

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN *PART TIME* UMKM CHOCKLES ES COKLAT DI
CABANG YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

TITIS CANDRA RUKMANA

141150151

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN *PART TIME* UMKM CHOCKLES ES COKLAT DI
CABANG YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan guna untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana
Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



DISUSUN OLEH:

TITIS CANDRA RUKMANA

141150151

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Kompensasi dan *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention*

yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Part Time* UMKM

Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta

Dimajukan untuk diuji pada hari Kamis 12 September 2019.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta,

Yang memberi pernyataan



Titis Candra Rukmana

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN *PART TIME* UMKM CHOCKLES ES COKLAT DI
CABANG YOGYAKARTA**


TITIS CANDRA RUKMANA
NIM. 141150151

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 12 September 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Dewan Pembimbing 1

Dewan Pembimbing 2


Prof. Dr. Arief Subyantoro, M.S
NIP. 19570718 198503 1 001


Dra. Istiana Rahatmawati, M.Si
NIP. 19610815 198803 2 001

Dosen Penguji

Dosen Penguji


Dra. Krisnandini W.P., M. Si
NIP. 19630803 198903 2 002


Dra. Tri Mardiana, M. Si
NIP. 19600614 199003 2 001

Mengetahui
UPN "Veteran" Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen

Ketua Jurusan


Dr. Dyah Sugandini, M. Si
NIK. 2 7106 950021 1

Halaman Persembahan

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya dalam memberikan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya, Bapak Amat Kaerul dan Ibu Kustiyah yang telah memberikan dukungan, do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Motto

AKU MAJU ALON-ALON MERGO SADAR AKU ISO

(TITIS CANDRA RUKMANA)

Kata Pengantar

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan *Part Time* pada UMKM Chockles Es Coklat Di Cabang Yogyakarta” dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari beberapa pihak. Ucapan terimakasih saya tujukan kepada :

1. Bapak Dr. Winarno, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Dyah Sugandini, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
3. Bapak Hasa Nurrohim KP, SE, M.Si selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
4. Bapak Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing

dan memberikan saran kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

5. Ibu Dra. Istiana Rahatmawati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing dan memberikan saran kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.
6. Bapak Reyhan selaku *owner* dari UMKM Chockles Es Coklat yang telah memberikan izin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini.
7. Karyawan *part time* selaku responden yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini.
8. Saudara-saudara kandung saya, Ari Sri Wahyuningsih, Dwi Nurjayanti, Kartika Sukmawati, dan Helen Deta Putri Rulliya.
9. Sahabat tercinta: Amel, Virly, Indri, Kiki, Tika, Mila, dan Mutia.
10. Adik-adiku: Cindi, Ida, dan Intan.
11. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, September 2019

Penulis

Titis Candra Rukmana

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN *PART TIME* UMKM CHOCKLES ES COKLAT DI
CABANG YOGYAKARTA**

TITIS CANDRA RUKMANA

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Email: candrarukmanatitis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta, (2) Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turn over intention* UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta, (3) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan pada UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta, (4) Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja karyawan pada UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sampling jenuh (*sensus*), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah karyawan *part time* UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode *sensus* yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian. Pengambilan data dengan wawancara dan kuesioner disusun dengan Skala Likert dan kemudian dihitung dengan metode SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Kompensasi berpengaruh secara langsung negatif terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan koefisien beta sebesar (-0.237) dan signifikansi 0,042; (2) *Job embeddness* berpengaruh secara langsung negatif terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan koefisien beta sebesar (-0,260) dan signifikansi 0,043; (3) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan koefisien beta (-0,237) dan *t* hitung yaitu (-2,70) > 2,0227 (*t* Tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05; (4) *Job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan koefisien beta (-0,260) dan *t* hitung yaitu (-3,68) > 2,0227 (*t* Tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05.

Kata Kunci: Kompensasi, *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja Karyawan, dan *Turnover Intention*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSYARATAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Kompensasi	13

2. <i>Job Embddedness</i>	14
3. <i>Turnover Intention</i>	20
4. Kepuasan Kerja Karyawwan	22
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Pengaruh Antar Variabel	27
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2. Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Karyawan.....	30
4. Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Kaaryawan.....	31
D. Rerangka Pemikiran.....	33
E. Hipotesis Penelitian	34

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	35
B. Objek dan Waktu Penelitian	36
C. Klasifikasi Variabel Penelitian	37
1. Variabel Independen.....	37
2. Variabel Dependen	38
3. Variabel Mediasi.....	38
D. Definisi & Operasionalisasi Variabel.....	39
1. Kompensasi (X_1)	40
2. <i>Job Embeddedness</i> (X_2)	40
3. <i>Turnover Intention</i> (Y).....	40
4. Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	41
E. Skala Pengukuran.....	42
F. Jenis Data Penelitian	42
1. Data Primer	42
2. Data Sekunder	43
G. Prosedur Pengambilan Data	43

1. Wawancara	43
2. Kuesioner	44
H. Teknik Analisis.....	44
1. Uji Instrumen.....	44
a) Uji Validitas	44
b) Uji Reliabilitas	49
2. Uji Hipotesis.....	51
a) Analisis Deskriptif	51
b) Analisis Kuantitatif	51

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif	59
1. Analisis Deskriptif Variabel Responden	59
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
B. Analisis Kuantitatif	65
1. Hasil Pengujian Model I.....	66
2. Hasil Pengujian Model II	67
3. Interpretasi Hasil	68
4. Pengujian Hipotesis	69
C. Pembahasan.....	75

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA	80
----------------------	----

LAMPIRAN.....	82
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i> Karyawan UMKM Chokles Es Coklat di Cabang Yogyakarta	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan <i>Part Time UMKM</i> Chokles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.....	28
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Tahap Persiapan	35
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian Tahap Pelaksanaan.....	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Embeddednes</i>	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	38
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	39
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	41
Tabel 4.1 Deskriptif Responden.....	50
Tabel 4.2 Penilaian Kompensasi	52
Tabel 4.3 Penilaian <i>Job Embeddedness</i>	52
Tabel 4.4 Penilaian <i>Turnover Intention</i>	53

Tabel 4.5 Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi dan <i>Job Embeddedness</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi dan <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan..	56
Tabel 4.8 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Kompensasi (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	59
Tabel 4.9 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total <i>Job Embeddedness</i> (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	32
Gambar 3.1 Diagram Jalur Analisis Pengaruh Kompensasi & <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan	53
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner	83
Lampiran 2: Rekapitulasi Data Responden.....	89
Lampiran 3: Uji Validitas.....	98
Lampiran 4: Uji Reliabilitas.....	103
Lampiran 5: Analisis Deskriptif Responden	106
Lampiran 6: Analisis Jalur	110
Lampiran 7: Surat Keterangan	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tak luput dari pentingnya Sumberdaya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset untuk mencapai tujuan dari UMKM. Sumberdaya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga perlu memperoleh perhatian lebih. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sumberdaya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Fungsi sumberdaya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda perusahaan sekaligus sebagai pemain kunci dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan otak penggerak organisasi yang berperan penting dalam *profitability* perusahaan (Palupiningdyah, 2000).

UMKM biasanya dapat menerapkan sistem pekerja *part time* atau kerja paruh waktu dalam pengelolaan SDM. Pekerja *part time* adalah pekerja yang bertugas hanya dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal (Glosarium, 2016). Perekrutan pekerja *part time* di kota pelajar biasanya adalah mahasiswa tingkat akhir ataupun mahasiswa yang memiliki banyak waktu luang.

Sistem kerja *part time* memiliki keuntungan bagi pekerja *part time*. Keuntungan bekerja *part time* adalah: (1) **Tidak terikat waktu, jam kerja fleksibel.** Umumnya pekerjaan *part time* tidak terikat waktu seperti peraturan-peraturan yang berlaku pada pekerja permanen. Jam kerja lebih fleksibel dan dapat mengatur waktu kerja yang ingin diambil (*shift*), serta dapat berkoordinasi dengan tim dan rekan kerja. (2) **Dapat mengambil pekerjaan sesuai dengan keinginan.** Seseorang dapat mengambil pekerjaan yang diinginkan dan menyesuaikan sendiri waktu yang dimiliki. Tidak jarang seseorang bias mengambil beberapa pekerjaan *part time* atau pekerjaan harian. (3) **Mendapatkan penghasilan tambahan.** Seseorang yang ingin mendapatkan penghasilan tambahan, *part time job* menjadi alternatif sumber uang tambahan. Upah yang diterima biasanya diberikan setelah pekerjaan selesai atau dibayarkan bulanan dengan nominal sejumlah akumulasi dari pekerjaan yang telah kerjakan. (4) **Menambah *network* dan pengalaman.** Jika seseorang bekerja dengan baik dan profesional ketika kerja *part time*, maka semakin banyak klien yang akan percaya kepada seseorang tersebut. Jumlah pekerjaan akan meningkat, pengalaman bekerja yang kamu miliki semakin bertambah. Selain itu, dengan bekerja secara *part time*, kenalan akan semakin banyak. (<https://www.helpster.asia/id/blog/keuntungan-bekerja-part-time>).

Kekurangan dari bekerja *part time* meliputi: (1) Tidak ada perlindungan terhadap pekerja. Pekerja *part time* umumnya tidak memiliki perlindungan yang baik terhadap penipuan, terutama masalah penggajian. Artinya, jika ada klien yang tidak membayar dan kabur setelah pekerjaan selesai, maka tidak

banyak yang bisa dilakukan. Ada langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperoleh pekerjaan *part time* yang terbaik. (2) Disepelekan dan dianggap tidak profesional. Seringkali pekerjaan *part time* dianggap tidak penting dan sering tidak dihargai, padahal pekerja *part time* memiliki pekerjaan yang sangat penting dan juga memiliki kemampuan khusus yang tidak semua orang punya. (3) Kadang bayaran yang diterima tidak sesuai. Seperti poin pertama, karena ada kejadian dimana klien tidak memberikan kejelasan pada proses perekrutan karyawan, yang terjadi adalah karyawan tidak menerima bayaran yang sesuai dengan kesepakatan. (4) Sulit untuk kembali mencari pekerjaan. Berbeda dengan karyawan *full time* dan permanen yang memiliki kontrak kerja yang dilindungi oleh negara, karyawan *part time* jarang memiliki kepastian pekerjaan. Apabila klien sudah tidak membutuhkan pekerja untuk posisi tersebut maka pekerjaan seseorang tersebut terhenti dan untuk mendapatkan pekerjaan selanjutnya harus melalui proses interview dan lain sebagainya lagi (<https://www.helpster.asia/id/blog/keuntungan-bekerja-part-time>).

Pekerja *part time* memiliki keuntungan bagi UMKM. Keuntungan memilih pekerja *part time*: (1) Dapat menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini terjadi jika perusahaan hanya mencari tenaga ekstra pada waktu – waktu sibuk atau waktu khusus (hanya pada *event khusus, high seasion*, atau sebagainya). (2) Hemat biaya dan waktu. Perusahaan dapat mengatur sendiri waktu (lama jam kerja) dan periode mempekerjakan pegawai (misal: 3 hari, 1 minggu, 1 bulan). Perusahaan dapat mengatur sendiri

waktu (lama jam kerja) dan periode mempekerjakan pegawai (misal: 3 hari, 1 minggu, 1 bulan). (3) Perusahaan tidak harus melakukan perekrutan resmi yang membuang banyak waktu dan tenaga. Hindari kerumitan dari proses rekrut pegawai tetap (kontrak, kewajiban pemberian jaminan, asuransi, dan sebagainya) dan juga regulasi hukum untuk para pekerja tetap. (4) Membuka kesempatan atau lowongan pekerjaan. Ketika mempekerjakan pegawai *parttime*, seseorang telah membuka lapangan pekerjaan bagi banyak orang dan membantu memajukan perekonomian (<https://www.helpster.asia/id/blog/keuntungan-bekerja-part-time>).

