

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/3 2024

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL
KANTOR PUSAT**



Skripsi Oleh

MAYANG RIZKY ANDARI

01011282025047

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDRALAYA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT

Disusun Oleh:

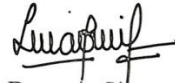
Nama : Mayang Rizky Andari
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025047
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 29 Januari 2024



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP.198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 8/2024
FAKULTAS EKONOMI 3

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

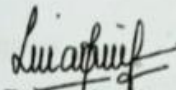
**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BANK SUMSEL
BABEL KANTOR PUSAT**

Disusun oleh:

Nama : Mayang Rizky Andari
NIM : 01011282025047
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Jurusan : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Februari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

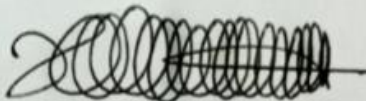
Ketua


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya,
Anggota


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan


Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Mayang Rizky Andari
NIM : 01011282025047
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat”.

Pembimbing
Ketua : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Anggota : Mayang Rizky Andari
Tanggal Ujian : 22 Februari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 22 Februari 2024
Pernyataan

METERAN TEMPEL
FD8ALX086596858
Rizky Andari
NIM.01011282025047

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“.....Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri....”

(Q.S Ar-Ra'd:11)

“Tidak ada Tuhan selain Engkau, Maha Suci Engkau, sesungguhnya aku adalah termasuk orang-orang zalim”

(Q.S Al-Anbiyaa:87)

Sripsi ini kupersembahkan unuk:

- Kedua Orang Tua Tercinta
- Keluarga Tercinta
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat”**. Skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Proposal skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan penelitian ini dan bermanfaat di masa yang akan datang.

Indralaya, 22 Februari 2024



Mayang Rizky Andari
NIM.01011282025047

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun dalam proses menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak akan sampai ketahap ini tanpa dukungan, motivasi, doa, dan berbagai arahan dari berbagai pihak. Adapun untuk itu, izinkan penulis mengucapkan terimakasih yang sedalamnya kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan, serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. **Kedua Orang tua tercinta, Papa Darius, S.Sos., dan Mama Meta Nopianah** yang selalu mendoakan, memberikan bantuan, dukungan tiada hentinya, dan menyempatkan waktunya setiap hari menelpon penulis, serta papa yang selalu menemani penulis kuliah pergi fajar pulang malam dan mama yang tidak mengizinkan penulis pulang sebelum urusan selesai sehingga hal tersebut mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada ibu atas perhatian, kesabaran, dan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, motivasi, masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta tiada hentinya penulis ucapkan Masya Allah dalam mengagumi ibu dan penulis memohon izin menjadikan ibu sebagai panutan penulis kedepannya. Penulis memohon maaf apabila terdapat sikap ataupun tutur kata yang kurang berkenan selama menyelesaikan skripsi ini.
7. **Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Penguji Skripsi. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada ibu yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, kritik, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. **Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
9. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran selama perkuliahaan.
10. **Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah membantu penulis dalam memenuhi syarat administrasi selama perkuliahaan.
11. **Bank Sumsel Babel Kantor Pusat beserta seluruh karyawan** yang telah memberikan izin dan bantuannya kepada penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. **Kedua saudari penulis, Nopia Yuliandari, S.Pd., dan Dwi Rizky Wulandari, S.Pd., dan saudara penulis, Kgs. Akhmad Junaidi, A.Md.,** yang selalu memberikan bantuannya kepada penulis, serta keponakan penulis, **Nyayu Ayana Kirani Alivia** yang menjadi *mood booster* penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan suasana bahagia.
13. **Keluarga besar** penulis yang telah memberikan dukungan dan bantuannya terhadap penulis selama perkuliahan.
14. **Seluruh Mahasiswa/i Manajemen angkatan 2020** yang telah berbagi ilmu, motivasi, dan bantuannya selama perkuliahan ini.
15. **Semua Pihak** yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusinya, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Indralaya, 22 Februari 2024
Penulis,



Mayang Rizky Andari
NIM.01011282025047

ASLI

8/3 2024

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

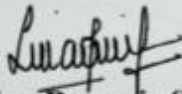
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Mayang Rizky Andari
NIM : 01011282025047
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat

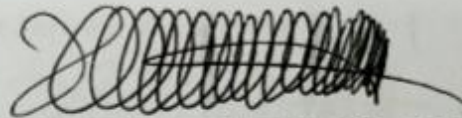
Telah diperiksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

