian, *assessment* karyawan, *people development program* (PPD).

d. Lingkungan kerja (X2.4)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan hubungan yang baik antar sesama karyawan.

e. Penghargaan atas kinerja (X2.5)

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan dapat berupa finansial, pujian maupun pengakuan atas kinerja. Penghargaan yang diberikan ketika kinerja karyawan baik akan membuat karyawan merasa dihargai dan bisa meningkatkan kepercayaan diri

3. Variabel Penempatan Kerja (Z)

Penempatan kerja merupakan kebijakan yang diambil oleh manajemen tujuh perusahaan pertambangan yang beroperasi di area kerja *Jobsite* ADMO (*Adaro Mining Operation*) untuk pengembangan perusahaan maupun pengembangan karir karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan mempunyai beberapa *jobsite* yang tersebar hingga ke lokasi- lokasi daerah terpencil dan memerlukan orang- orang yang tepat untuk berkembang. Menurut Schuler dan Jackson (1997) bahwa penempatan kerja berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Indikator penempatan kerja menurut Siswanto (2012) adalah :

a. Kesesuaian dengan pengetahuan dan keterampilan (Z1)

Kesesuaian antara penempatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kesesuaian ini meliputi latar belakang pendidikan, keterampilan teknis, keterampilan hubungan kemanusiaan maupun keterampilan mental

b. Kesesuaian dengan sikap dan kepribadian (Z2)

Kesesuaian penempatan kerja dengan sikap kepribadian akan mempengaruhi hubungan antar karyawan yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Kebijakan promosi dan mutasi (Z3)

Promosi dilakukan untuk peningkatan karir karyawan. Mutasi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan berbagai lingkungan kerja. Mutasi juga menjadi salah satu cara perusahaan untuk mempromosikan karyawan ke jenjang karir yang lebih tinggi

d. Faktor fisik dan mental (Z4)

Faktor fisik dan mental penting dipertimbangkan dalam penempatan kerja. Untuk pekerjaan di lapangan yang berhubungan langsung dengan unit alat berat lebih mengutamakan faktor fisik dan mental yang kuat dibandingkan dengan yang di kantor (*office*) karena lingkungan fisik yang berat.

e. Status perkawinan karyawan (Z5)

Penempatan kerja di perusahaan pertambangan perlu mempertimbangkan status perkawinan karyawan. Untuk karyawan yang sudah berkeluarga, umumnya keberatan jika ditempatkan ke lokasi kerja yang jauh dari tempat tinggal. Jikapun mau, maka mereka akan menyewa rumah penduduk di area sekitar tambang.

4. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* sehingga berujung pada *turnover* sebagai tindakan akhir oleh seorang karyawan adalah ketidaknyamanan kerja yang terdiri dari beberapa faktor kerja yang tidak mendukung sehingga terciptanya ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan di perusahaannya itu (Pasewarrk dan Strawsser, 1996). Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Witasari (2009) antara lain :

a. Pikiran untuk meninggalkan perusahaan (Y1)

Yaitu pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan jika tidak ada peningkatan penghasilan.

b. Keinginan mencari kesejahteraan hidup (Y2)

Yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan jika tidak mendapatkan kesejahteraan hidup yang lebih baik di perusahaan. Karyawan akan mencoba mencari kesejahteraan hidup di tempat lain.

c. Ketidakpuasan dengan tempat kerja (Y3)

Yaitu perasaan tidak puas yang dialami karyawan dengan tempatnya bekerja saat ini, sehingga cenderung untuk meninggalkan perusahaan.

d. Adanya kesempatan kerja yang lebih baik (Y4)

Yaitu adanya peluang dan kesempatan kerja di tempat lain yang dianggap karyawan lebih baik. Jika ada kesempatan tersebut, maka karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Nasir (2003:328) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian, dengan tujuan klarifikasi atas hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan. Bisa juga dilakukan wawancara langsung dengan beberapa karyawan dengan tujuan untuk meyakini persepsi pertanyaan agar jawaban responden sesuai dengan penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2012:199). Kuesioner dibuat sedemikian rupa mewakili masing-masing variabel dan sesuai dengan indikator variabel penelitian serta tujuan

yang ingin dicapai. Alasan mengapa peneliti menggunakan kuesioner di dalam penelitian ini antara lain :

- a. Responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga dapat diperoleh data yang lengkap dan benar.
- b. Hemat waktu, tenaga dan biaya.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2) dan variabel penempatan kerja (Z) menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari lima kategori jawaban. Menurut Sugiyono (2011: 93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Hasil dari jawaban responden akan diberi skor sebagai berikut :

1. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 : Setuju (S)
3. Skor 3 : Netral (N)
4. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Pengukuran variabel *turnover intention* (Y) menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari lima kategori jawaban sebagai berikut :

1. Skor 1 : Sangat Setuju (SS)
2. Skor 2 : Setuju (S)
3. Skor 3 : Netral (N)
4. Skor 4 : Tidak Setuju (TS)
5. Skor 5 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Alasan poin tengah (N) digunakan dalam *Skala Likert* menurut Sanusi (2014:60) yaitu :

1. Memasukkan poin netral merupakan satu cara agar responden benar-benar dapat memilih sesuai dengan sikap atau persepinya ketika mereka memang bersikap netral denganapa yang mereka rasakan atau pikirkan. Menghilangkan poin netral akan menambah kesalahan karena memaksa

responden yang sebenarnya mempunyai penilaian netral untuk memilih yang tidak mencerminkan perasaan atau pikiran mereka.