Adanya sistem kerja *part time* tidak luput dari masalah intensi penarikan diri atau *turnover intention*. Banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya (Sutanto dan Gunawan, 2013). Penelitian Chen *et al.* (2006) terungkap bahwa ada dua faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Bunga Astra Gracia (2016) mengungkapkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional merupakan faktor dari *turnover intention*. Penelitian lainnya menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah faktor yang dipercaya sebagai pemicu adanya *turnover intention* dalam organisasi (Clinton, 2012).

Apabila *turnover intention* tinggi maka akan menjadikan masalah bagi perusahaan seperti kenaikan pada beberapa biaya rekrutmen dan pelatihan

karyawan, tingkat kinerja yang dikorbankan, serta membutuhkan waktu untuk mencari pengganti karyawan yang baru.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kompensasi merupakan salah satu faktor timbulnya *turnover intention*. Oleh karena itu, UMKM perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pekerja di dalamnya. UMKM ataupun perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang tinggi namun sumber daya manusia juga memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Sistem pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2012). Dengan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup inilah maka manusia bekerja menggunakan tenaga, pikiran, waktu yang mereka miliki untuk mengharapkan imbalan atau kompensasi. Ketika kompensasi yang diberikan oleh pihak UMKM memenuhi kepuasan karyawannya, maka akan memperkecil tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, ketika kompensasi yang diterima tidak mencukupi kebutuhan karyawan maka akan menjadikan ketidakpuasan kerja yang akan memunculkan sikap negatif yang salah satunya adalah intensi penarikan diri yang bisa disebut dengan *turnover intention*.

Kepuasan kerja karyawan yang bekerja perlu diperhatikan. Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan bayaknya yang perkerja yakini seharusnya diterima (Robbins, 2007). Ketika kepuasan kerja itu rendah maka akan memberikan dampak yang negatif atau kurang

menguntungkan bagi pekerja tersebut maupun bagi perusahaan. Ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antara karyawan dan atasan, dan pemogokan) sehingga menurunnya produktivitas (Harjoyo,2012).

Salah satu faktor lain dari *turnover intention* adalah *job embeddedness* (keterikatan karyawan terhadap kerja). *Job embeddedness* merupakan konstruk yang menggambarkan bagaimana seseorang karyawan merasa mencintai dan menjiwai pekerjaannya sehingga membuat orang tersebut memilih untuk tinggal di suatu organisasi dan merasa tidak bisa memisahkan diri dari pekerjaannya (Mitchel *et. al*, 2001). Karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja (Kismono,2011). Ketika karyawan merasa dirinya memiliki keterikatan yang kuat atau tinggi dengan pekerjaannya maka akan timbul rasa kepuasan. Namun jika karyawan tersebut merasa keterikatan terhadap pekerjaannya itu rendah, maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah, kemudian akan berlanjut pada *turnover intention*.

Hasil observasi pada objek penelitian, UMKM penghasil Chockles Es Coklat merupakan suatu UMKM yang bergerak di dalam bidang kuliner khususnya minuman coklat. UMKM ini berdiri sejak tahun 2014. Penyajian dari dari UMKM ini berupa *outlet* yang menjual berbagai macam varian

minuman coklat antara lain untuk yang regular: original, kopi, susu, dan klasik serta untuk yang premium: original, kopi, susu, dan klasik. Baru-baru ini Chockles Es Coklat mengeluarkan varian baru yaitu milkshake, es kopi, dan ice cream. Beberapa *outlet* Chockles Es Coklat juga menyediakan tempat bagi konsumen untuk menikmati minuman yang telah dibelinya.

Chockles Es Coklat telah memiliki cabang di beberapa kota yaitu Yogyakarta, Semarang, Jakarta Timur, Magelang, Malang, dan Surabaya. Cabang di Yogyakarta terdapat 40 karyawan *part time* yang diisi oleh mahasiswa di 10 *outlet*, cabang Semarang terdapat 35 karyawan *part time* yang diisi oleh mahasiswa dan nonmahasiswa di 10 *outlet*, cabang Malang terdapat 2 *outlet*, cabang Magelang terdapat 3 *outlet*, cabang Jakarta Timur terdapat 2 *outlet*, dan cabang Surabaya terdapat 1 *outlet*.

Chockles Es Coklat memilih sistem kerja *part time* karena dinilai lebih efisien dan cocok diterapkan. Sistem *part time* dijadwalkan satu hari terbagi 2 *shift*, untuk satu *shift* yaitu 6 jam kerja. Hari Minggu *outlet* Chockles Es Coklat tetap buka. Pekerjaan di Chockles Es Coklat tidak ada target yang diwajibkan serta tidak ada kontrak yang mengikat.

Peneliti hanya berfokus pada cabang Yogyakarta karena peneliti berdomisili di Yogyakarta, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Selain itu, di Yogyakarta merupakan kota pelajar, sehingga terdapat banyak mahasiswa, terutama mahasiswa yang memiliki waktu luang seperti mahasiswa tingkat akhir.

Cabang Yogyakarta pada bulan pertama dan kedua mulai bekerja gaji yang diberikan sebesar satu juta rupiah, sedangkan bulan selanjutnya sebesar satu juta dua ratus ribu rupiah tanpa absen. Karyawan tidak wajib mengambil pekerjaan di hari libur. Ketika karyawan mengambil pekerjaan di hari libur, maka pekerjaan tersebut termasuk bonus dengan ketentuan untuk per *shift* sebesar lima puluh ribu rupiah per orang. Kompensasi lain yang diberikan Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta adalah bonus uang sebesar dua ratus ribu rupiah bagi karyawan dengan kinerja yang disiplin dan mencapai omset yang sesuai dengan perhitungan buku besar.

Job embeddedness terlihat pada karyawan yang bekerja sebagian besar adalah mahasiswa tingkat akhir yang mengisi waktu luang mereka. Karyawan yang bekerja, direkrut dari kenalan karyawan pada Chockles Es Coklat. Pihak Chockles Es Coklat pun secara formal tidak mengikat kontrak pada karyawannya.

Berikut ini data karyawan yang masuk dan keluar yang pada UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta.

Tabel 1.1
Turnover Karyawan Part Time Chockles Es Coklat Di Cabang Yogyakarta

Tahun	Jumlah Cabang	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	% Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	% Karyawan Keluar
2014	6	18	-	0%	1	5,56%
2015	10	50	33	66%	0	0%
2016	21	80	30	37,5%	0	0%
2017	13	70	0	0%	10	14,29%
2018	9	36	0	0%	34	48,57%
Rata-rata				20,77%		13,68%

Sumber: Data diolah peneliti dari UMKM Chockles Es Coklat, tanggal 4 Mei 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase karyawan keluar pada Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta terbilang tinggi. Kompensasi dan *job embeddedness* (keterikatan karyawan terhadap pekerjaan) yang diterapkan oleh pihak Chockles Es Coklat terlihat bagaimana kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang nantinya akan mempengaruhi *turn over intention* (tingkat perpindahan karyawan). Berdasarkan latar belakang tersebut

saya tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi di dalam UMKM ini, tentang ”**Pengaruh Kompensasi dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan *Part Time* UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan terhadap UMKM Chockles Es Coklat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan pengaruh *job embeddedness* terhadap *turn over intention* UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan pada UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja karyawan pada UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi mengenai kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention* dan kepuasan kerja karyawan serta dapat memberikan kontribusi tambahan sumber referensi untuk literatur penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan bahan evaluasi atas bagaimana pelaksanaan kompensasi, *job embeddedness*, *turn over intention*, dan kepuasan kerja karyawan yang ada di dalam objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” Malayu S.P.Hasibuan (2007). Simamora (2004) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi”.

Menurut Handoko dalam Andini (2006), salah satu tujuan kompensasi adalah mempertahankan karyawan, bila kompensasi tidak kompetitif, maka akan berimplikasi banyak karyawan yang akan keluar.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya

berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2. Job Embeddedness (Keterikatan Kerja)

a. Definisi *Job Embeddedness*

Persepsi *embeddeness* individu pada organisasi merupakan bentuk keterkaitan individu terhadap organisasi. Dapat mendorong timbulnya kepedulian atau rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi. Hal ini dapat disebabkan karena individu yang membedakan mempersepsikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasinya (Mitchell *et al.*, 2001). *Job embeddedness* didefinisikan

sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Mitchel *et.al* (2001) dalam Wijayanto (2004) mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena akumulasi pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*).

b. Indikator *Job Embeddedness*

Menurut Mitchell *et.al*, (2001,dalam Yang *et al*, 2011) ada 3 indikator dari *job embeddedness* yaitu *links*, *fit*, dan *sacrifice*.

1) *Fit* (Cocok)

Fit mengacu pada kompatibilitas karyawan dengan organisasi dan masyarakat sekitar (Lee *et al*, 2004 & Mitchel *et al*, 2001). Cocoknya individu dengan organisasi terjadi apabila karyawan menilai baik pribadi, aspirasi karir, pengetahuan dan keterampilan, dan kemampuan yang kompatibel dengan budaya organisasi, serta dengan persyaratan pekerjaan. Selain itu, seseorang akan mempertimbangkan seberapa baik dia cocok dengan aspek masyarakat dan lingkungan sekitarnya seperti kondisi cuaca, iklim, keyakinan, agama dan kegiatan hiburan (Mitchel *et al*, 2001).

Teori *Job embeddedness* memaparkan bahwa semakin baik hubungan organisasi dengan masyarakat sekitar, maka semakin baik hubungan organisasi dengan masyarakat sekitar, maka semakin kuat

hubungan organisasi tersebut (Lee *et al*, 2004 Mitchell *et al*, 2001).

Fit terbagi menjadi dua, *fit* organisasi dan *fit* komunitas.

a) *Fit* Organisasi

Dalam hal ini *fit* organisasi mempresentasikan persepsi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan merasa cocok dengan organisasinya akan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja adalah tempat untuk mencapai tujuan karir. Jika karyawan sudah merasa cocok dan nyaman dengan posisinya dalam organisasi akan timbul keterkaitan terhadap pekerjaan dan bekerja keras dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan sehingga dapat meningkatkan produktifitas organisasi.

b) *Fit* Komunitas

Fit komunitas memaparkan bahwa persepsi karyawan dari kesesuaiannya terhadap lingkungan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kecocokan terhadap komunitas yang tinggi akan memiliki hubungan yang dekat dengan karyawan lain di organisasi tersebut. karyawan merasa memiliki ide, gagasan, dan pendapat yang sama dengan rekan kerjanya.