ASLI

8/3 2024

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT

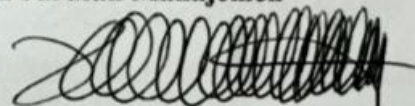
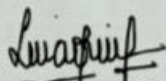
Oleh:
Mayang Rizky Andari

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

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

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

ASLI

0/3 2024

ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF BANK SUMSEL BABEL HEAD OFFICE EMPLOYEES

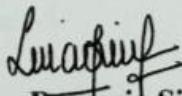
By:
Mayang Rizky Andari

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

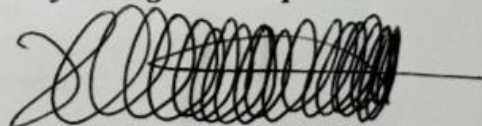
Keywords: Financial Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

Advisor

The Head of Management Departement



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Mayang Rizky Andari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Lahat, 08 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln. Anggrek No.70 RT.013 RW.004 Bandar Jaya
Lahat
Alamat Email : mayangrizkyandari61@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Taman Kanak-Kanak : TK Negeri Pembina Lahat
Sekolah Dasar : SDN 35 Percontohan Lahat
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 5 Lahat
Sekolah Menengah Atas : SMAN 2 Lahat
Strata-1 : Universitas Sriwijaya

RIWAYAT ORGANISASI

2018-2019 : Ketua PKS Polres Lahat
2018-2019 : Koordinator Lapangan OSIS SMAN 2 Lahat
2018-2019 : Ketua Pramuka SMAN 2 Lahat
2018-2019 : Ketua Rohis SMAN 2 Lahat
2022-2023 : Staf Ahli BEM KM FE UNSRI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1 Manfaat teoritis	15
1.4.2 Manfaat Praktis	16

BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Kompensasi Finansial.....	17
2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial.....	17
2.1.2 Tujuan Kompensasi Finansial.....	18
2.1.3 Asas Kompensasi Finansial	19
2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial	20
2.2 Kepuasan Kerja	21
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja	22
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.3 <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.2 Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	24
2.3.3 Faktor <i>Turnover Intention</i>	25
2.3.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Kerangka Pemikiran.....	30
2.6 Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.2 Rancangan Penelitian	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.2 Sumber Data.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Populasi dan Sampel	37

3.5.1	Populasi.....	37
3.5.2	Sampel.....	37
3.6	Teknik Analisis	41
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.6.1.1	Uji Validitas	41
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.6.2	Metode Suksesif Interval (MSI)	43
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	44
3.6.3.1	Uji Normalitas	44
3.6.3.2	Uji Multikolinieritas	45
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.3.4	Uji Autokorelasi	46
3.6.4	Uji Regresi Linear Berganda	47
3.6.5	Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	48
3.6.6	Uji Kelayakan Model (Uji F).....	48
3.7	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	49
3.7.1	Definisi Operasional.....	49
3.7.2	Pengukuran Variabel	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Profil Perusahaan.....	53
4.1.1	Sejarah Bank Sumsel Babel.....	53
4.1.2	Visi, Misi, Nilai, dan Budaya	54
4.1.3	Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat	55
4.2	Hasil Penelitian	56
4.2.1	Profil Responden.....	56
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	56

4.2.1.2	Usia Responden	57
4.2.1.3	Pendidikan Terakhir Responden	57
4.2.1.4	Status Responden.....	58
4.2.1.5	Masa Kerja Responden	58
4.2.1.6	Rentang Gaji Responden	59
4.2.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	60
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas	60
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	62
4.2.2.3	Hasil Metode Suksesif Interval.....	63
4.2.3	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	64
4.2.3.1	Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1).....	64
4.2.3.2	Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	75
4.2.3.3	Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Turnover Intention (Y).....	86
4.3	Hasil Uji Statistik	94
4.3.1	Hasil Uji Asumsi Klasik	94
4.3.1.1	Uji Normalitas	94
4.3.1.2	Uji Multikolinieritas	97
4.3.1.3	Uji Heteroskedastisitas	98
4.3.1.4	Uji Autokorelasi	100
4.3.2	Uji Regresi Linear Berganda	101
4.3.3	Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	102
4.3.4	Uji Kelayakan Model (Uji F).....	104
4.3.5	Uji Hipotesis (Uji t).....	104
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	106
4.4.1	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap <i>Turnover Intention</i>	106
4.4.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	108