2. Para responden dapat merasa frustrasi ketika terpaksa harus menentukan pilihan yang sebenarnya tidak cocok dengan perasaan atau pikiran mereka. Hal ini dapat mendorong mereka menjawab asal-asalan, tidak mengembalikan kuesioner atau memberikan jawaban yang tidak benar.
3. Ketika melakukan perhitungan rata-rata untuk item kuesioner, variabel atau dimensi, beberapa nilai rata-rata akan selalu mempunyai nilai tengah pada skala. Jadi sangatlah tidak masuk akal jika mendiskusikan hasil yang mempunyai nilai tengah, tetapi item-item pada kuesioner tidak mempunyai pilihan nilai tengah.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

3.7.1.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Menurut Prayitno (2010: 90), uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment pearson's* dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Tujuan uji validitas yaitu mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Momen* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r hitung : Koefisien korelasi

Xi : Variabel Bebas

Y_i : Variabel Terikat

n : Jumlah Variabel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas Data

Selain harus valid, instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut memperoleh hasil – hasil yang konsisten. Notoatmojo (2002:133) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap sama bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha (α) dengan metode *Cronbach Alpha*. Nasution (2001:23) menyatakan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$\alpha = \frac{k r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas

r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.7.1.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apabila data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan alpha (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi

normalitas, maka secara silmultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah:

1. Jika signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

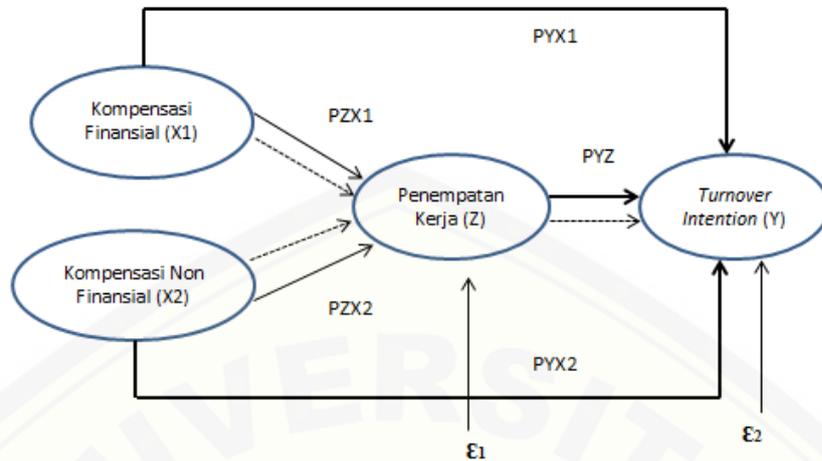
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006: 147). Analisis Jalur bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam Analisis Jalur terdapat korelasi antar variabel eksogenous terhadap variabel *endogenous* melalui hubungan dengan variabel *intervening*. Besarnya pengaruh variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen* disebut koefisien jalur.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Semua variabel berskala interval
2. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
3. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
4. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Model diagram *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Gambar 3.1 berikut.



Gambar 3.1 Model Diagram Path

Sumber : data diolah

Keterangan :

PZX1 : koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

PZX2 : koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

PYX1 : koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

PYX2 : koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

PYZ : koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut ini :

$$Z = PX1Z + PX2Z + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan jalur 1)}$$

$$Y = PX1Y + PX2Y + PZY + \epsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan jalur 2)}$$

Keterangan :

Y : *Turnover intention*

Z : Penempatan Kerja

X1 : Kompensasi Finansial

X2 : Kompensasi non finansial

ε 1.2 : Residual variabel/error

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas Model

Latan (2013:42) menyatakan Uji Normalitas Model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak. Regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan antara lain :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Latan (2013:39). menyatakan Uji heteroskedastisitas merupakan varians model regresi tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot model* tersebut.

Dasar pengambilan keputusan antara lain sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji - t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial atau individu mempengaruhi variabel terikat dalam model regresi secara signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

$$t \text{ hitung} = \frac{b - B}{sb}$$

Keterangan :

t : nilai statistik Uji t

b : koefisien regresi parsial sampel (*estimator*)

B : koefisien regresi parsial populasi

sb : *standard error* koefisien regresi sampel

Uji- t juga dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : Nilai t hitung

r : Koefisien korelasi hasil r hitung

n : Jumlah Responden

Apabila:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 5\%$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 5\%$, maka dinyatakan tidak signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.5 Koefisien Determinasi Total (R^2_m)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambah satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak penelitian yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus :

$$R^2_m = 1 - (P_{e1})^2 (P_{e2})^2$$

$$P_{ei} = (1 - R^2_i)$$

$$R^2_m = \text{Koefisien determinasi } (R^2)$$

= Interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

3.7.6 *Trimming Theory*

Trimming theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Riduwan (2008:127),

model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu dengan menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* menurut Riduwan (2008:128) adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang di dasarkan pada koefisien regresi :
 - a. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
4. Menghitung secara individual
5. Menghitung kesesuaian individual
6. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur
7. Merangkum ke dalam model
8. Memaknai dan menyimpulkan