2) *Links* (Hubungan)

Didefinisikan sebagai “hubungan antara dilihat orang dan lembaga” (Mitchel *et al*, 2001). Semakin banyak *links* ke tempat kerja atau masyarakat, dalam teori, individu-individu lebih tinggi tertanam akan menjadi. *Links* dapat berupa sosial, psikologis, atau keuangan dan terkait dengan usia, status perkawinan, jumlah anak-anak dan usia mereka, masa kerja, hobi, atau kegiatan keagamaan terkait atau keanggotaan dalam organisasi masyarakat. Para penulis mengakui bahwa kepentingan relatif dari masing-masing faktor yang disebutkan sebelumnya dapat berbeda dengan populasi dan adanya tekanan yang melekat untuk tetap bekerja agar seseorang dapat hadir. Tekanan tersebut bisa berasal dari anggota keluarga, anggota tim di tempat kerja, atau orang lain di tempat kerja (Maertz, Stevans, *et al*, 1996). Atau, kurangnya tanggung jawab perkawinan atau orang tua atau kegagalan untuk mengembangkan hubungan kerja berarti dapat menunjukkan bahwa karyawan cenderung untuk tinggal dengan situasi kerja mereka saat ini. *Links* terbagi menjadi dua yaitu *links* organisasi dan *links* komunitas.

a) *Links* Organisasi

Dimensi ini menggambarkan hubungan karyawan terhadap organisasinya secara formal maupun informal. Karyawan akan merasa terlibat pada setiap pekerjaannya di organisasi yang menimbulkan keterikatan terhadap pekerjaan tersebut sehingga karyawan tersebut dapat mengaplikasikan kemampuannya secara maksimal pada pekerjaan tersebut.

b) *Links* komunitas

Links komunitas digambarkan bahwa hubungan individu terhadap lingkungan tempatnya bekerja baik formal dan informal. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan komunitas di dalam organisasi dan merasa nyaman saat bekerja sehingga meningkatkan produktifitas kinerjanya sendiri. Selain di organisasi, hubungan dengan komunitas pun terjadi di luar organisasi secara informal, contohnya karyawan memiliki hobi yang sama dan sering melakukan hobi tersebut di luar jam kerja. Karyawan yang sering berkumpul di luar jam kerja akan meningkatkan intensitas kedekatan yang dapat menimbulkan keterikatan satu sama lain.

3) *Sacrifice* (Pengorbanan)

Seorang akan mengalami sebuah pengorbanan ketika meninggalkan sebuah pekerjaan, misalnya: ketika meninggalkan sebuah organisasi mereka mendapatkan kerugian pribadi seperti meninggalkan kolega, pekerjaan yang menarik, fasilitas-fasilitas yang sudah diberikan oleh perusahaan, dan lain sebagainya. Semakin banyak seorang karyawan menyerahkan apa yang sudah mereka dapatkan dan miliki ketika meninggalkan sebuah pekerjaan, maka hal itu membuat mereka semakin sulit untuk meninggalkan organisasinya (Shaw., *et al*, 1998). Seseorang pekerja mungkin mendapatkan gaji dan tunjangan yang sebanding yang dia peroleh pada saat ini, namun fasilitas, kolega, lingkungan pekerjaan belum tentu didapatkan. Semakin besar pengorbanan yang dikeluarkan oleh

seorang pekerja ketika meninggalkan organisasinya saat ini maka semakin besar juga rasa *job embeddedness*.

Pengorbanan hubungan sosial menjadi masalah yang harus diambil oleh pekerja jika harus pindah. Meninggalkan sebuah komunitas yang menarik dan aman dan di mana yang disukai atau dihormati akan sulit dilakukan oleh seorang pekerja. Komunitas yang sudah terbentuk dengan baik, dimana seorang pekerja merasakan nyaman sulit untuk ditinggalkan begitu saja. Tidak semua orang mengubah pekerjaan dan meninggalkan rumah dan lingkungan sosialnya yang lama. Seseorang bisa tetap tinggal yang sama meskipun telah berpindah pekerjaan, namun hal tersebut juga membutuhkan pengorbanan, antara lain: berbagai kemudahan, seperti perjalanan yang mudah atau kemampuan untuk sampai ke rumah pada waktu tertentu karena waktu luang dapat hilang dengan mengubah pekerjaan. Hal ini setidaknya juga membawa pengaruh terhadap kehidupan seorang pekerja.

Sacrifice (pengorbanan) dibagi menjadi dua yang *sacrifice* Organisasi dan *sacrifice* Komunitas.

a) *Sacrifice* Organisasi

Sacrifice organisasi berhubungan dengan hal-hal- yang bersifat material yang akan dikorbankan jika karyawan meninggalkan perusahaan. Karyawan akan merasa bahwa ia akan rugi jika melepaskan pekerjaan yang ia rasa menarik dan cocok untuk dirinya dan melepaskan pendapatan yang di mana ia merasa puas dengan

pendapatan tersebut dan meninggalkan tempat kerja yang dapat mengaplikasikan kemampuannya secara optimal.

b) *Sacrifice* Komunitas

Hal ini berhubungan dengan pengorbanan jika meninggalkan pekerjaan, karyawan akan merasa kehilangan teman-teman yang memiliki pendapat, gagasan, bahkan hobi yang sama. Karyawan dengan pemikiran seperti ini akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaannya.

3. *Turnover Intention* (Tingkat Keluar Masuknya Karyawan)

a. Definisi *Turnover Intention*

Turnover sering digunakan sebagai indikator performan perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi efektif perusahaan (Suhanto, E, 2009). Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). *Turnover* karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila

dikontrol secara tepat dan logis. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator performan perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi efektif perusahaan.

b. Indikator *Turnover Intention*

Mobley (1978) menyatakan bahwa intensi *turnover* terkandung tiga aspek yaitu:

1) *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh oleh teman di perusahaan lain.

2) *Intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)

Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan.

3) *Intention to quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan mulai menunjukkan perilaku tertentu yang menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

4. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Church dalam Harjoyo (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini dimaksudkan dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan atau *supervise*, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial didalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan. Handoko dalam Andini (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

b. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2001) dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1) Menyenangi pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang diitujunya punya alasan memiih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenani pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral kerja positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkain perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Masalah mengenai kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention*, dan kepuasan kerja karyawan pernah dikaji oleh peneliti sebelumnya:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

	Penelitian terdahulu	Penelitian terdahulu	Penelitian terdahulu
Penulis	Lidya Ribkha Genta Polli	Bunga Astra Gracia	Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana
Tahun	2015	2016	2016
Judul penelitian	Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado	Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Konsultan Design PT. Grahacipta)	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan
Objek	Rumah Sakit Siloam Manado	Konsultan Design PT.Grahaci;pta	PT. Karya Luhur Permai
Variabel	Indepenen:	Independen:	Independen:
	Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja	Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional	<i>Job Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional
	Dependen:	Dependen:	Dependen:
	Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intentions</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> Karyawan

lanjutan

Alat analisis	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda
Kesimpulan	1. Ada pengaruh positif signifikan antara <i>job embeddedness</i> terhadap kepuasan kerja,	1.Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	1. <i>Job embeddedness</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
	2. Ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	2.Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
	3. Ada pengaruh positif signifikan antara <i>job embeddedness</i> terhadap <i>turnover intentions</i>	3.Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
	4. Ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intentions</i>	4.Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negative secara simultan terhadap <i>turnover intention</i>	
	5. Ada pengaruh tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intentions</i>		

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Persaingan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain saat ini umum terjadi. Persaingan yang terjadi tidak hanya dari segi produk saja, namun dari segi pencarian karyawan yang potensial. Disinilah perusahaan harus berusaha menjaga supaya karyawan yang dimiliki agar tetap tinggal didalam perusahaannya. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi yang layak dan sesuai harapan karyawannya. Kompensasi yang diberikan bisa berupa uang ataupun barang. Ketika kompensasi yang didapatkan oleh karyawan sesuai harapan dan layak maka karyawan akan cenderung bertahan didalam perusahaan.

Karyawan yang di dalam perusahaannya cenderung tidak puas terhadap kompensasinya secara otomatis tidak merasakan kenyamanan atas apa yang dia kerjakan dan imbal jasa yang didupatkannya. Disinilah akan timbul rasa ingin mencari pekerjaan lain atau berpindah perusahaan dengan tujuan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya. Ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan inilah perusahaan akan merasa kerugian yang besar karena kehilangan karyawan yang sangat potensial didalam perusahaan. Artinya ketika karyawan merasakan kompensasi yang didapatkan itu layak dan sesuai dengan harapannya maka karyawan akan bertahan dan tidak keluar dari perusahaan atau berpindah perusahaan. Secara umum karyawan mengharapkan kompensasi yang sesuai keinginannya. Ketika kompensasi yang diterima karyawan sesuai harapan

itu dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Hal itu dikarenakan karyawan tidak ingin mencari kompensasi lain di tempat lainnya karena yang saat ini sudah sesuai dengan harapannya.

Kompensasi dan *turnover intention* memiliki keterkaitan. Secara umum karyawan mengharapkan kompensasi yang sesuai keinginannya. Disinilah ketika karyawan tidak bisa mendapatkan kompensasi yang diinginkan maka akan timbul rasa ingin mencari kompensasi yang diinginkannya di perusahaan lain dengan kata lain keluar dari perusahaan untuk pindah ke perusahaan lain dengan harapan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Namun ketika kompensasi yang diterima karyawan sesuai harapan, maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Hal itu dikarenakan karyawan tidak ingin mencari kompensasi lain di tempat lainnya karena yang saat ini sudah sesuai dengan harapannya.

Dalam penelitian Bunga Astra Gracia (2016) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun secara garis besar kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* karena ketika kompensasi itu tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah. Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Di dalam UMKM pergantian karyawan sudah banyak terjadi. Hal tersebut terjadi karena kurangnya tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan telah menjalin hubungan formal dan informal dengan UMKM kemudian merasakan kecocokan dan merasa terbenam dalam UMKM maka karyawan tersebut akan merasa banyak kehilangan apabila meninggalkan UMKM, keadaan seperti itu dapat dikatakan karyawan telah memiliki keterikatan terhadap UMKM nya. Sebaliknya ketika karyawan telah menjalin hubungan foral dan informal dengan UMKM itu rendah kemudian merasakan ketidakcocokan, maka tidak akan merrasa kehiangan ketika meninggalkan UMKM. Dampak yang akan ditimbulkan apabila karyawan memiliki *tingkat job embeddedness* yang rendah, tidak merasa terikat dengan UMKM maka karyawan akan cenderung berkeinginan untuk memutuskan meninggalkan UMKM, keluar dari UMKM atau berpindah UMKM atau yang disebut *turnover intention*. Namun ketika karyawan yang merasakan terikat dengan UMKM nya maka kecenderungan untuk memutuskan keluar dari UMKM atau berpindah UMKM akan kecil. Artinya tingkat *turnover intention* karyawan didalam UMKM dipengaruhi oleh tingkat *job embeddedness* karyawannya.

Job embeddedness atau keterikatan kerja merupakan faktor yang menjadi pertimbangan karyawan memutuskan untuk tinggal didalam UMKM atau meninggalkan UMKM nya. Karyawan yang memutuskan untuk keluar dari UMKM atau meninggalkan perusahaan itu memiliki

tingkat *job embeddedness* yang rendah. Sesuai dengan hasil penelitian dengan hasil penelitian Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika karyawan merasa terikat di dalam perusahaan yaitu *job embeddedness* yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan hipotesis penelitian yaitu:

H₂ : *Job embeddedness* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*

3. Kompensasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh UMKM untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya salah satunya melalui kompensasi yang diberikan sebagai balasan kerja yang telah dilaksanakan. Kompensasi dapat berasal dari gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diperoleh dari UMKM. Namun, ketika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan berakibat dengan bertambahnya *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Bunga Astra Gracia (2016) kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan hipotesis penelitian yaitu:

H₃: Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

4. Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Job embeddedness yang terjalin di dalam UMKM terjalin secara formal dan informal. Secara formal maupun informal ini akan menunjukkan kecocokan atau tidaknya karyawan di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa cocok atas *job embeddedness* yang terjalin maka timbulah kepuasan. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan merasa tidak cocok *job embeddedness* yang ada di dalam organisasi maka timbulah ketidakpuasan. Selanjutnya karyawan yang puas akan *job embeddedness* yang ada di dalam organisasi cenderung akan bertahan yang kemudian memperkecil *turnover intention*. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan tidak puas akan *job embeddedness* yang ada di dalam organisasi cenderung akan keluar dari organisasi akan memperbesar *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika karyawan merasa terikat di dalam perusahaan yaitu *job embeddedness* yang tinggi