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Berdasarkan Jenis Kelamin, Wilayah Kerja, dan Usia.....	2
Tabel 1.2 Data Pembagian Jam Kerja Lembur Bank Sumsel Babel Kantor Pusat	5
Tabel 1.3 Data Gaji Karyawan <i>Entry Level</i> Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat berdasarkan Upah Minimum Tahun 2020	6
Tabel 1.4 Data Jumlah Promosi Jabatan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Tahun 2020-2022.....	8
Tabel 1.5 Data Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Berdasarkan Jenis Kelamin, Wilayah Kerja, dan Usia Tahun 2018-2022 .	10
Tabel 1.6 <i>Research Gap</i> Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.....	13
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Bank Sumsel Kantor Pusat Berdasarkan Divisi Tahun 2022	38
Tabel 3.2 Data Perhitungan Jumlah Sampel Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Berdasarkan Divisi.....	40
Tabel 3.3 Definisi Operasional	49
Tabel 3.4 Bobot Skor	52
Tabel 4.1 Nilai Perusahaan Bank Sumsel Babel	54
Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.3 Deskripsi Usia Responden	57

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel 4.5 Deskripsi Status Responden.....	58
Tabel 4.6 Deskripsi Masa Kerja Responden	58
Tabel 4.7 Rentang Gaji Responden.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	63
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	64
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	75
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
Tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test	96
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	97
Tabel 4.17 Uji <i>Glejser</i> Heteroskedastisitas	99
Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi <i>Run Test</i>	100
Tabel 4.19 Uji Regresi Linear Berganda.....	101
Tabel 4. 20 Nilai Korelasi dan Koefisien Determinasi	103
Tabel 4.21 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	104
Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, 2023	55
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	95
Gambar 4.3 Uji Normalitas Plot of Regression Standarized Residual.....	96
Gambar 4.4 Grafik Scaterflot.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	118
Lampiran 2. Hasil Kuesioner Responden.....	123
Lampiran 3. Hasil Deskriptif Frekuensi Responden	134
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas, Reliabilitas, dan Metode Suksesif Interval	144
Lampiran 5. Hasil Uji Statistik.....	157

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan yang menjadi kunci terhadap keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tercapainya tujuan bersama, dan memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Menurut Kasmir (2018) manajemen SDM dapat dijelaskan sebagai proses pengendalian sumber daya manusia, melalui perencanaan, pengadaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pembayaran kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta mempertahankan hubungan *industrial* sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai visi dan peningkatan kesejahteraan perusahaan. Perusahaan harus dapat selektif dalam melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Adapun dalam hal perekrutan, perusahaan mengeluarkan biaya, waktu, proses, dsb yang tidaklah sedikit sehingga perusahaan harus mempertahankan karyawan tersebut agar dapat meminimalisir risiko dan meningkatkan keuntungan.

Salah satu perusahaan yang terus berkembang dalam mendukung pelaksanaan pembangunan perekonomian global saat ini, seperti halnya perbankan. Seiring dengan berkembangnya dunia perbankan, terdapat persaingan yang ketat untuk mendapatkan keuntungan dan posisi yang terbaik di mata masyarakat. Dilaporkan oleh Ananta (2019) Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

mengatakan bahwa mengingat tantangan di industri perbankan semakin ketat maka apabila bank tidak dapat menghadapi persaingan, hal tersebut akan berujung kecurangan sehingga lembaga jasa keuangan harus melakukan konsolidasi. Persaingan yang semakin ketat ini, menjadikan SDM menjadi kunci utama dalam keberlangsungan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang berkompeten dan berkualitas guna mencapai keunggulan kompetitif.

Seperti halnya pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, bank yang berasal dari nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung atau Bank Sumsel Babel yang berdiri pada tanggal 6 November 1957 dengan kantor pusat terletak di Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.07 Jakabaring, Palembang. Bagi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, karyawan adalah kekuatan dan kunci sukses yang menjadi aset terpenting dan strategis dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan (Bank Sumsel Babel, 2020).