3.7.7 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

1. **Menghitung Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*) :**
 - a. Pengaruh langsung kompensasi finansial (X1) terhadap penempatan kerja (Z), $DE_{ZX1} = X1 \rightarrow Z$
 - b. Pengaruh langsung kompensasi non finansial (X2) terhadap penempatan kerja (Z), $DE_{ZX2} = X2 \rightarrow Z$
 - c. Pengaruh langsung kompensasi finansial (X1) terhadap *turnover intention* (Y), $DE_{YX1} = X1 \rightarrow Y$

- d. Pengaruh langsung kompensasi non finansial (X2) terhadap *turnover intention* (Y), $DE_{YX2} = X2 \rightarrow Y$
- e. Pengaruh langsung penempatan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y), $DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$

2. Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau **IE) :**

- a. Pengaruh kompensasi finansial (X1) melalui penempatan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y), $IE_{YZX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- b. Pengaruh kompensasi non finansial (X2) melalui penempatan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y), $IE_{YZX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

3. Menghitung Pengaruh Total

Pengaruh Total kompensasi finansial (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dihitung dengan penjumlahan antara pengaruh langsung kompensasi finansial (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui penempatan kerja (Z).

$$(X1 \rightarrow Y) + (X1 \rightarrow Z \rightarrow Y)$$

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dan pengujian pada bab terdahulu baik pengujian-pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan. Hal ini membuktikan bahwa sistem kompensasi finansial yang sesuai maka akan membuat karyawan menerima penempatan kerja sesuai kebutuhan perusahaan.
2. Kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap penempatan kerja karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan. Hal ini membuktikan bahwa dalam penempatan kerjanya, karyawan tidak terlalu mempertimbangkan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan, karena mereka lebih mempertimbangkan kompensasi finansial dari perusahaan.
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi finansial yang sesuai harapan karyawan akan menurunkan *turnover intention* karyawan.
4. Kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi non finansial tidak menjadi faktor utama penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan
5. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan. Hal ini membuktikan bahwa pengaturan penempatan kerja yang tepat oleh perusahaan dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

6. Kompensasi finansial berpengaruh negatif cukup signifikan terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan. Pengaruh kompensasi finansial melalui penempatan kerja akan memperlemah terjadinya *turnover intention*. Makin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka penempatan kerja akan diterima karyawan dengan baik sehingga *turnover intention* akan menurun.
7. Kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui penempatan kerja pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan. Pengaruh kompensasi non finansial melalui penempatan kerja akan memperlemah terjadinya *turnover intention*. Kompensasi non finansial kecil harus diimbangi dengan adanya penempatan kerja yang tepat untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan sebaiknya lebih memperhatikan sistem kompensasi finansial yang diterapkan di perusahaan. Perusahaan dapat melakukan peninjauan peningkatan kompensasi yang lebih baik sesuai harapan karyawan, terutama untuk pesangon dan tunjangan.
2. Pihak perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan juga harus memperhatikan kompensasi non finansial yang diterapkan karena tidak semua karyawan bekerja dengan motivasi kompensasi finansial. Beberapa karyawan mempunyai motivasi kerja untuk pengakuan dan *prestise*.
3. Pihak perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan perlu mempertimbangkan lagi periode cuti kerja. Jika memungkinkan, dapat ditambahkan dengan cuti tahunan atau menerapkan cuti besar untuk karyawan dengan masa kerja diatas 5 (lima) tahun. Masa kerja yang sudah

lama akan membuat karyawan jenuh, sehingga perusahaan bisa memberikan tambahan cuti tahunan atau cuti besar selain cuti berkala yang sudah ada.