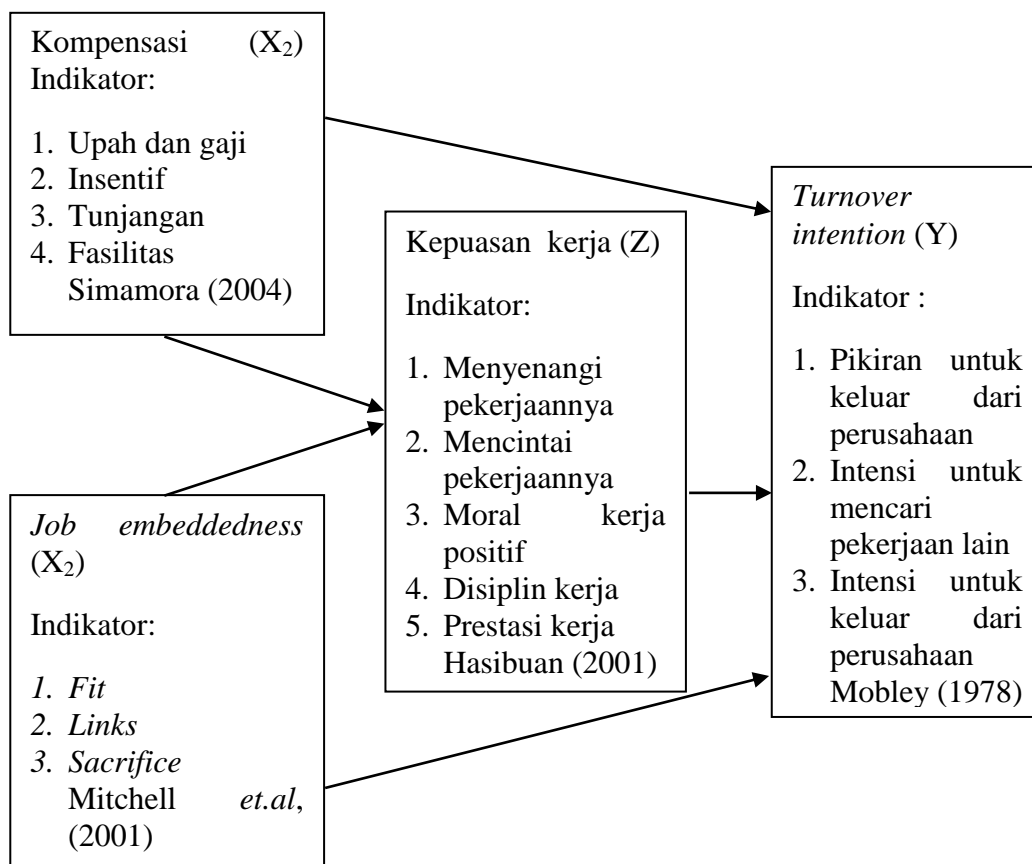
maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan hipotesis penelitian yaitu:

H₄: *Job Embeddedness* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

D. Rerangka Pemikiran

Berikut ini merupakan skema kerangka konseptual di dalam penelitian:



Sumber: Pengembangan penelitian terdahulu Simamora (2004), Mitchel *et. al* (2001), Hasibuan (2001), dan Mobley (1978)

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa variabel kompensasi(X_1) memiliki indikator gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas mempunyai pengaruh langsung terhadap *turnover intention*(Y) yang memiliki indikator pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu kompensasi(X_1) juga mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*(Y) melalui kepuasan kerja(Z) sebagai variabel mediasi yang memiliki indikator menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja

positif, disiplin kerja, prestasi kerja. Variabel *job embeddedness*(X_2) yang mempunyai indikator *fit*, *links*, *sacrifice* mempunyai pengaruh langsung terhadap *turnover intention*(Y), selain itu variabel *job embeddedness*(X_2) juga mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*(Y) melalui kepuasan kerja(Z) sebagai variabel mediasi.

E. Hipotesis

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.

H₂: *Job embeddedness* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.

H₃: Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.

H₄: *Job Embeddedness* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah, “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”. Maka, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu mengambil seluruh data dari populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono:2013). Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *part time* UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sampling jenuh (sensus), istilah lain dari sampling jenuh ialah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah karyawan *part time* UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta berjumlah 40 orang.

Tabel 3.1

**Jumlah Karyawan *Part time* UMKM Chockles Es Coklat di cabang
Yogyakarta**

No.	Cabang UMKM Chockles Es Coklat	Jumlah Karyawan Part time
1.	Yogyakarta	40

Sumber: Data UMKM Chockles Es Coklat, tanggal 4 Mei 2019

B. Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta, yang memiliki 10 *outlet* , sedangkan waktu pelaksanaannya pada bulan Februari 2018 sampai dengan Agustus 2019.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Tahap Persiapan

No	Rencana Kegiatan	Bulan															
		Februari			Maret				April				Mei				
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Observasi																
2	Identifikasi Masalah																
3	Penentuan Tindakan																
4	Penentuan Judul																
5	Penyusunan Proposal																
6	Pengajuan Izin																

Sumber: Jadwal Penelitian Tahap Persiapan, 2019

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian Tahap Pelaksanaan

No	Rencana Kegiatan	Bulan																
		Mei			Juni				Juli				Agustus				September	
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengumpulan Data																	
2	Penulisan Laporan																	
3	Pendaftaran Ujian																	
4	Pelaksanaan Ujian																	

Sumber: Jadwal Penelitian Tahap Pelaksanaan, 2019

C. Klasifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2013) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X), variabel terikat (Y) dan variabel mediasi (Z). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono:2013). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan *job embeddedness* (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono:2013). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono:2013). Variabel mediasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

D. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

a. Kompensasi (X_1)

Menurut Simamora (2006) mendefinisikan “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004).

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Dalam menentukan nilai indikator variabel berikut maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut.

b. *Job Embeddedness* (X_2)

Menurut Mitchel *et. al* (2001) mengemukakan bahwa *job embeddedness* merupakan konstruk yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan merasa mencintai dan menjiwai pekerjaannya sehingga membuat orang tersebut memilih untuk tinggal di suatu organisasi dan merasa tidak bisa memisahkan diri dari pekerjaannya karena aspek-aspek dari dalam dan luar pekerjaan itu. Indikator *job embeddedness* menurut Mitchel *et al* (2001).

1) *Fit* ($X_{2,1}$)

2) *Links* ($X_{2,2}$)

3) *Sacrifice* ($X_{2,3}$)

c. Turnover Intention (Y)

Menurut Mobley dalam Harjoyo (2012) mengatakan bahwa *turnover* adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa disertai pemberian imbalan. Indikator *job embeddedness* menurut Mobley (1978).

- 1) Pikiran untuk keluar dari perusahaan ($Y_{1,1}$)
 - 2) Intensi untuk mencari pekerjaan lain ($Y_{1,2}$)
 - 3) Intensi untuk keluar dari perusahaan ($Y_{1,3}$)
-

d. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Menurut pendapat Hasibuan (2001) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001).

- 1) Menyenangi pekerjaannya ($Z_{1,1}$)
- 2) Mencintai pekerjaannya ($Z_{1,2}$)
- 3) Moral kerja positif ($Z_{1,3}$)

4) Disiplin kerja ($Z_{1,4}$)

5) Prestasi kerja ($Z_{1,5}$)

E. Skala Pengukuran

Pengukuran penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Sugiyono (2014). Dalam skala likert, umumnya berisi 5 (lima) tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuesioner.

Adapun dari tiap-tiap tanggapan tersebut dalam setiap item pertanyaan kemudian diberi skor, antara lain:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | (Skor/Nilai 1) |
| 2. Tidak Setuju (TS) | (Skor/Nilai 2) |
| 3. Netral (N) | (Skor/Nilai 3) |
| 4. Setuju (S) | (Skor/Nilai 4) |
| 5. Sangat Setuju (SS) | (Skor/Nilai 5) |

Skala likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jumlah yang di pilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas 5 (lima) sebagai intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

Jawaban dari setiap indikator dan item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79= Tingkat kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention* dan kepuasan kerja sangat rendah.
 2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59= Tingkat kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention* dan kepuasan kerja rendah.
 3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39= Tingkat kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention* dan kepuasan cukup.
 4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19= Tingkat kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention* dan kepuasan kerja tinggi.
- Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00= Tingkat kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention* dan kepuasan kerja sangat tinggi.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data mengenai variabel-variabel

yang berhubungan dengan kompensasi, *job embeddednes*, *turnover intention*, dan kepuasan kerja karyawan yang berasal dari kuisioner yang diisi oleh karyawan *part time* di UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012) sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami, melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan. Data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Penelitian ini, data sekunder bersumber dari jumlah responden karyawan *part time* UMKM Chokles Es Coklat di cabang Yogyakarta yang berjumlah 40 orang.

G. Prosedur Pengambilan Data

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga jumlah respodennya sedikit atau kecil. Di dalam wawancara dilakukan dengan mewawancarai pemilik dari UMKM Chockles Es Coklat.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2005) kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner atau menyebarkan secara langsung kepada responden. Data yang dibutuhkan adalah berupa jawaban responden (penilaian) atas pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang diteliti yaitu pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi, *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Kuisisioner atau daftar pertanyaan ini disebarkan langsung kepada karyawan *part time* UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta.

H. Teknik Analisis

a. Uji Instrumen

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan ketentuan, kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Maka, kuisisioner harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1) Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2011) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Apabila korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan yaitu kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Pernyataan validitas item dapat dilihat pada *Corrected Item Total Correlation* yang menurut Ghozali (2011) dapat dikatakan valid jika signifikansi dibawah 0,05. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan data sejumlah 40 responden, pada tingkat signifikansi 5%.

a. Kompensasi (X_1)

Di bawah ini adalah Tabel 3.4 hasil pengujian validitas item variable kompensasi:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Ket.
Kompensasi	X _{1.1.1}	0.867	0.000	Valid
	X _{1.1.2}	0.923	0.000	Valid
	X _{1.2.1}	0.892	0.000	Valid
	X _{1.2.2}	0.884	0.000	Valid
	X _{1.3.1}	0.884	0.000	Valid
	X _{1.3.2}	0.865	0.000	Valid
	X _{1.4.1}	0.932	0.000	Valid

	X _{1.4.2}	0.931	0.000	Valid
--	--------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian pada Tabel 3.4 tentang uji validitas variabel kompensasi, menunjukkan bahwa semua item variabel kompensasi memiliki nilai *Person Correlation* lebih dari 0,5, sehingga semua item variabel kompensasi dinyatakan valid. Hal ini artinya alat ukur yang digunakan sesuai untuk mengukur data penelitian ini dan dapat dipercaya kebenarannya atau sesuai dengan kenyataan. Dengan demikian, instrumen-instrumen yang digunakan pada variabel kompensasi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

b. *Job Embeddedness* (X₂)

Di bawah ini adalah Tabel 3.5 hasil pengujian validitas item variabel *job embeddedness*:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Embeddedness*

Variabel	Item Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Ket.
<i>Job Embeddedness</i>	X _{2.1.1}	0.893	0.000	Valid
	X _{2.1.2}	0.915	0.000	Valid
	X _{2.2.1}	0.906	0.000	Valid
	X _{2.2.2}	0.956	0.000	Valid
	X _{2.3.1}	0.868	0.000	Valid
	X _{2.3.2}	0.943	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian pada Tabel 3.5 tentang uji validitas variabel *job embeddedness*, menunjukkan bahwa semua item variabel *job embeddedness* memiliki nilai *Person Correlation* lebih dari 0,5, sehingga semua item variabel *job embeddedness* dinyatakan valid. Hal ini artinya alat ukur yang digunakan sesuai untuk mengukur data penelitian ini dan dapat dipercaya kebenarannya atau sesuai dengan kenyataan. Dengan demikian, instrument-instrumen yang digunakan pada variabel *job embeddedness* dalam penelitian ini dapat digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

c. *Turnover Intention* (Y)