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat

Berdasarkan Jenis Kelamin, Wilayah Kerja, dan Usia

Uraian	2020			2021			2022		
	Pria	Wanita	Jumlah (orang)	Pria	Wanita	Jumlah (orang)	Pria	Wanita	Jumlah (orang)
Wilayah Kerja									
Sumatera Selatan	1.795	997	2.792	1.745	968	2.713	1.875	993	2.868
Bangka Belitung	287	151	438	345	163	508	319	130	449
Jakarta	39	10	49	33	11	44	31	14	45
Jumlah (orang)	2.122	1.157	3.279	2.123	1.142	3.265	2.225	1.137	3.362
Usia									
≤ 30 tahun	554	433	987	547	365	912	734	329	1.063

Uraian	2020			2021			2022		
	Pria	Wanita	Jumlah (orang)	Pria	Wanita	Jumlah (orang)	Pria	Wanita	Jumlah (orang)
31 – 50 tahun	1.402	651	2.053	1.424	712	2.136	1.336	745	2.081
> 50 tahun	166	73	239	152	65	217	155	63	218
Jumlah (orang)	2.122	1.157	3.279	2.123	1.142	3.265	2.225	1.137	3.362

Sumber : Bank Sumsel Babel, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 berjumlah 3.279 karyawan, pada tahun 2021 berjumlah 3.265 karyawan, dan pada tahun 2022 berjumlah 3.362 karyawan. Berdasarkan wilayah kerja, pada tahun 2020, Karyawan Wilayah Kerja Sumatera Selatan terdapat sebanyak 1.795 pria dan 997 wanita dengan jumlah 2.795 orang mengalami penurunan pada tahun 2021 sebanyak 1.74 pria dan 968 wanita dengan jumlah 2.713 orang, sedangkan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 1.875 pria dan 993 wanita dengan jumlah 2.868 orang. Pada wilayah tahun 2020, Karyawan Wilayah Bangka Belitung terdapat sebanyak 287 pria dan 151 wanita dengan jumlah 438 orang mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebanyak 345 pria dan 163 wanita dengan jumlah 508 orang dan mengalami penurunan pada tahun 2022 sebanyak 319 pria dan 130 wanita dengan jumlah 449 orang. Pada Karyawan Wilayah Jakarta tahun 2020, sebanyak 39 pria dan 10 wanita dengan jumlah 49 orang mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan pria sebanyak 33 orang dan kenaikan pada wanita sebanyak 11 orang dengan jumlah 44 orang. Pada tahun 2022, mengalami penurunan sebanyak 31 pria dan kenaikan sebanyak 14 wanita dengan jumlah 45 orang.

Berdasarkan usia, Pada tahun 2020 karyawan dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 554 pria dan 151 wanita dengan jumlah 987 orang mengalami penurunan pada tahun 2021, sebanyak 547 pria dan 365 wanita dengan jumlah 912 orang dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2022 sebanyak 734 pria dan 329 wanita dengan jumlah 1.063 orang. Berdasarkan usia 31 tahun hingga 50 tahun karyawan pada tahun 2020, terdapat sebanyak 1.402 pria dan 651 wanita dengan jumlah 2.053 orang mengalami kenaikan pada tahun 2021, sebanyak 1.424 pria dan 712 wanita dengan jumlah 2.136 orang dan pada tahun 2022, sebanyak 1.336 pria dan 745 wanita dengan jumlah 2.081 orang, sedangkan pada usia lebih dari 50 tahun, pada tahun 2020 terdapat sebanyak 166 pria dan 73 wanita dengan jumlah 239 orang mengalami penurunan pada tahun 2021, sebanyak 152 pria dan 65 wanita dengan jumlah 217 orang, serta pada tahun 2022 mengalami kenaikan pada jumlah pria sebanyak 155 orang dan penurunan pada jumlah wanita sebanyak 63 orang dengan jumlah keseluruhan sebanyak 218 orang. Berdasarkan penjelasan di atas, Bank Sumsel Babel Kantor Pusat memiliki persoalan dalam mempertahankan karyawannya. Adapun dalam mempertahankan karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan, khususnya pada pemberian kompensasi finansial.

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa finansial maupun nonfinansial dalam kurun waktu yang tetap. Kompensasi finansial merupakan suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus,

insentif, dan tunjangan lainnya. Apabila seseorang telah mengorbankan sebagian waktu, tenaga dan pemikirannya kepada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan mengharapkan imbalan atau penghargaan berdasarkan usahanya tersebut. Adanya sistem kompensasi yang adil dan layak serta konsisten yang kompetitif dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan karena tingkat karyawan keluar yang rendah (Hasibuan, 2020). Pada hasil penelitian yang dilakukan Silaban & Syah (2018), apabila terdapat kenaikan kompensasi maka dapat menurunkan keinginan keluar karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima sedikit maka dapat meningkatkan keinginan keluar karyawan.