4. Pihak perusahaan pertambangan di Kalimantan Selatan sebaiknya memberikan alternatif tunjangan perumahan yang dibiayai perusahaan yang bisa dikonversikan dengan biaya transportasi saat cuti bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Karyawan tidak harus tinggal di mess perusahaan. Mereka bisa memilih untuk tinggal diluar mess perusahaan dengan menempati perumahan yang disediakan oleh perusahaan, sehingga mereka bisa membawa keluarganya untuk tinggal dalam satu rumah.
5. Promosi jabatan sebaiknya tidak perlu menggunakan *assessment* yang sulit. Pada dasarnya karyawan pertambangan yang di lapangan kuat dalam hal praktek dan lemah dalam hal data. *Assessment* bisa dilakukan menyesuaikan latar belakang jabatan karyawan, apakah lebih banyak di lapangan atau *office*.
6. Untuk penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain selain kompensasi sebagai variabel independen, misalnya lingkungan kerja, sistem prosedur kerja, maupun sistem keselamatan kerja.
7. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan karakteristik tingkat pendidikan, jabatan, status lokal/nasional yang lebih merata untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, T.M. 2011. *Populasi dan Sampel Penelitian*. <https://tatangmanguny.wordpress.com>. (Diakses 22 Februari 2018)
- Amstrong, M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Keadaan Ketenagakerjaan Kalimantan Selatan*. Banjarmasin : BPS Kalimantan Selatan
- BP Statistical. 2017. *Review of World Energy*
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kenacana Prenada Media Group.
- Cao, Z., Chen, J., dan Song, Y. 2013. Does Total Rewards Reduce the Core Employees' Turnover Intention?. *International Journal of Business and Management*. Vol 8 (20) : 62-70.
- Chen, H., dan Hsieh, Y. 2006. Key trends of the Total Reward System in the 21st Century. *Compensation and Benefits Review* : 38 (6) : 64-70
- Chen,M., Su, Z., Lo, C. dan Shieh, T.. 2014. An Empirical Study On The Factors Influencing The Turnover Intention Of Dentists In Hospitals In Taiwan. *Journal of Dental Science*. Vol 9 : 332 – 344
- Chepchumba,T., dan Kimutai, B. 2017. The Relationship Between Employee Compensation And Employee Turnover In Small Businesses Among Safaricom Dealers In Eldoret Municipality, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*.Vol. 5 (2) : 490-501.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fauzan, Rizky dan Katno. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Turnover Intention) Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional- Studi Kasus Pada Kantor Wilayah DJP Kalimantan Barat. *Jurnal*. Pontianak : Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura
- Ghafoor,S., Ansari, N., dan Moazzam, A. 2017. The Effect Of Financial Compensation And Perceived Career Progression On Employee Turnover Intentions With Self Actualization As A Mediator. *Governance & Management Review*. Vol. 2 (1) : 1-25.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 4*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Melayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Khaidir, Muhammad., dan Sugiati, Tinik. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol 4 (3)
- Kushendarto, Hendar dan Masdupi, Erni. 2014. Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. *Jurnal*
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Lenni, Nor. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 2 (4) : 513 – 526
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Safitri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT. Gramedia
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta : Erlangga.
- Neckermann dan Kosfeld. 2008. *Working for Nothing? The Effect of Non-Material Awards on Employee Performance*. Goethe – University Germany

- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nyaribo, O., dan Nyakundi, A. 2016. The Effect of Non-Financial Compensation on Employee Performance of Micro-Finance Institutions: A Case of Wakenya Pamoja Sacco, Kisii County, Kenya. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*. Vol 2 (6) : 103-126.
- Permana, Y., Mukzam, M., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Pada PT PLN APJ Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 25 (2) : 1-8
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Putrianti,A., Hamid, D., dan Mukzam, M. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12 (2) : 1-9.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan : Kajian Literatur, Serial Paper Manajemen*. Public Health Movement – Indonesia
- Riduwan dan Kuncoro, Achmad. 2014. *Path Analysis – Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi - Organizational Behavior*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Rubel, M., dan Kee,D. 2015. High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention : Mediating Role of Job Satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol 6 (6) : 321-334.
- Ryan, R., dan Deci, E. 2000. Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Self Motivation, Social Development and Well Being. *American Psychologist*. Vol 55 : 68-78.
- Sarwono, Jonatan. 2006. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia- Edisi IV*. Jakarta : STIE YKPN

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Siswanto dan Meldona. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang : UIN Maliki Press
- Suartana, I. W. 2000. Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor. *Tesis*. Yogyakarta : Magister Sains Universitas Gadjah Mada
- Sunarto, 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*. Vol 1 (2) : 157-168.
- Suwatno. 2003. *Azas- azas Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press
- Tantowi, A., Said, L., dan Rahmawati, R. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol 4 (1)
- Toly , A. A. 2001. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Kristen Petra Surabaya*. Vol 3 (2) : 102-125.
- Widayati, C., dan Yunia, Y. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. Vol 20 (3) : 387-401
- Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Tesis*. Semarang : Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Zeffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. 15(9) : 1-14.

LAMPIRAN - LAMPIRAN**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/ Ibu

Karyawan Perusahaan *Jobsite* ADMO

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Tesis guna memenuhi syarat menyelesaikan studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang saya sediakan dengan jujur dan apa adanya, karena informasi yang Bapak/Ibu berikan melalui pengisian kuesioner ini merupakan dasar bagi penulisan tesis ini.

Adapun judul Tesis yang saya buat adalah **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Pertambangan Di Provinsi Kalimantan Selatan”**. Demi tercapainya tujuan penelitian tersebut, Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, hanya untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti .

Kerjasama Bapak/ Ibu sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini, oleh karena itu saya menyampaikan banyak terima kasih. Mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat saya,

Daryoto Mulyadi Candra

NIM. 160820101012

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : (diisi oleh peneliti)
Umur : Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan/ Laki-laki (coret yang tidak perlu)
Pendidikan Terakhir :
Jabatan/Perusahaan :
Lama Bekerja :
Status Perkawinan : Sudah Menikah / Belum Menikah (coret yang tidak perlu)

Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom di setiap pertanyaan, sesuai yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan berikut :

SS	: Sangat Setuju	(5)
S	: Setuju	(4)
N	: Netral	(3)
TS	: Tidak Setuju	(2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	(1)

Kompensasi Finansial (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
2.	Perusahaan memberikan Uang Lembur yang sesuai jika saya bekerja melebihi jam kerja yang ada					
3.	Insentif/Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
4.	Pesangon yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya					
5.	Besarnya Tunjangan (pensiun, hari raya, kesehatan, transportasi, perumahan) yang saya terima sesuai harapan					