Di bawah ini adalah Tabel 3.6 hasil pengujian validitas item variabel *turnover intention*:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Item Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	sig.	Ket.
<i>Turnover Intention</i>	Y _{1.1.1}	0.893	0.000	Valid
	Y _{1.1.2}	0.915	0.000	Valid
	Y _{1.2.1}	0.906	0.000	Valid
	Y _{1.2.2}	0.956	0.000	Valid
	Y _{1.3.1}	0.868	0.000	Valid
	Y _{1.3.2}	0.943	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian pada Tabel 3.6 tentang uji validitas variabel *turnover intention*, menunjukkan bahwa semua item variabel *turnover intention* memiliki nilai *Person Correlation* lebih dari 0,5, sehingga semua item variabel *turnover intention* dinyatakan valid. Hal ini artinya alat ukur yang digunakan sesuai untuk mengukur data penelitian ini dan dapat dipercaya kebenarannya atau sesuai dengan kenyataan. Dengan demikian, instrumen-instrumen yang digunakan pada variabel *turnover intention* dalam penelitian ini dapat digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

d. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Di bawah ini Tabel 3.7 hasil pengujian validitas item variabel kepuasan kerja karyawan:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Item Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	sig	Ket
Kepuasan Kerja Karyawan	Z _{1.1.1}	0.671	0.000	Valid
	Z _{1.1.2}	0.781	0.000	Valid
	Z _{1.2.1}	0.835	0.000	Valid
	Z _{1.2.2}	0.835	0.000	Valid
	Z _{1.3.1}	0.712	0.000	Valid
	Z _{1.3.2}	0.668	0.000	Valid
	Z _{1.4.1}	0.708	0.000	Valid
	Z _{1.4.2}	0.855	0.000	Valid
	Z _{1.5.1}	0.687	0.000	Valid
	Z _{1.5.2}	0.348	0.028	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian pada Tabel 3.7 tentang uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa semua item variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *Person Correlation* lebih dari 0,5, sehingga semua item variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini artinya alat ukur yang digunakan sesuai untuk mengukur data penelitian ini dan dapat dipercaya kebenarannya atau sesuai dengan kenyataan. Dengan demikian, instrumen-instrumen yang digunakan pada variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Repeated Measure* dan *One Shot*. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: seseorang diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya. Sedangkan *One Shot* atau pengukuran sekali saja: pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan

dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* > 0,60 yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2014).

Menurut Sekaran (2000), dalam Jhose (2018) indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut: Jika alpha atau r hitung:

0,8 s/d 1,0 = Reliabilitas baik

0,6 s.d 0,799 = Reliabilitas diterima

Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,965	<i>Reliable</i>
<i>Job Embeddedness</i> (X_2)	0,960	<i>Reliable</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,935	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,956	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada Tabel 3.8 tentang hasil uji reliabel variabel penelitian, menunjukkan bahwa semua item variabel penelitian memberikan nilai *Composite Reliability* > 0,6; sehingga semua item variabel penelitian dikatakan *reliabel*. Hal ini artinya seluruh indikator dalam instrument penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian dan juga dapat digunakan lebih dari satu kali oleh peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian

dengan variabel yang sama, karena hasil penelitian menghasilkan data yang konsisten atau sama dengan penelitian sebelumnya.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012), analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Di dalam penelitian ini, analisis deskriptif meliputi:

- a) Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, lama bekerja, dan pendapatan. Kemudian data ini diolah menggunakan analisis deskripsi statistik sehingga diperoleh nilai maksimal, nilai minimal, dan nilai mean (Me), dan Standar Deviasi (SD).
- b) Analisis mengenai tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisis data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

2) Analisis Kuantitatif

Variabel intervening atau mediasi berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur *path*. Analisis jalur dapat menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis.

Berdasarkan teori dari Ghozali (2011), analisis jalur (*path analysis*) adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode *multivariate* (lebih dari satu variabel dependen) dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara beberapa variabel (Ghozali,2011). Menurut Garson dari *Caroline State University* dalam Sarwo (2007), metode analisis jalur (*path analysis*) merupakan bentuk regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua arah atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Analisis jalur merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi linear berganda dan bivarian (Ghozali,2013).

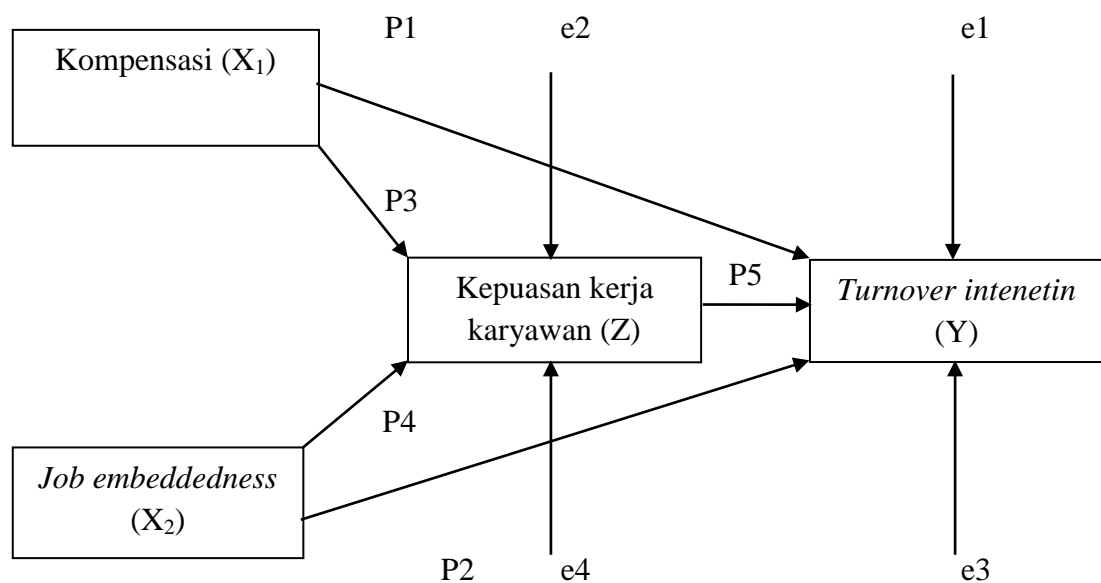
Analisis ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan melalui variabel (Z) sebagai variabel mediasi. Pengaruh langsung (*Direct effect*) yaitu pengaruh kompensasi (X1), *job embeddedness* (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Z) terhadap *turnover intention* (Y) serta pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*),

pengaruh kompensasi (X_1), *job embeddedness* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai mediasi.

a) Model Diagram Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merancang model berdasarkan konsep teori. Secara teori dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Variabel X_1 berpengaruh langsung terhadap variabel Y
- (2) Variabel X_2 berpengaruh langsung terhadap variabel Y
- (3) Variabel X_1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y tetapi melalui Z
- (4) Variabel X_2 berpengaruh tidak langsung terhadap Y tetapi melalui Z



Sumber: Pengembangan penelitian terdahulu Simamora (2004), Mitchel *et. al* (2001), Hasibuan (2001), dan Mobley (1978)

Gambar 3.1

Diagram Jalur Analisis Pengaruh Kompensasi dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan

Keterangan:

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$X_1 = \textit{Kompensasi}$

$X_2 = \textit{Job Embeddedness}$

$Z = \textit{Kepuasan Kerja Karyawan}$

$P_1 = \textit{Koefisien jalur kompensasi terhadap turnover intention}$

$P_2 = \textit{Koefisien jalur job embeddedness terhadap turnover intention}$

$P_3 = \textit{Koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan}$

$P_4 = \textit{Koefisien jalur job embeddedness terhadap kepuasan kerja karyawan}$

$P_5 = \textit{Koefisien jalur kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention}$

$e = \textit{Standar error}$ —

Anak panah menunjukkan hubungan langsung pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* (P_1), pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* (P_2), pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* (P_5). Selain hubungan langsung, terdapat juga hubungan tidak langsung pada anak panah (P_3XP_5) antara pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* (Y) yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja karyawan (Z), pada anak panah (P_4XP_5) antara pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan (Z).

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Berikut ini merupakan dua persamaan yang dimaksud:

$$(1) Z = P_3X_1 + P_4X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$(2) Y = P_1X_1 + P_2X_2 + P_5Z + e \dots \dots \dots (2)$$

b) *Theory Trimming* (Pengujian Hipotesis)

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi yang menggunakan nilai p dan uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung (konfirmasi) oleh data empiris. Rumus uji t pada regresi adalah sebagai berikut:

—

Keterangan:

b_i = Nilai koefisien regresi variabel ke i

s_e = Nilai standar error

Berikut ini pengujian dari empat hubungan variabel yang ada:

(1) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ho didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Ha didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

(2) Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

Ho: *Job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ha: *Job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ho didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya, *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Ha didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya, *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

(3) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Ho didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Ha didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

(4) Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Ho: *Job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Ha: *Job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Ho didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Ha didukung apabila taraf $\text{sig} > 0,05$. Artinya *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

c) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Setelah melakukan pengujian langsung, maka selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengujian mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dalam Ghozali (2013) yang dikenal dengan uji Sobel. Signifikan atau tidaknya pengaruh tidak langsung dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

Keterangan:

P_3 = Koefisien regresi kompensasi terhadap kepuasan kerja.

P_4 = Koefisien regresi *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja.

SP_3 = Standar eror koefisien regresi kompensasi terhadap kepuasan kerja.

SP_4 = Standar eror koefisien regresi *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil SP_3P_5 dan SP_4P_5 dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{P_3P_5}{SP_3P_5} \quad \text{dan} \quad \frac{P_4P_5}{SP_4P_5}$$

Apabila nilai t hitung $>$ t tabel berarti terdapat pengaruh mediasi secara signifikan pada taraf signifikansi 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Kompensasi dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *part time* Chockles Es Coklat di cadang Yogyakarta yang berjumlah 40 orang. Data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer berupa kuisisioner yang disebar oleh peneliti sejumlah 40 lembar. Kuisisioner yang kembali ke peneliti sebanyak 40 lembar. Selanjutnya data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. Hasil perolehan data dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden.

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif di dalam penelitian ini ditunjukkan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, lama bekerja, dan pendapatan, berdasarkan jawaban responden pada kuisisioner penelitian serta deskripsi variabel meliputi: kompensasi, *job embeddedness*, *turnover intention*, dan kepuasan kerja karyawan. Ringkasan hasil deskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden meliputi: usia, jenis kelamin, dan

pendidikan terakhir responden. Hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	57,5%
	Perempuan	17	42,5%
	Total	40	100%
Lama Bekerja	8 s/d 15 bulan	28	70%
	16 s/d 23 bulan	5	12,5%
	24 s/d 31 bulan	3	7,5%
	32 s/d 39 bulan	4	10%
	Total	40	100
Pendapatan	Rp. 1.000.000- s/d Rp. 1.150.000	24	60%
	>Rp. 1.150.000 s/d Rp. 1.300.000	16	40%
	Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 tentang karakteristik dari responden, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 23 orang atau 57,5% dan perempuan sebanyak 17 orang atau 42,5% . Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan UMKM Chockles Es Coklat didominasi oleh karyawan laki-laki dibanding perempuan.

Pada kategori lama bekerja, karyawan yang bekerja antara 8 s/d 15 bulan sebanyak 28 orang atau 70%, selama 16 s/d 23 bulan sebanyak 5 orang atau 12,5 %, selama 24 s/d 31 bulan sebanyak 3 orang atau 7,5 %, 32

s/d 39 bulan sebanyak 4 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bekerja yaitu antara 8 s/d 15 bulan.