Tabel 1.2 Data Pembagian Jam Kerja Lembur Bank Sumsel Babel Kantor

Pusat

Lembur	Waktu (jam)	Keterangan
Hari Biasa	3 Jam	Lamanya Lembur disesuaikan dengan pekerjaannya
Sabtu Minggu	14 Jam	
Hari Libur	8 Jam	

Sumber : Bank Sumsel Babel, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada hari biasa, jam kerja lembur mencapai 3 jam/hari terhitung minimal tiga jam diluar jam kerja kantor atau melewati pukul 19.30 WIB. Pada satu minggu terhitung mencapai 14 jam/minggu dan pada hari istirahat mingguan atau libur resmi dapat mencapai 8 jam/hari. Dalam pemberian upah lembur, karyawan yang berhak mendapatkan upah lembur adalah karyawan asisten dan karyawan dasar, pada karyawan jenjang analis setingkat ke atas hanya berhak mendapatkan uang makan (apabila tidak diberikan dalam bentuk makanan) tanpa diberikan upah lembur, dan pada karyawan yang

tidak berhak lembur pada hari libur maka diberikan besaran insentif sesuai yang telah ditentukan dengan catatan upah lembur dan uang makan lembur dibayarkan setiap tanggal 15 dan akhir bulan (Bank Sumsel Babel, 2023). Hal ini membuat karyawan merasa adanya ketidakadilan terhadap karyawan. Adapun fenomena berdasarkan hasil wawancara salah satu Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, yaitu pemberian gaji yang tidak sesuai dengan tugas yang diterima, seperti terjadinya kesenjangan pada saat bekerja, antara satu unit yang diharuskan untuk bekerja lebih keras dan terkadang diharuskan lembur, sedangkan unit lainnya ada yang tidak perlu bekerja keras dan tidak perlu lembur. Namun, kedua unit tersebut memiliki gaji yang sama karena penerapan gaji yang berbasis *level*.

Tabel 1.3 Data Gaji Karyawan *Entry Level* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat berdasarkan Upah Minimum Tahun 2020

Lokasi Kerja	Gaji karyawan <i>Entry Level</i> (Rp)		Upah Minimum (Rp)	Rasio Gaji Karyawan <i>Entry Level</i> Dibandingkan Upah Minimum (%)	
	Pria	Wanita		Pria	Wanita
Sumatera Selatan	3.886.350	3.886.350	3.541.082	109,75	109,75
Bangka Belitung	3.886.350	3.886.350	3.498.479	111,09	111,09
Jakarta	5.886.350	5.886.350	4.901.798	120,09	120,09
Rata – Rata				113,64	113,64

Sumber : *Bank Sumsel Babel, 2023*

Catatan:

Komponen gaji yang diterima terdiri dari:

1. Gaji Pokok : Rp2.886.500
2. Tunjangan Konjungtur : Rp999.850
3. Tunjangan Khusus Jakarta : Rp2.000.000

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pada Wilayah Sumatera Selatan dengan besaran gaji Rp3.886.350 dengan rasio gaji karyawan *entry level* dibandingkan upah minimum sebesar 109,75% dan pada Wilayah Bangka Belitung sebesar Rp3.886.350 dengan rasio gaji karyawan *entry level* dibandingkan upah minimum sebesar 111,09%, serta pada Wilayah Jakarta sebesar Rp5.886.350 dengan rasio gaji karyawan *entry level* dibandingkan upah minimum sebesar 120,09%. Artinya, Bank Sumsel Babel Kantor Pusat masih menerapkan pemerataan gaji sesuai dengan wilayah kerjanya atau berbasis *entry level*.

Fenomena gaji *entry level* dapat mempengaruhi *turnover intention*. Apabila gaji *entry level* dianggap rendah dan tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka sesuai tugas yang diemban maka dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan dan meningkatkan *turnover intention*. Jika seorang karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil karena besaran tugas yang diberikan lebih besar daripada yang lain, namun dengan gaji yang sama dan tanpa adanya jalan keluar terhadap permasalahan tersebut maka dapat mengakibatkan karyawan tidak betah dan mempertimbangkan untuk berhenti, serta mencari tempat yang lebih baik (Magna, 2019). Selain kompensasi finansial, kepuasan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mempertahankan karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

Kepuasan kerja merupakan keterlibatan kerja dalam mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan harga dirinya dalam menjalankan tugas yang dianggap penting untuk mencapai tujuan yang telah

diterapkan oleh perusahaan (Steven & Prasetyo, 2020). Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidaknya suatu karyawan yang berpengaruh terhadap emosional dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara besaran penghargaan yang diterima dengan beban kerjanya. Seseorang yang merasa tidak puas maka akan ada tindakan atau keinginan untuk keluar dari perusahaan (Erviansyah *et al.*, 2021).