Kompensasi Non Finansial (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan Promosi jabatan ketika saya bekerja dengan baik					
2.	Perusahaan memberikan saya cuti kerja sesuai jadwal					
3.	Perusahaan memberikan kesempatan Pengembangan diri untuk meningkatkan potensi diri saya					
4.	Lingkungan kerja yang ada di perusahaan membuat saya bisa bekerja dengan nyaman					
5.	Perusahaan memberikan Penghargaan jika kinerja saya memenuhi target					

Penempatan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan menerapkan kesesuaian penempatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan saya					
2.	Perusahaan menerapkan kesesuaian penempatan kerja dengan sikap kepribadian saya terhadap pekerjaan dan sesama karyawan					
3.	Perusahaan menerapkan Kebijakan mutasi untuk mempromosikan karyawan ke level yang lebih tinggi					
4.	Perusahaan mempertimbangkan Faktor fisik dan mental dalam penempatan karyawan, diantaranya melihat usia dan jenis kelamin					
5.	Perusahaan mempertimbangkan faktor status perkawinan karyawan, karena karyawan lebih banyak meninggalkan keluarga saat bekerja di <i>jobsite</i> .					

Turnover Intention (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan dari bulan ke bulan tidak ada peningkatan penghasilan.					
2.	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan apabila selama bekerja di perusahaan tidak mampu meningkatkan kesejahteraan hidup lebih baik lagi.					
3.	Saya tidak akan tetap tinggal di perusahaan apabila saya merasa tidak puas bekerja di tempat saya bekerja.					
4.	Saya akan merasa tidak mempunyai masa depan yang cerah saat bekerja apabila di luar perusahaan saya mempunyai kesempatan kerja yang lebih baik.					

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	1	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	1	2	2
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	1	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	1
12	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	1	2	2	1
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	2	1	2
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1
16	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	1
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	1
18	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	1	1	2
19	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	2	1	1	1
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	2	1	2
21	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2
22	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
24	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3
27	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1
28	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	2	2	2	3
31	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
32	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	2	2	3
33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
34	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3
35	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2
38	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	1	1	2
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3
40	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3
43	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
44	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	2	2	2	1
46	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3
47	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
48	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
49	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2
50	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	2	3	2	2
51	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3
53	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2
57	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2
58	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
59	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2
61	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
62	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2
63	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2
64	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	1
66	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2
68	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	2	2
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	1
70	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3
71	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
73	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3

74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2
75	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	1	2
79	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3
80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
82	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3
83	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
84	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	2	2	2	1	
86	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	
87	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
88	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
89	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2
90	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	2	3	2	2	2
91	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
92	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	1
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1
94	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	1
95	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	1
96	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	1	1	2
97	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	2	1	1	1	1
98	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	2	1	2	2
99	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2
100	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
101	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
102	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	1
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3
105	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1
106	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
108	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	1
109	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1
110	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	2	2	3
111	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3

112	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3
113	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
114	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3
116	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1
117	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	2	2	3
118	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	2	1	1	2
119	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1
120	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	1	2
121	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2
122	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
123	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
124	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
125	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	1
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3
127	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1
128	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3
129	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
130	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	1
131	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1
132	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	2	2	3
133	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
134	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3
135	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
137	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	1	2	2	2
138	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	1	1	2
139	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2
140	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3
141	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	1	1
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2
144	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
145	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	1
146	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3

LAMPIRAN 3. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5 X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4

/ORDER=ANALYSIS.

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	17.1	17.1	17.1
	4	106	72.6	72.6	89.7
	5	15	10.3	10.3	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	12.3	12.3	12.3
	4	112	76.7	76.7	89.0
	5	16	11.0	11.0	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	17.1	17.1	17.1
	4	106	72.6	72.6	89.7
	5	15	10.3	10.3	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	21.9	21.9	21.9
	4	98	67.1	67.1	89.0
	5	16	11.0	11.0	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	9.6	9.6	9.6
	4	120	82.2	82.2	91.8
	5	12	8.2	8.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	15.8	15.8	15.8
	4	100	68.5	68.5	84.2
	5	23	15.8	15.8	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	7.5	7.5	7.5
	4	119	81.5	81.5	89.0
	5	16	11.0	11.0	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	13.7	13.7	13.7
	4	113	77.4	77.4	91.1
	5	13	8.9	8.9	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	11.6	11.6	11.6
	4	102	69.9	69.9	81.5
	5	27	18.5	18.5	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