Pada kategori pendapatan, karyawan yang memiliki pendapatan sebesar Rp 1.000.000,00 s/d Rp 1.150.000,00 sebanyak 24 orang atau 60%, pendapatan >Rp 1.150.000 s/d Rp 1.300.000,00 sebanyak 16 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki pendapatan sebesar Rp 1.000.000 s/d Rp 1.150.000,00.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan melakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 30 item pernyataan, yaitu 8 item berkaitan dengan kompensasi, 6 item berkaitan dengan *job embeddedness*, 6 item berkaitan dengan *turnover intention*, dan 10 item berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan yang berasal dari 4 variabel tersebut, agar dapat diketahui jelas maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata presentase tertinggi hingga terendah untuk dapat ditarik kesimpulan terhadap pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Penilaian variabel di dalam penelitian ini menggunakan skor terendah 1 (sangat tidak setuju) dan

menggunakan skor tertinggi 5 (sangat setuju). Di dalam menentukan kriteria penilaian terhadap variabel penelitian menggunakan interval :

$$Interval = \frac{5 - 1}{4} = 0,79$$

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Variabel kompetensi diukur dengan 4 indikator yang kemudian terurai dalam 8 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Penilaian Kompensasi (X_1)

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.00 s/d 1.79	Sangat Rendah	3	7,5%
1.80 s/d 2.59	Rendah	6	15%
2.60 s/d 3.39	Cukup	16	40%
3.40 s/d 4.19	Tinggi	15	37,5%
4.20 s/d 5.00	Sangat Tinggi	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui tanggapan responden menilai kompensasi paling banyak berada dikategori cukup yaitu sebanyak 16 orang (40,0%). Hal ini menunjukkan kompensasi pada UMKM Chockles Es Coklat tergolong cukup, karena upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas sudah cukup diberikan.

b. Variabel *Job Embeddedness*(X_2)

Variabel *job embeddedness* diukur dengan 3 indikator yang kemudian terurai dalam 6 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Penilaian *Job Embeddedness* (X_2)

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.00 s/d 1.79	Sangat Rendah	3	7,5%
1.80 s/d 2.59	Rendah	5	12,5%
2.60 s/d 3.39	Cukup	28	70,0%
3.40 s/d 4.19	Tinggi	2	5,0%
4.20 s/d 5.00	Sangat Tinggi	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui tanggapan responden menilai *job embeddedness* paling banyak berada dikategori cukup yaitu sebanyak 28 orang (70,0%) . Hal ini menunjukkan *job embedddness* pada UMKM Chockles Es Coklat tergolong cukup, karena *Job embeddedness* (keterikatan kerja) yang ada di dalam UMKM dirasa cukup .

c. Variabel *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* diukur dengan 3 indikator yang kemudian terurai dalam 6 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Penilaian *Turnover Intention*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.00 s/d 1.79	Sangat Rendah	7	17,5%
1.80 s/d 2.59	Rendah	11	27,5%
2.60 s/d 3.39	Cukup	14	35,0%
3.40 s/d 4.19	Tinggi	4	10,0%
4.20 s/d 5.00	Sangat Tinggi	4	10,0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui tanggapan responden menilai *turnover intention* paling banyak berada dikategori cukup yaitu sebanyak 14 orang (35,0%). Hal ini menunjukkan *turnover intention* pada UMKM Chockles Es Coklat tergolong cukup, karena pemikiran karyawna *part time* untuk meninggalkan UMKM masih dalam kategori cukup .

d. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel *turnover intention* diukur dengan 5 indikator yang kemudian terurai dalam 10 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.00 s/d 1.79	Sangat Rendah	1	2,5%
1.80 s/d 2.59	Rendah	5	12,5%
2.60 s/d 3.39	Cukup	7	17,5%
3.40 s/d 4.19	Tinggi	20	50,0%
4.20 s/d 5.00	Sangat Tinggi	7	17,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui tanggapan responden menilai kepuasan kerja karyawan paling banyak berada dikategori tinggi yaitu sebanyak 20 orang (50,0%). Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan pada UMKM Chockles Es Coklat tergolong tinggi, karena karyawan *part time* merasa puas dalam bekerja.

B. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Model analisis jalur dipilih untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Dari olah data dengan bantuan program komputer SPSS hasil analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Model I

Hasil pengujian analisis pengaruh kompensasi (X_1) dan *turnover intention* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) disajikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
**Hasil Uji Pengaruh Kompensasi (X_1) dan *Job Embedded* (X_2)
terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Coefficients ^a							
u m b e r : D	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.002	.458		2.186	.035	
	X_1	.281	.113	.320	2.488	.017	Signifikan
	X_2	.488	.123	.512	3.977	.000	Signifikan
Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Z) R Square : 0,515 F Hitung : 19, 635 Signifikansi F : 0.000							

ata primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Z = 0,320X_1 + 0,512X_2 + e$$

2. Hasil Pengujian Model II

Hasil pengujian analisis pengaruh kompensasi (X_1), dan *job embeddedness* (X_2), terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi disajikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Pengaruh Kompensasi (X_1) dan *Job Embeddedness* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.588	.438		15.044	.000	
X_1	-.232	.110	-.237	-2.114	.042	Signifikan
X_2	-.277	.132	-.260	-2.101	.043	Signifikan
Z	-.533	.148	-.476	-3.601	.001	Signifikan

Variabel Dependen : *Turnover Intention* (Y)
R Square : 0,695
F Hitung : 27,293
Signifikansi F : 0.000

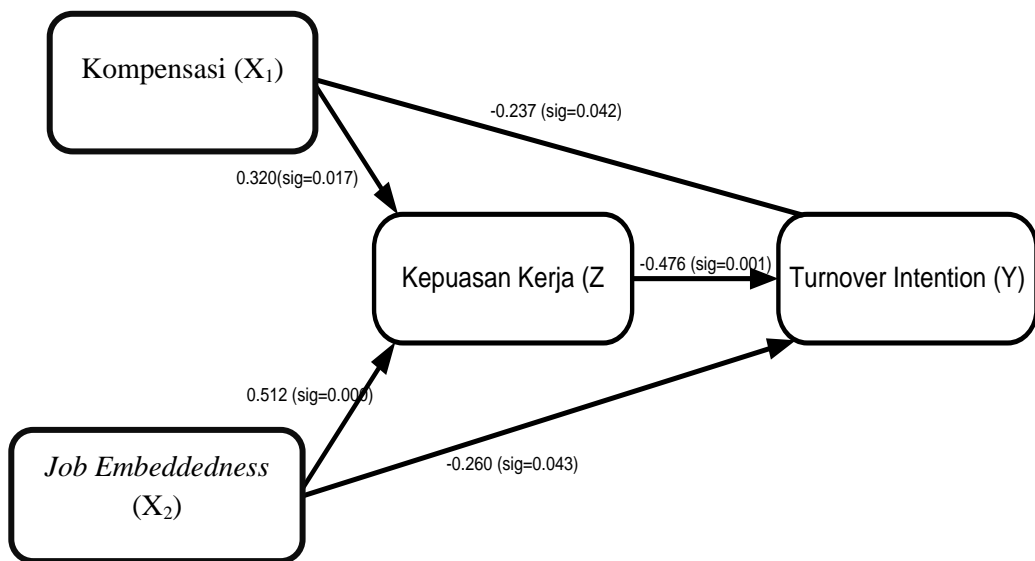
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Z = (-0,237)X_1 + (-0,260)X_2 + (-0,476)Z + e$$

3. Intepretasi Hasil

Langkah selanjutnya dalam analisis jalur adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Hasil ini disajikan dalam diagram jalur pada gambar 4.1 berikut ini:



Sumber: Data primer diolah, 2019

Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis 1 (Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*)

Berdasarkan Tabel 4.7 tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan *job embeddedness* (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0.237 (negatif) yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar -2,114 dan tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” **didukung**.

b. Hipotesis 2 (*Job embeddedness* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*)

Berdasarkan Tabel 4.7 tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan *job embeddedness* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja) sebagai variabel mediasi diperoleh hasil yang menunjukkan

bahwa koefisien regresi variabel *job embeddedness* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,260 (negatif) yang artinya variabel *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar -2,101 dan tingkat signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini berarti *job embeddedness* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “*job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” **didukung**.

- c. **Hipotesis 3** (Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan)

Berdasarkan perhitungan analisis *path* tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan *job embeddedness* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan
Pengaruh Total Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)
dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Pengaruh Langsung	
$X_1 \longrightarrow Y$	
P_1	= (-0,237)
Pengaruh Tidak Langsung	
$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$	
$P_3 \times P_5 = 0,320 \times (-0,476)$	= (-0,15232)
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	
$(-0,237) + (-0,15232)$	= (-0,38932)

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara langsung (*direct effect*) terhadap *turnover intention* sebesar (-0,237), sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar (-0,15232). Sehingga

diperoleh pengaruh total (*total effect*) sebesar $(-0,237) + (-0,15232) = (-0,38932)$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan statistik t (thitung) dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$\frac{a \cdot c}{\sqrt{b^2 + c^2}}$$

Berdasarkan hasil SP₃P₅ dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi

dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{a \cdot c}{\sqrt{b^2 + c^2}}$$

$$\text{thitung} = \frac{a \cdot c}{\sqrt{b^2 + c^2}}$$

$$\text{thitung} = -2,70$$

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai thitung yaitu $-2,70 > 2,0227$ (t Tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) secara signifikan mempunyai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel mediasi. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “kompensasi

berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi” **didukung**.

d. Hipotesis 4 (*Job embeddedness* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan)

Berdasarkan perhitungan analisis path tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan *job emebddedness* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan
Pengaruh Total *Job Embeddedness* (X_2) terhadap *Turnover*
***Intention* (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z)**

Pengaruh Langsung	
$X_2 \longrightarrow Y$	
P_2	= (-0,260)
Pengaruh Tidak Langsung	
$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$	
$P_4 \times P_5 = 0,512 \times (-0,476)$	= (-0,243712)
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	

$(-0,260) + (-0,243712)$	$= (-0,503712)$
--------------------------	-----------------

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa *job embeddedness* mempunyai pengaruh secara langsung (*direct effect*) terhadap *turnover intention* sebesar (-0,260), sedangkan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar (-0,243712). Sehingga diperoleh pengaruh total (*total effect*) sebesar $(-0,260) + (-0,243712) = (-0,503712)$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) *turnover intention* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan statistik t (thitung) dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

Berdasarkan hasil SP₄ P₅ dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\dots}{\dots}$$

$$t_{hitung} = -3,68$$

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yaitu $-3,68 > 2,0227$ (t_{Tabel}) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* (X_2) secara signifikan mempunyai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel mediasi. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “*job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi” **didukung**.

C. Pembahasan

1. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja *turnover intention*. Arah pengaruh variabelnya adalah negatif signifikan. Artinya bahwa ketika kompensasi rendah maka *turnover intention* akan tinggi. Sebaliknya, jika kompensasi tinggi maka *turnover intention* rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bunga Astra Gracia (2016) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun secara garis besar kompensasi dapat mempengaruhi

turnover intention karena ketika kompensasi itu tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah.