Berdasarkan data jumlah promosi jabatan Bank Sumsel Babel pada tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Jumlah Promosi Jabatan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Tahun 2020-2022

Uraian	2020			2021			2022		
	Pria	Wanita	Jumlah	Pria	Wanita	Jumlah	Pria	Wanita	Jumlah
Karyawan yang Mendapatkan Promosi Jabatan	73	32	105	66	36	102	86	68	154
Jumlah Karyawan (orang)	2.122	1.157	3.279	2.123	1.142	3.265	2.225	1.137	3.362
%	3,44	3,77	3,2	3,11	3,15	3,12	3,87	5,98	4,58

Sumber : Bank Sumsel Babel, 2023

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dalam pemberian promosi jabatan yang dilakukan pada tahun 2020-2022 masih relatif rendah. Pada tahun 2020 terdapat sebanyak 3.279 karyawan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 105 karyawan dalam persentase sebesar 3,20%. Pada tahun 2021 terdapat sebanyak 2.123 karyawan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 102 karyawan dalam persentase sebesar 3,12%. Pada

tahun 2021 terdapat sebanyak 3.362 karyawan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 154 karyawan dalam persentase 4,58%. Rendahnya promosi jabatan dapat menyebabkan ketidakpuasan seorang karyawan sehingga memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan dan memutuskan untuk berhenti bekerja dari perusahaan sekarang (Anjani *et al.*, 2023). Bank Sumsel Babel Kantor Pusat harus dapat merealisasikan promosi jabatan secara tepat dan adil, seperti meningkatkan promosi jabatan. Hal ini agar pelaksanaan promosi jabatan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meminimalisir *turnover intention* karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2018) *turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan dalam memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan baik yang dilakukan dengan mengundurkan diri ataupun yang dilakukan tidak dengan sukarela karena kondisi pekerjaan yang tidak nyaman atau sudah mendapatkan pekerjaan yang lain. *Turnover Intention* pada karyawan yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, seperti terganggunya aktivitas dan produktivitas pada perusahaan. Apabila banyaknya *turnover* pada karyawan maka dapat membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari karyawan yang berkompeten atau sesuai dengan standar perusahaan sehingga perusahaan harus dapat mempertimbangkan dampak tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan khususnya perbankan untuk memahami faktor-faktor *turnover intention* karyawan agar dapat mengambil tindakan dan meminimalisir *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Sumsel Babel, data *turnover* karyawan berdasarkan jenis kelamin, wilayah kerja, dan usia pada tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.5 Data Jumlah *Turnover* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Berdasarkan Jenis Kelamin, Wilayah Kerja, dan Usia Tahun 2018-2022

Uraian	2018		2019		2020		2021		2022		Ket.
	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%	
Jenis Kelamin											
Pria	30	1,9	49	1,83	47	1,43	34	1,04	35	1,04	Naik
Wanita	19	1,89	40	1,49	31	0,94	36	1,1	35	1,04	Turun
Jumlah (orang)	49	1,89	89	3,32	78	2,37	70	2,14	70	2,08	
Wilayah Kerja											
Sumatera Selatan	12	2,15	30	1,12	29	0,88	27	0,83	25	0,74	Turun
Bangka Belitung dan Jakarta	37	1,82	59	2,2	49	1,49	43	1,32	45	1,34	Naik
Jumlah (orang)	49	1,89	89	3,32	78	2,37	70	2,14	70	2,08	
Usia											
≤ 30 tahun	27	4,29	34	1,27	22	0,67	15	0,46	23	0,68	Naik
31-50 tahun	22	1,34	25	0,93	28	0,85	19	0,58	18	0,54	Turun
> 50 tahun	-	0	30	1,12	28	0,85	36	1,1	29	0,86	Turun
Jumlah (orang)	49	1,89	89	3,32	78	2,37	70	2,14	70	2,08	

Sumber : Bank Sumsel Babel, 2023

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa terjadi fenomena fluktuasi jumlah *turnover* karyawan, bahkan terjadi peningkatan yang tinggi pada tahun 2019 sebanyak 89 karyawan dengan tingkat *turnover* sebesar 3,32% dibanding dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2018 sebesar 49 karyawan dengan tingkat *turnover*

1,89%. Pada tahun 2020 sebanyak 78 karyawan dengan tingkat *turnover* 2,37% dan pada tahun 2021 sebanyak 70 karyawan dengan tingkat *turnover* 2,14%, serta pada tahun 2022 tidak mengalami perubahan sebanyak 70 karyawan dengan tingkat *turnover* 2,08% yang masih tergolong sangat tinggi.