X.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	12.3	12.3	12.3
	4	111	76.0	76.0	88.4
	5	17	11.6	11.6	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	8.2	8.2	8.2
	4	122	83.6	83.6	91.8
	5	12	8.2	8.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	16.4	16.4	16.4
	4	98	67.1	67.1	83.6
	5	24	16.4	16.4	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	22.6	22.6	22.6
	4	100	68.5	68.5	91.1
	5	13	8.9	8.9	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	13.0	13.0	13.0
	4	112	76.7	76.7	89.7
	5	15	10.3	10.3	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	11.6	11.6	11.6
	4	116	79.5	79.5	91.1
	5	13	8.9	8.9	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	8.2	8.2	8.2
	2	105	71.9	71.9	80.1
	3	29	19.9	19.9	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	8.9	8.9	8.9
	2	108	74.0	74.0	82.9
	3	25	17.1	17.1	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	12.3	12.3	12.3
	2	105	71.9	71.9	84.2
	3	23	15.8	15.8	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	22.6	22.6	22.6
	2	58	39.7	39.7	62.3
	3	55	37.7	37.7	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	XT.1
X.1.1 Pearson Correlation	1	.270**	.313**	.256**	.152	.608**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.067	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.1.2 Pearson Correlation	.270**	1	.598**	.247**	.336**	.723**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.003	.000	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.1.3 Pearson Correlation	.313**	.598**	1	.256**	.403**	.765**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.1.4 Pearson Correlation	.256**	.247**	.256**	1	.282**	.635**
Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002		.001	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.1.5 Pearson Correlation	.152	.336**	.403**	.282**	1	.614**
Sig. (2-tailed)	.067	.000	.000	.001		.000
N	146	146	146	146	146	146
XT.1 Pearson Correlation	.608**	.723**	.765**	.635**	.614**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	146	146	146	146	146	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1 Pearson Correlation	1	.228**	.129	.067	.000	.483**
Sig. (2-tailed)		.006	.121	.420	1.000	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.2.2 Pearson Correlation	.228**	1	.346**	.313**	.393**	.691**
Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.000	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.2.3 Pearson Correlation	.129	.346**	1	.332**	.235**	.631**
Sig. (2-tailed)	.121	.000		.000	.004	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.2.4 Pearson Correlation	.067	.313**	.332**	1	.464**	.702**
Sig. (2-tailed)	.420	.000	.000		.000	.000
N	146	146	146	146	146	146
X.2.5 Pearson Correlation	.000	.393**	.235**	.464**	1	.652**
Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.004	.000		.000
N	146	146	146	146	146	146
XT.2 Pearson Correlation	.483**	.691**	.631**	.702**	.652**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	146	146	146	146	146	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	ZT
Z.1	Pearson Correlation	1	.501**	.093	.351**	.448**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.264	.000	.000	.000
	N	146	146	146	146	146	146
Z.2	Pearson Correlation	.501**	1	.154	.471**	.185*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.064	.000	.026	.000
	N	146	146	146	146	146	146
Z.3	Pearson Correlation	.093	.154	1	.299**	.235**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.264	.064		.000	.004	.000
	N	146	146	146	146	146	146
Z.4	Pearson Correlation	.351**	.471**	.299**	1	.185*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.025	.000
	N	146	146	146	146	146	146
Z.5	Pearson Correlation	.448**	.185*	.235**	.185*	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.004	.025		.000
	N	146	146	146	146	146	146
ZT	Pearson Correlation	.691**	.725**	.570**	.706**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	146	146	146	146	146	146

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.358**	.261**	.234**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.005	.000
	N	146	146	146	146	146
Y.2	Pearson Correlation	.358**	1	.452**	.075	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.369	.000
	N	146	146	146	146	146
Y.3	Pearson Correlation	.261**	.452**	1	.395**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	146	146	146	146	146
Y.4	Pearson Correlation	.234**	.075	.395**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.005	.369	.000		.000
	N	146	146	146	146	146
YT	Pearson Correlation	.640**	.622**	.753**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	146	146	146	146	146

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	4

LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS

/K-S (NORMAL) = X.1 X.2 Z Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan
N		146	146	146	146
Normal Parameters ^a	Mean	3.9452	4.0096	3.9616	2.0959
	Std. Deviation	.33674	.31455	.32404	.39747
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.200	.175	.144
	Positive	.161	.200	.175	.144
	Negative	-.097	-.127	-.103	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022	1.218	1.121	.940
Asymp. Sig. (2-tailed)		.304	.167	.254	.332

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X.1 X.2
 /SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZRESID)

 /RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	3.9616	.32404	146
Kompensasi Finansial	3.9452	.33674	146
Kompensasi Non Finansial	4.0096	.31455	146

Correlations

		Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
Pearson Correlation	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	1.000	.610	.309
	Kompensasi Finansial	.610	1.000	.370
	Kompensasi Non Finansial	.309	.370	1.000
Sig. (1-tailed)	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan		.000	.000
	Kompensasi Finansial	.000		.000
	Kompensasi Non Finansial	.000	.000	
N	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	146	146	146
	Kompensasi Finansial	146	146	146
	Kompensasi Non Finansial	146	146	146

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.372	.25684

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.792	2	2.896	43.899	.000 ^a
	Residual	9.433	143	.066		
	Total	15.225	145			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.380	.317		4.359	.000		
	Kompensasi Finansial	.553	.068	.574	8.105	.000	.863	1.158
	Kompensasi Non Finansial	.200	.127	.184	1.574	.172	.863	1.158

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.472	.04	.90	.42
	3	.003	31.863	.96	.10	.58