2. *Job embeddedness* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Arah pengaruh variabelnya adalah negatif signifikan. Artinya bahwa ketika *job embeddedness* rendah maka *turnover intention* akan tinggi. Sebaliknya, jika *job embeddedness* tinggi maka *turnover intention* rendah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika karyawan merasa terikat di dalam perusahaan yaitu *job embeddedness* yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan arah pengaruh variabel negatif dan signifikan. Artinya, ketika kompensasi yang diberikan

rendah maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan rendah, yang kemudian dapat meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan tinggi, yang kemudian akan meminimalisir *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Bunga Astra Gracia (2016) yang hasilnya Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. *Job embeddedness* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan arah pengaruh variabel negatif dan signifikan. Artinya, ketika *job embeddedness* yang terjalin rendah maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan rendah, yang kemudian dapat meningkatkannya *turnover intention*. Sebaliknya, jika *job embeddedness* yang terjalin tinggi maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan tinggi, yang kemudian akan meminimalisir *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa ketika karyawan merasa terikat di dalam perusahaan yaitu *job embeddedness* yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan *part time* pada UMKM Chockles Es Coklat di cabang Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kompensasi berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Job embeddedness* berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.
4. *Job embeddedness* berpengaruh secara tidak langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan tersebut menunjukkan variable *job embeddedness* memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* dan kepuasan karyawan. Responden menilai dari pengaruh karyawan terhadap organisasinya secara formal. Karyawan merasa tidak ada keterikatan terhadap pekerjaan tersebut secara formal (kontrak) sehingga karyawan tersebut dapat keluar masuk (*turnover*) dengan mudah. Solusi dari permasalahan tersebut yaitu jika pihak UMKM ingin memepertahankan karyawannya maka sebaiknya memberikan keterikatan kerja (*job embeddedness*) secara formal terhadap karyawannya. Agar karyawan tidak meninggalkan UMKM karena *sacrifice* (pengorbanan) yang dilakukan maka sebaiknya UMKM memeberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Bagus, Denny. 2009. "Turnover Intention : Definisi, Indikasi dan Dampak Turnover bagi Perusahaan dan Perhitungan Turnover" , <http://jurnal-sdm.blogspot.com>.
- Gracia, Bunga Astra. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design Pt. Grahacipta). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Universitas Pamulang.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management* 12 (2006), pp: 274–276.
- Clinton, M., et al. 2012. Job Embeddedness : A new attitudinal measure, international. *Journal of Selection & Assessment*, 20, 1, 111 – 117.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kismono, Gugup. 2011. *The Relationships Between Job Embeddedness, WorkFamily Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry*. Thesis of Piloshopy: pp: 1-10.

- Mitchell, T.R, Holtom B.C, Lee T.w.et al. 2001. Why people Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*.
- Mobley, W.H. 1978. Employee turnover: Causes, consequences, and control. Philippines : Addison-Wesley Publishing.
- Polii, Lidya Ribkha Genta. 2015. Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.4 2015.
- Rarasanti, Ida Ayu Putri dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4690-4718.
- Robbins SP, dan Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Suhanto, E. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wijayanto, B.R. 2004 .Pengaruh Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior yang dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. Yogyakarta: MMUGM.
- Zeffane Rachid .1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* vol.15,9 Pp.1-14.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN *PART TIME* PADA UMKM CHOCKLES ES COKLAT DI CABANG YOGYAKARTA

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendapatan:

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada Umkm Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta Dan Semarang.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan member tanda centang (✓) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia, meliputi:

STS = apabila anda merasa Sangat Tidak Sesuai

TS = apabila anda merasa Tidak Sesuai

N = apabila anda merasa Netral

S = apabila anda merasa Sesuai

SS = apabila anda merasa Sangat Sesuai

6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status anda.

A. KOMPENSASI

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	UPAH DAN GAJI					
1.	Upah yang anda terima diberikan tepat waktu.					
2.	Gaji yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan.					
	INSENTIF					
3.	Anda mendapatkan insentif jika bekerja melebihi jam kerja yang sudah disepakati.					

4.	Anda mendapatkan bonus jika anda mencapai target yang telah ditentukan.					
TUNJANGAN						
5.	UMKM memberikan tunjangan saat hari raya.					
6.	Anda mendapatkan jaminan kesehatan di UMKM ini.					
FASILITAS						
7.	UMKM memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan anda.					
8.	UMKM memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.					

B. JOB EMBEDDEDNESS

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	S
FIT						
1.	Anda merasa cocok dengan organisasi di dalam UMKM ini.					
2.	Anda merasa cocok dengan komunitas di dalam UMKM ini.					
LINKS						
3.	Anda merasa hubungan sosial antar rekan kerja di dalam organisasi sudah terbentuk dengan baik.					

4.	Anda merasa hubungan sosial antar rekan kerja di dalam komunitas sudah terbentuk dengan baik.					
SACRIFICE						
5.	Anda akan merasa merugi jika meninggalkan UMKM ini karena anda sudah cocok dengan pendapatan yang diberikan.					
6.	Anda akan merugi jika meninggalkan UMKM ini karena sudah cocok dengan karyawan di dalamnya.					

C. TURNOVER INTENTION

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
PIKIRAN UNTUK KELUAR DARI UMKM						
1.	Anda berencana untuk berhenti dari UMKM ini.					
2.	Anda banyak berpikir untuk berhenti dari UMKM ini.					
INTENSI UNTUK Mencari PEKERJAAN LAIN						
3.	Anda aktif mencari pekerjaan lain					
4.	Jika anda punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang anda miliki, anda akan pergi dari sini segera.					
INTENSI UNTUK BERHENTI DARI UMKM						
5.	Anda merasa ingin berhenti dari pekerjaan					
6.	Sesegera mungkin, anda akan meninggalkan UMKM ini					

D. KEPUASAN KERJA

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	MENYENANGI PEKERJAANNYA					
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda.					
2.	Anda sangat senang belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan anda.					
	MENCINTAI PEKERJAANNYA					
3.	Anda selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja.					
4.	Pekerjaan yang anda kerjakan selalu selesai dengan hasil yang maksimal.					
	MORAL KERJA POSITIF					
5.	Anda merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan anda.					
6.	Anda senang dapat bekerja sesuai dengan yang dituntut oleh UMKM ini.					
	DISIPLIN KERJA					

7.	Anda selalu dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.					
8.	Anda selalu dapat menaati waktu kerja yang telah ditetapkan.					
PRESTASI KERJA						
9.	Prestasi yang sudah anda capai sesuai dengan keinginan anda.					
10.	Banyak pengalaman yang anda peroleh dalam pekerjaan anda.					

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI

DATA RESPONDEN

Kompensasi (X_1)

No	$X_{1.1.1}$	$X_{1.1.2}$	$X_{1.2.1}$	$X_{1.2.2}$	$X_{1.3.1}$	$X_{1.3.2}$	$X_{1.4.1}$	$X_{1.4.2}$	Total	Rata-rata
1	2	2	4	2	3	2	4	4	23	2.88
2	1	1	3	5	2	3	3	3	21	2.63
3	1	1	4	2	2	1	3	3	17	2.13
4	1	2	4	4	4	3	3	4	25	3.13
5	3	3	2	2	3	2	4	4	23	2.88
6	2	1	2	2	2	1	1	1	12	1.50
7	2	2	3	2	1	1	2	1	14	1.75
8	2	2	2	2	2	2	4	3	19	2.38
9	1	2	2	2	1	2	2	2	14	1.75
10	2	3	2	2	4	2	3	3	21	2.63
11	1	2	4	3	2	2	3	4	21	2.63
12	1	2	4	3	5	3	5	5	28	3.50
13	1	1	5	1	5	1	3	2	19	2.38
14	1	2	4	1	4	1	3	3	19	2.38
15	2	2	3	2	4	2	3	3	21	2.63
16	1	1	5	5	5	2	4	4	27	3.38
17	1	1	5	5	5	3	4	4	28	3.50
18	1	1	5	5	5	2	4	4	27	3.38
19	2	1	4	1	4	2	2	3	19	2.38
20	3	2	4	1	1	1	3	2	17	2.13
21	1	1	5	4	5	2	5	4	27	3.38
22	2	1	3	5	2	3	3	3	22	2.75
23	1	1	3	5	2	3	3	3	21	2.63
24	1	2	3	4	3	3	3	3	22	2.75
25	2	1	5	5	5	4	5	4	31	3.88
26	1	2	4	5	5	4	5	5	31	3.88
27	2	2	4	4	4	4	4	4	28	3.50
28	1	1	4	4	5	5	5	5	30	3.75
29	1	1	5	5	5	5	5	5	32	4.00
30	1	1	5	5	5	4	4	4	29	3.63
31	2	2	4	4	4	4	4	4	28	3.50
32	2	2	5	5	4	3	4	5	30	3.75
33	1	1	4	4	4	3	4	4	25	3.13
34	1	1	5	5	5	4	5	5	31	3.88
35	1	1	4	4	4	3	5	5	27	3.38
36	1	1	5	5	5	3	5	5	30	3.75
37	2	2	4	5	4	5	4	5	31	3.88

No	X_{1.1.1}	X_{1.1.2}	X_{1.2.1}	X_{1.2.2}	X_{1.3.1}	X_{1.3.2}	X_{1.4.1}	X_{1.4.2}	Total X₁	Rata-rata
38	2	1	5	4	4	3	4	4	27	3.38
39	1	1	4	4	5	3	5	5	28	3.50
40	1	1	5	5	4	4	4	4	28	3.50

Job Embeddedness (X₂)

No	X_{2.1.1}	X_{2.1.2}	X_{2.2.1}	X_{2.2.2}	X_{2.3.1}	X_{2.3.2}	Total	Rata-rata
1	1	2	4	4	2	2	15	2.50
2	1	2	3	3	3	3	17	2.83
3	3	3	4	4	3	3	20	3.33
4	2	2	5	5	2	4	20	3.33
5	3	3	3	3	3	3	18	3.00
6	1	1	2	3	2	1	10	1.67
7	2	2	5	5	2	4	20	3.33
8	2	2	4	4	3	3	18	3.00
9	3	3	4	4	2	2	18	3.00
10	3	3	4	4	3	3	20	3.33
11	2	3	3	3	2	2	15	2.50
12	1	2	3	3	3	3	15	2.50
13	1	2	4	4	1	3	17	2.83
14	1	1	3	3	1	1	10	1.67
15	3	3	4	4	3	3	20	3.33
16	1	1	5	5	1	5	18	3.00
17	1	1	5	5	1	5	18	3.00
18	1	1	5	5	1	5	18	3.00
19	3	3	4	4	2	4	20	3.33
20	1	1	5	5	2	4	18	3.00
21	1	1	5	5	1	5	18	3.00
22	2	3	3	3	3	3	17	2.83
23	2	3	3	3	3	3	17	2.83
24	2	3	3	3	3	3	17	2.83
25	1	1	5	5	2	5	19	3.17
26	1	1	5	5	3	5	20	3.33
27	2	2	4	4	2	4	18	3.00
28	2	2	5	4	1	4	18	3.00
29	2	2	4	4	2	4	18	3.00
30	2	2	5	5	2	4	20	3.33
31	2	2	4	4	2	4	18	3.00
32	1	1	2	3	1	2	10	1.67
33	1	1	5	4	3	3	17	2.83
34	1	1	5	5	2	4	18	3.00
35	3	3	4	4	2	4	20	3.33
36	1	1	5	5	2	5	19	3.17
37	2	2	4	4	3	4	19	3.17

No	X_{2.1.1}	X_{2.1.2}	X_{2.2.1}	X_{2.2.2}	X_{2.3.1}	X_{2.3.2}	Total	Rata-rata
38	2	2	5	4	2	3	18	3.00
39	2	1	4	5	3	3	18	3.00
40	3	2	5	4	3	4	21	3.50

Turnover Intention (Y)