Berdasarkan pembagian jenis kelamin, pada tahun 2018, sebanyak 30 pria dengan presentase 1,9% dan 19 wanita dengan presentase 1,89% mengalami peningkatan pada tahun 2019, sebanyak 49 pria dengan presentase 1,83% dan 40 wanita dengan presentase 1,49%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 47 pria dengan presentase 1,43% dan 31 wanita dengan presentase 0,94%. Namun, pada tahun 2021, terjadi penurunan sebanyak 34 pria dengan presentase 1,04% dan kenaikan pada wanita sebanyak 36 wanita dengan presentase 1,1%, serta pada tahun 2022 sebanyak 35 pria dengan presentase 1,04% mengalami kenaikan *turnover* dan penurunan pada wanita sebanyak 35 orang dengan presentase 1,04%.

Berdasarkan pembagian wilayah kerja, pada tahun 2018, sebanyak 12 orang Wilayah Sumatera Selatan dengan presentase 2,15% dan 37 orang Wilayah Bangka Belitung dan Jakarta dengan presentase 1,82% mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebanyak 30 orang Wilayah Sumatera Selatan dengan presentase 1,12% dan 59 orang Wilayah Bangka Belitung dan Jakarta dengan presentase 2,2%. Pada tahun 2020, mengalami penurunan sebanyak 29 orang Wilayah Sumatera Selatan dengan presentase 0,88% dan 49 orang Wilayah Bangka Belitung dan Jakarta dengan presentase 1,49% dan pada tahun 2021, sebanyak 27 orang Wilayah Sumatera Selatan dengan presentase 0,83% dan 43 orang Wilayah

Bangka Belitung dan Jakarta dengan presentase 1,32%. Namun, pada tahun 2022 mengalami penurunan pada Wilayah Sumatera Selatan sebanyak 25 orang dengan presentase 0,74%, sedangkan pada Wilayah Bangka Belitung dan Jakarta mengalami kenaikan sebanyak 45 orang dengan presentase 1,34%.

Berdasarkan usia, pada tahun 2018 sebanyak 27 orang dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase 4,29% dan pada usia 31 tahun hingga 50 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 1,34%, sedangkan pada usia lebih dari 50 tahun tidak terjadi *turnover* pada karyawan. Pada tahun 2019, mengalami peningkatan pada usia kurang dari 30 tahun sebanyak 34 orang dengan presentase 1,27% dan pada usia 31 tahun hingga 50 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 0,93%, serta terjadi *turnover* pada usia lebih dari 50 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 1,12%. Pada Tahun 2020, mengalami penurunan pada usia kurang dari 30 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 0,67% dan pada usia lebih dari 50 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 0,85%, serta mengalami kenaikan pada usia 31 hingga 50 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 0,85%. Pada tahun 2021, mengalami penurunan pada usia kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 0,46% dan pada usia 30 tahun hingga 50 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 0,58%, serta mengalami kenaikan pada usia lebih dari 50 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase 1,10%. Pada tahun 2022, mengalami kenaikan pada usia kurang dari 30 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 0,68% dan mengalami penurunan pada usia 31 tahun hingga 50 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 0,54%, serta pada usia lebih dari 50 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase 0,86%.

Berbagai latar belakang yang menjadi alasan para karyawan untuk tidak melanjutkan pekerjaannya di Bank Sumsel Babel, seperti pengunduran diri, pensiun, dan lain sebagainya (Bank Sumsel Babel, 2023). Hal ini dapat mempengaruhi dan berdampak negatif bagi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat sehingga penting untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

Tabel 1.6 Research Gap Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Positif dan Signifikan	1. Shochifah (2022) 2. Islianty & Wirastuti (2022)
	Negatif dan Signifikan	1. Sihabudin & Rianti (2022) 2. Waskito & Putri (2022)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