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

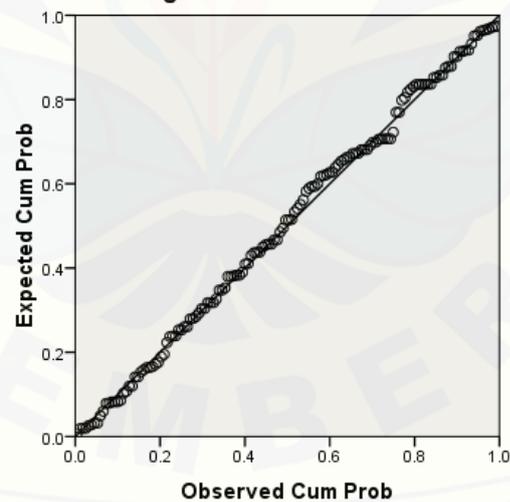
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3383	4.3625	3.9616	.19986	146
Std. Predicted Value	-3.119	2.006	.000	1.000	146
Standard Error of Predicted Value	.022	.082	.035	.013	146
Adjusted Predicted Value	3.2876	4.3542	3.9620	.19795	146
Residual	-.61099	.58901	.00000	.25506	146
Std. Residual	-2.379	2.293	.000	.993	146
Stud. Residual	-2.404	2.304	.000	1.007	146
Deleted Residual	-.63505	.59460	-.00036	.26242	146
Stud. Deleted Residual	-2.445	2.340	-.002	1.013	146
Mahal. Distance	.036	13.893	1.986	2.636	146
Cook's Distance	.000	.148	.010	.021	146
Centered Leverage Value	.000	.096	.014	.018	146

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

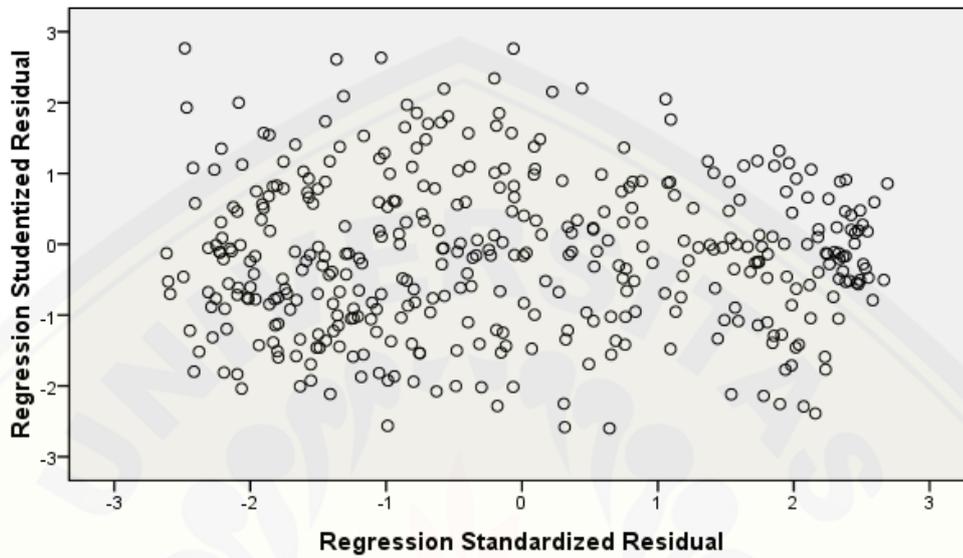
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan



Scatterplot

Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan
Pertambangan di Kalimantan Selatan



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZRESID)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	2.0959	.39747	146
Kompensasi Finansial	3.9452	.33674	146
Kompensasi Non Finansial	4.0096	.31455	146

Correlations

		Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
Pearson Correlation	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	1.000	-.545	-.351
	Kompensasi Finansial	-.545	1.000	.370
	Kompensasi Non Finansial	-.351	.370	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan		.000	.000
	Kompensasi Finansial	.000		.000
	Kompensasi Non Finansial	.000	.000	
N	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	146	146	146
	Kompensasi Finansial	146	146	146
	Kompensasi Non Finansial	146	146	146

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.361	.31776

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.469	2	4.234	41.937	.000 ^a
	Residual	14.439	143	.101		
	Total	22.908	145			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.604	.392		14.307	.000		
	Kompensasi Finansial	-.517	.084	-.438	-6.135	.000	.863	1.158
	Kompensasi Non Finansial	-.226	.130	-.209	-1.738	.107	.863	1.158

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.472	.04	.90	.42
	3	.003	31.863	.96	.10	.58

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

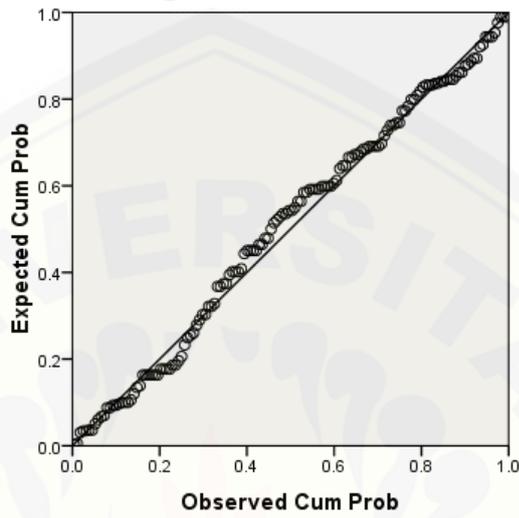
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.6143	2.9542	2.0959	.24167	146
Std. Predicted Value	-1.993	3.551	.000	1.000	146
Standard Error of Predicted Value	.027	.102	.043	.016	146
Adjusted Predicted Value	1.6003	3.0589	2.0962	.24301	146
Residual	-.95418	.95906	.00000	.31556	146
Std. Residual	-3.003	3.018	.000	.993	146
Stud. Residual	-3.163	3.048	.000	1.006	146
Deleted Residual	-1.05887	.97815	-.00028	.32381	146
Stud. Deleted Residual	-3.269	3.141	.000	1.014	146
Mahal. Distance	.036	13.893	1.986	2.636	146
Cook's Distance	.000	.366	.009	.033	146
Centered Leverage Value	.000	.096	.014	.018	146