No	Y _{1.1.1}	Y _{1.1.2}	Y _{1.2.1}	Y _{1.2.2}	Y _{1.3.1}	Y _{1.3.2}	Total	Rata-rata
1	4	4	5	5	4	4	26	4.33
2	4	3	1	2	4	2	16	2.67
3	3	3	2	1	3	1	13	2.17
4	3	3	3	2	2	3	16	2.67
5	4	3	3	4	3	2	19	3.17
6	1	2	3	3	2	2	13	2.17
7	1	1	1	1	1	1	6	1.00
8	1	1	1	1	1	1	6	1.00
9	4	4	4	3	4	4	23	3.83
10	4	2	2	3	3	3	17	2.83
11	3	2	3	1	2	3	14	2.33
12	4	4	3	3	4	3	21	3.50
13	1	1	2	1	1	1	7	1.17
14	2	3	1	3	4	3	16	2.67
15	3	2	2	3	2	2	14	2.33
16	1	1	2	2	1	1	8	1.33
17	1	1	2	2	1	1	8	1.33
18	1	1	2	2	1	1	8	1.33
19	3	3	3	3	2	2	16	2.67
20	3	3	4	1	3	3	17	2.83
21	1	3	1	1	1	1	8	1.33
22	4	3	1	2	4	2	16	2.67
23	4	3	1	2	4	2	16	2.67
24	4	3	2	2	4	2	17	2.83
25	3	5	3	3	4	2	20	3.33
26	2	5	3	3	4	1	18	3.00
27	2	2	2	2	2	1	11	1.83
28	4	4	5	5	4	5	27	4.50
29	5	5	5	5	5	5	30	5.00
30	4	4	4	4	4	5	25	4.17
31	4	4	5	5	4	4	26	4.33
32	4	4	4	4	4	2	22	3.67
33	2	2	2	2	2	2	12	2.00
34	2	5	2	2	3	2	16	2.67
35	2	3	3	3	2	2	15	2.50
36	3	4	3	2	4	2	18	3.00
37	2	4	2	3	2	2	15	2.50

No	Y_{1.1.1}	Y_{1.1.2}	Y_{1.2.1}	Y_{1.2.2}	Y_{1.3.1}	Y_{1.3.2}	Total	Rata-rata
38	2	2	1	3	2	2	12	2.00
39	2	4	3	3	2	3	17	2.83
40	3	2	4	4	2	3	18	3.00

Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No	Z _{1.1.1}	Z _{1.1.2}	Z _{1.2.1}	Z _{1.2.2}	Z _{1.3.1}	Z _{1.3.2}	Z _{1.4.1}	Z _{1.4.2}	Z _{1.5.1}	Z _{1.5.2}	Total	Rata-rata
1	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	33	3.3
2	1	1	3	2	4	4	4	2	1	1	23	2.3
3	1	3	4	5	4	3	3	3	3	2	31	3.1
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36	3.6
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
6	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3.6
7	4	3	3	4	4	3	4	4	1	1	31	3.1
8	2	5	4	5	4	4	4	5	4	2	39	3.9
9	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	34	3.4
10	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3.6
11	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	30	3
12	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	41	4.1
13	1	3	3	4	3	3	4	4	2	3	30	3
14	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	31	3.1
15	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	17	1.7
16	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	35	3.5
17	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	35	3.5
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36	3.6
19	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	36	3.6
20	1	4	3	3	3	3	3	3	1	1	25	2.5
21	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	41	4.1
22	1	1	3	2	4	4	4	3	2	1	25	2.5
23	1	1	3	2	4	4	4	3	2	1	25	2.5
24	1	1	3	2	4	4	4	3	3	3	28	2.8
25	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	44	4.4
26	2	5	5	5	5	5	4	5	5	2	43	4.3
27	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	25	2.5
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	39	3.9
29	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	43	4.3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46	4.6
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
32	5	5	3	5	5	4	5	5	3	2	42	4.2
33	3	4	4	5	5	5	4	4	2	2	38	3.8
34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	45	4.5
35	5	5	4	5	4	4	5	5	3	2	42	4.2
36	3	5	5	4	5	4	5	5	4	2	42	4.2
37	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	40	4

No	Z_{1.1.1}	Z_{1.1.2}	Z_{1.2.1}	Z_{1.2.2}	Z_{1.3.1}	Z_{1.3.2}	Z_{1.4.1}	Z_{1.4.2}	Z_{1.5.1}	Z_{1.5.2}	Total	Rata-rata
38	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	43	4.3
39	4	3	4	5	4	5	5	4	5	2	41	4.1
40	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	40	4

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JUMLAH	
	Pearson Correlation	1	.866**	.723**	.685**	.722**	.644**	.768**	.830**	.867**
X1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.866**	1	.844**	.837**	.735**	.704**	.833**	.816**	.923**
X1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.723**	.844**	1	.802**	.760**	.733**	.773**	.768**	.892**
X1.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.685**	.837**	.802**	1	.711**	.823**	.744**	.724**	.884**
X1.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.722**	.735**	.760**	.711**	1	.722**	.870**	.820**	.884**
X1.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.644**	.704**	.733**	.823**	.722**	1	.774**	.801**	.865**
X1.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.768**	.833**	.773**	.744**	.870**	.774**	1	.943**	.932**
X1.7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.830**	.816**	.768**	.724**	.820**	.801**	.943**	1	.931**
X1.8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.867**	.923**	.892**	.884**	.884**	.865**	.932**	.931**	1
JUMLAH	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

A. Kompensasi (X₁)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
	Pearson Correlation	1	.826**	.765**	.827**	.699**	.791**	.893**
X2.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.826**	1	.778**	.868**	.702**	.834**	.915**
X2.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.765**	.778**	1	.899**	.718**	.813**	.906**
X2.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.827**	.868**	.899**	1	.781**	.866**	.956**
X2.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.699**	.702**	.718**	.781**	1	.854**	.868**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.791**	.834**	.813**	.866**	.854**	1	.943**
X2.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	.893**	.915**	.906**	.956**	.868**	.943**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40

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

B. *Job Embeddedness (X₂)*

C. *Turnover Intention (Y)*

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y 1.4	Y 1.5	Y 1.6	JUMLAH
Y1.1	Pearson Correlation	1	.711**	.625**	.636**	.872**	.763**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.711**	1	.663**	.639**	.879**	.628**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.625**	.663**	1	.764**	.623**	.767**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y 1.4	Pearson Correlation	.636**	.639**	.764**	1	.633**	.702**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y 1.5	Pearson Correlation	.872**	.879**	.623**	.633**	1	.679**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y 1.6	Pearson Correlation	.763**	.628**	.767**	.702**	.679**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	.883**	.866**	.854**	.841**	.897**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

D. Turnover Intention (Y)**Correlations**

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z 1.4	Z 1.5	Z 1.6	Z 1.7	Z 1.8	Z 1.9	Z1.10	JUMLA H
Pearson Correlation	1	.604**	.652**	.676**	.481**	.580**	.623**	.695**	.695**	.595**	.782**
Z1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.604**	1	.716**	.602**	.704**	.589**	.704**	.700**	.632**	.477**	.791**
Z1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.652**	.716**	1	.842**	.734**	.727**	.792**	.863**	.734**	.611**	.897**
Z1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.676**	.602**	.842**	1	.706**	.792**	.778**	.835**	.663**	.485**	.863**
Z 1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.481**	.704**	.734**	.706**	1	.868**	.877**	.776**	.619**	.489**	.845**
Z 1.5 Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.580**	.589**	.727**	.792**	.868**	1	.885**	.741**	.656**	.604**	.869**
Z 1.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.623**	.704**	.792**	.778**	.877**	.885**	1	.857**	.741**	.603**	.919**
Z 1.7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.695**	.700**	.863**	.835**	.776**	.741**	.857**	1	.788**	.615**	.923**
Z 1.8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.695**	.632**	.734**	.663**	.619**	.656**	.741**	.788**	1	.824**	.871**
Z 1.9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.595**	.477**	.611**	.485**	.489**	.604**	.603**	.615**	.824**	1	.750**
Z1.10 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.782**	.791**	.897**	.863**	.845**	.869**	.919**	.923**	.871**	.750**	1
JUMLA H Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

LAMPIRAN 4

UJI RELIABILITAS

A. Kompensasi (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	8

B. Job Embeddedness (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	6

C. Turnover Intention (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	6

D. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

LAMPIRAN 5

ANALISIS DESKRIPTIF

RESPONDEN

IDENTITAS RESPONDEN

No	Nama	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendapatan (Rp)
1	Aziza Qipthea	Perempuan	36 bulan	1300000
2	Saiful Hermawan	Laki-laki	18 bulan	1000000
3	Lundu A.J Silalahi	Laki-laki	8 bulan	1000000
4	Muhammad Zazinul Mursid	Laki-laki	9 bulan	1000000
5	Anugrah	Laki-laki	12 bulam	1000000
6	Nita	Perempuan	9 bulan	1250000
7	Anas	Laki-laki	18 bulan	1250000
8	Putri Al Fajri	Perempuan	11 bulan	1000000
9	Ridwan Mubarak	Laki-laki	24 bulan	1200000
10	Siti Nur Setyawati	Perempuan	36 bulan	1100000
11	Muhammad Fauzi Hiroyuki	Laki-laki	16 bulan	1200000
12	Yudhi Aris Sunandar	Laki-laki	36 bulan	1100000
13	Riris	Perempuan	10 bulan	1000000
14	Dama Yusna Ivani	Perempuan	18 bulan	1000000
15	Asha Kurnia	Perempuan	15 bulan	1000000
16	Intan	Perempuan	24 bulan	1100000
17	Erna	Perempuan	36 bulan	1200000
18	Isti	Perempuan	30 bulan	1200000
19	Faqih	Laki-laki	9 bulan	1000000
20	Putu	Laki-laki	14 bulan	1000000

21	Jefri Eko Cahyono	Laki-laki	9 bulan	1000000
22	Mutia	Perempuan	11 bulan	1000000
23	Ninda	Perempuan	10 bulan	1000000
24	Alan Muttaqin	Laki-laki	15 bulan	1000000
25	Dito Pramono	Laki-laki	11 bulan	1250000
26	Yulianti	Perempuan	15 bulan	1300000
27	Ridwan Kholiq	Laki-laki	11 bulan	1250000
28	Hamzah	Laki-laki	10 bulan	1200000
29	Dimas Bayu Arga Rahman	Laki-laki	10 bulan	1100000
30	Taufiq	Laki-laki	9 bulan	1100000
31	Mila	Perempuan	8 bulan	1100000
32	Zulfinda Aulia	Perempuan	12 bulan	1300000
33	Robert Milena	Laki-laki	8 bulan	1000000
34	Mustafa	Laki-laki	9 bulan	1100000
35	Yusuf Al Kausar	Laki-laki	8 bulan	1200000
36	Lutfiana	Perempuan	10 bulan	1200000
37	Bina Mulyana	Perempuan	14 bulan	1200000
38	Miftahul Huda	Laki-laki	9 bulan	1200000
39	Yohana Bagas	Laki-laki	16 bulan	1100000
40	Rizki Setyawan	Laki-laki	13 bulan	1000000

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	57.5	57.5	57.5
	Perempuan	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8-15 bulan	28	70.0	70.0	70.0
	16-23 bulan	5	12.5	12.5	82.5
	24-31 bulan	3	7.5	7.5	90.0
	32-39 bulan	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1000000-Rp 1150000	24	60.0	60.0	60.0
	>Rp 1150000-Rp 1300000	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

ANALISIS JALUR

**Kompensasi (X_1) dan *Job Embeddedness* (X_2) terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan (Z)**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.489	.66519

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.376	2	8.688	19.635	.000 ^b
	Residual	16.372	37	.442		
	Total	33.748	39			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.002	.458		2.186	.035
	X1	.281	.113	.320	2.488	.017
	X2	.488	.123	.512	3.977	.000

a. Dependent Variable: Z

Kompensasi (X_1) dan *Job Embeddedness* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.669	.59830

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.310	3	9.770	27.293	.000 ^b
	Residual	12.887	36	.358		
	Total	42.197	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.588	.438		15.044	.000
X1	-.232	.110	-.237	-2.114	.042
X2	-.277	.132	-.260	-2.101	.043
Z	-.533	.148	-.476	-3.601	.001

a. Dependent Variable: Y