Dari tabel 1.6 *research gap* di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Adanya kesenjangan mengenai *turnover intention*, antara lain: hasil penelitian Shochifah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan hasil penelitian Islianty & Wirastuti (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Sihabudin & Rianti (2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, begitu juga

dengan hasil penelitian Waskito & Putri (2022) yang menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh yang rendah, negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Meskipun terdapat banyak penelitian yang meneliti pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, namun masih banyak kekurangan dalam memahami faktor-faktor *turnover intention*. Jika Bank Sumsel Babel Kantor Pusat ingin mempertahankan karyawannya atau meminimalisir *turnover* karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan maka Bank Sumsel Babel Kantor Pusat harus memperhatikan aspek-aspek kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengevaluasi kesenjangan dan menyelidiki permasalahan tersebut dengan mengambil judul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka beberapa rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini meliputi :

1. Bagaimana kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian, yaitu :

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Menambah Ilmu bagi penulis dan pembaca mengenai kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.
2. Sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dan menjadi bahan kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zafana Publishing.
- Ananta, Y. (2019). Persaingan Perbankan Makin Ketat, OJK Minta Bank Konsolidasi. *CNBC Indonesia*.
- Anjani, A. D., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8.
- Astawa, I. P. A. A., & Sutapa, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research Management (JARMA)*, 02.
- Bank Sumsel Babel. (2020). *Laporan Keberlanjutan*.
- Bank Sumsel Babel. (2023). *Laporan Keberlanjutan Tahun 2022*.
- Bank Sumsel Babel. (2023). *Buku Pedoman Perusahaan*.
- Candra, D. M., Setyanti, S. W. L. H., & Wulandari, D. (2018). *Compensation and Turnover Intention in Coal Mining Support Companies in South-Kalimantan. Repository Unej*.
- Choiriyah, Fatimah, & Amir, M. (2018). *The Effect of Financial Compensation and Job Satisfaction Against Turnover Intention at Muhammadiyah Hospital Employess Palembang. European Union Digital Library*.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 232–244.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 1.
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyaan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8.
- Dharma, S. (2019). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Ekhsan, M. (2019). *The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention. Journal of Business, Management, & Accounting*.

- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *JIMP*, 1(1).
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Nki. *Jurnal Perspektif-Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali*.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hardianto, Rugaiyah, & Rosyidi, U. (2019). *The Effect of Reward and Job Satisfaction Toward Turnover Intention of Private Junior High School Teachers. International E-Journal of Educational Studies (IEJES)*.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irine, R. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani. *UMSU Repository*.
- Islianty, N. R., & Wirastuti, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2121–2130. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.691>
- Kartono. (2017). *Personality, employee, engangement, emotional intellegence, job burnout pendekatan dalam melihat turnover intention*. CV.Budi Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Latifa, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Sembako. *IAIN Jember*.
- Magna, P. Q. (2019). Pembagian Beban Kerja Karyawan: 5 Akibat Jika Sampai Tak Seimbang. *QM Financial*.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT.Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24.

- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linear Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. Ku. (2020). *Empoyee Engagement* dan Stress Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, 2.
- Parmanasari, E., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan sebagai *Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan *Human Resource Departement* PT Pratama Abadi Industri, Tangerang- Banten). *Jurnal Tirtayasa Ekonomika*.
- Primasheila, D., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2022). *Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*.
- Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020). *Influence Compensation Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention*. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*.
- Rahmat, Hasanuddin, B., & Ibrahim, A. I. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT.BPR Nusamba Mengwi). *Applied Management Studies (JAMMS)*, 02.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rocky, & Setiawan, R. (2018). Pengaruh *Workplace Incivility* dan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada CV Metalik Baru. *AGORA*, 6.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment* Karyawan PT idx. *Jurnal Manajemen*.
- Saputra, T., Bora, M. A., & Larisang. (2020). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan dengan Menggunakan *Metode Job Satisfaction Scale (JSC)*. *Jurnal Teknik Ibnu Sina*.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Shochifah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Woono Salam Makmur Jombang.

BIMA : Journal of Business and Innovation Management.

- Sihabudin, A., & Rianti, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Asuransi ASEI Indonesia. *Journal of Bussiness and Management*, 2.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees Turnover Intention*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3).
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Menyebabkan *Turnover Intention* di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*.
- Suprihatin, L. (2019). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*.
- Yadewani, D., & Wijaya, R. (2021). *The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in The Culinary Sector*. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*.
- Yousuf, M., & Saqib, M. (2021). *Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Bank Al-Habib*. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*.