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

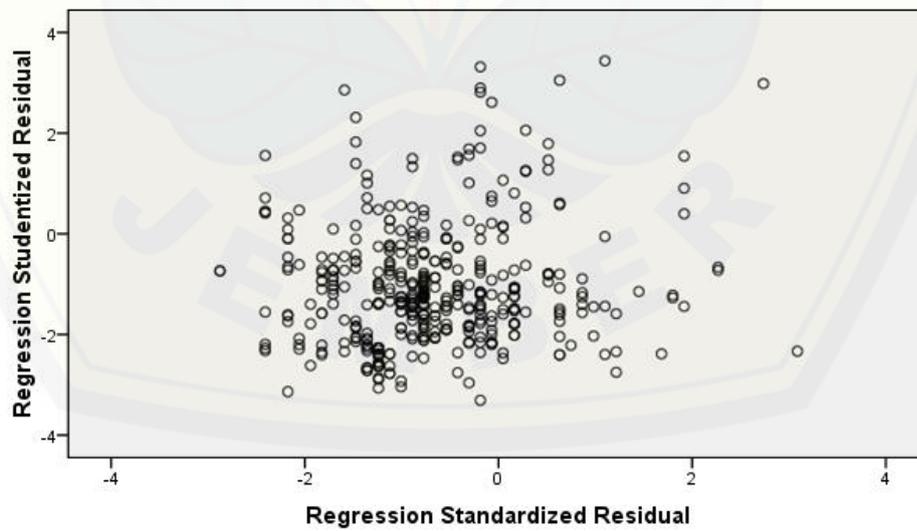
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan
Pertambangan di Kalimantan Selatan



Scatterplot

Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan
Pertambangan di Kalimantan Selatan



LAMPIRAN 9. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZRESID)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	2.0959	.39747	146
Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	3.9616	.32404	146

Correlations

		Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan
Pearson Correlation	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	1.000	-.568
	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	-.568	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	.	.000
	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	.000	.
N	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	146	146
	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	146	146

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.318	.32818

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.398	1	7.398	68.688	.000 ^a
	Residual	15.510	144	.108		
	Total	22.908	145			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

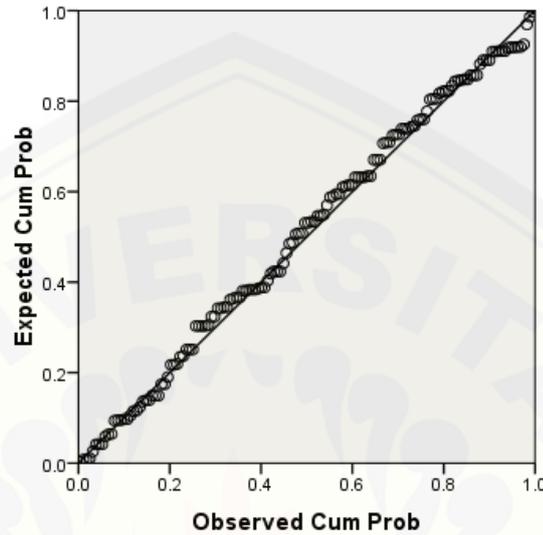
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.857	.334		14.530	.000
	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	-.697	.084	-.568	-8.288	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan
Pertambangan di Kalimantan Selatan



LAMPIRAN 10. HASIL ANALISIS *TRIMMING THEORY* ($X_1 \rightarrow Z$)

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X.1
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZRESID)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	3.9616	.32404	146
Kompensasi Finansial	3.9452	.33674	146

Correlations

		Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	Kompensasi Finansial
Pearson Correlation	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	1.000	.610
	Kompensasi Finansial	.610	1.000
Sig. (1-tailed)	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan		.000
	Kompensasi Finansial	.000	
N	Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	146	146
	Kompensasi Finansial	146	146

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Finansial ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.368	.25763

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.668	1	5.668	85.389	.000 ^a
	Residual	9.558	144	.066		
	Total	15.225	145			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.645	.252		6.540	.000
	Kompensasi Finansial	.587	.064	.610	9.241	.000

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

LAMPIRAN 11. HASIL ANALISIS *TRIMMING THEORY* (X1 → Y)

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZRESID)
/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan	2.0959	.39747	146
Kompensasi Finansial	3.9452	.33674	146

Correlations

		Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambahan di Kalimantan Selatan	Kompensasi Finansial
Pearson Correlation	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambahan di Kalimantan Selatan	1.000	-.545
	Kompensasi Finansial	-.545	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambahan di Kalimantan Selatan		.000
	Kompensasi Finansial	.000	
N	Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambahan di Kalimantan Selatan	146	146
	Kompensasi Finansial	146	146

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambahan di Kalimantan Selatan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.292	.33433

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambahan di Kalimantan Selatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.812	1	6.812	60.942	.000 ^a
	Residual	16.096	144	.112		
	Total	22.908	145			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.635	.326		14.198	.000
	Kompensasi Finansial	-.644	.082	-.545	-7.807	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Selatan