PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. RIFANSI DWI PUTRA PEKANBARU

(THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON TURNOVER INTENTION AT PT. RIFANSI DWI PUTRA PEKANBARU)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

OLEH:

PERAWATI MARGARET

2161201063

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PERAWATI MARGARET

NIM : 2161201063

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT RIFANSI DWI PUTRA PEKANBARU

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si

NIDN. 1021088602

PEMBIMBING II

Drs. SAFRUL RAJAB,SE,MM.

NIDN. 1002076101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA

NIDN. 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si

NIDN. 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : PERAWATI MARGARET

NIM : 2161201063

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT RIFANSI DWI PUTRA PEKANBARU

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN. 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WADELMI, SE.I.,M.Si
NIDN. 1008078602

ANGGOTA

Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN. 1021088602

Drs. SAFRUL RAJAB,SE,M.M.
NIDN. 1002076101

PRAMA WIDAYAT ,SE,MM.AAAIK
NIDN.1025128504

NURHAYANI LUBIS,SE,M.Si
NIDN. 1006048501

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. RIFANSI DWI PUTRA PEKANBARU

Oleh

PERAWATI MARGARET
2161201063

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan jumlah responden sebanyak 89 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan serta motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover k*aryawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru dengan persamaan regresi Y =14,428 + 0,266 X_1 + (- 0,153) X_2 + e Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 13,5%. Sebaliknya, variabel X2 hanya memberikan kontribusi sebesar 0,1% terhadap Y dan tidak signifikan. Dalam analisis regresi linear berganda, gabungan X1 dan X2 memberikan kontribusi sebesar 17,4% terhadap Y, di mana X1 tetap menunjukkan pengaruh yang dominan dan signifikan, sedangkan X2 menunjukkan pengaruh negatif dan relatif kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa X1 merupakan faktor yang lebih berpengaruh terhadap Y1 dibandingkan X2.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, *Turnover Intention.*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON TURNOVER INTENTION AT PT. RIFANSI DWI PUTRA PEKANBARU

Oleh

PERAWATI MARGARET
2161201063

This study aims to determine the effect of variables X1 and X2 on variable Y. The analysis method used is multiple linear regression with a total of 89 respondents. Based on the results of the study, it shows that compensation has a positive and significant effect and motivation has a negative and significant effect on employee turnover at PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru with the regression equation Y = 14.428 + 0.266 X1 + (-0.153) X2 + e The results of the analysis show that variable X1 has a positive and significant effect on Y with a coefficient of determination (R Square) of 13.5%. While variable X2 only contributes 0.1% to Y and is not significant. In the multiple linear regression analysis, the combination of X1 and X2 contributes 17.4% to Y, where X1 still shows a dominant and significant effect, while X2 shows a negative and relatively small effect. Thus it can be concluded that X1 is a factor that has a greater influence on Y1 compared to X2.

Keywords: Compensation, Motivation, Turnover Intention

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk sripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Perawati Margaret

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Karunia Nya yang telah memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru".** Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesimpulan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Zaharaman, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Al Jufri, S.E., M.Ak., Ak., CA, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
4. Bapak Dr. Fatkhurahman, S.E., M.Si., M.M, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
5. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning dan Selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs.SAFRUL RAJAB,S.E.,M.M. Selaku pembimbing II saya yang

7. telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
9. Untuk kedua orang tua saya Bapak dan Ibu yang selalu menjadi alasan saya untuk berani bermimpi dan berada di titik ini, terima kasih atas dukungan beserta doa-doa yang tidak pernah putus dalam setiap proses yang saya lewati, serta dukungan untuk tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk sahabat terbaik saya, kak Anjelli Wiranda Haloho ,ketrin sirait dan kak pelita yang selalu menjadi rumah dan *my hidden weapon*, semoga kalian selalu bahagia.
11. Untuk seluruh sahabat BEM FEB 2024-2025, serta adik-adik kebanggan saya.
12. *Last but not least, I wanna thank me* yang sudah gigih dan telah berhasil menaklukan diri atas rasa malas, penundaan maupun *overthinking,You did it.*

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Pekanbaru, April 2025

Penulis

Perawati Margaret

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I

PENDAHULUAN 1

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN 1

1.2. RUMUSAN MASALAH 19

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 19

1.3.1 Tujuan Penelitian 19

1.3.2 Manfaat Penelitian 20

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN 20

BAB II

TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 22

2.1 TELAAH PUSTAKA 22

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 22

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 23

2.2.1. Kompensasi 24

2.2.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi Kerja 26

2.2.3.Jenis-Jenis Kompensasi 28

2.2.4. Pemberian Kompensasi 30

2.2.5. Indikator Kompensas 30

2.3.1. Motivasi Kerja 32
2.3.2. Teori-Teori Motivasi 33
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 34
2.3.4. Dimensi dan Indikator Motivasi 34
2.4.1.Turnover Intention 35
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention 36
2.4.3. Kategori Turnover 38
2.4.4. Indikasi Terjadinya Turnover Intention 39
2.4.5. Indikator Turnover Intention 40
2.5 Penelitian Terdahulu 41
2.2. Kerangka Pemikiran 43
2.7. HIPOTESIS PENELITIAN 45
BAB III
METODE PENELITIAN 46
3.1. objek Penelitian 46
3.2. Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus) 46
3.2.1. Populasi 46
3.2.2 Sampel Jenuh (Sampel Sensus) 47
3.4. Jenis dan Sumber Data 47
3.5. Teknik Pengumpulan Data 48
3.6. Operasional Variable Penelitian 50
3.7. Analisis Data 50
BAB IV
GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 56
4.1. Sejarah PT. Rifansi Dwi Putra 56

4.2. Visi dan Misi PT. Rifansi Dwi Putra. 58
4.3 Bidang PT. Rifansi Dwi Putra 58
4.4 Struktur Organisasi PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru Pusat 59
4.5 Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bidang 61
4.6 Lokasi PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru 62
BAB V
PEMBAHASAN 64
5.1. HASIL PENELITIAN 64
5.1.1. Karakteristik Responden 64
5.1.1.1 Jenis Kelamin 64
5.1.1.2 Umur 65
5.1.1.3 Pendidikan 65
5.1.1.4 Lama bekerja 66
5.1.1.5 Status 67
5.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian 67
5.1.2.1 Analisis Variabel Kompensasi (X1) 68
5.1.2.2 Analisis Variabel Motivasi (X2) 70
5.1.2.2 Analisis Variabel Turnover intention (y) 72
5.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian 73
5.1.3.1 Uji Validitas 73
5.1.3.2 Uji Reliabilitas 75
5.1.4 Uji Asumsi Klasik 76
5.1.4.1 Uji Normalitas 76
5.1.4.2 Uji Multikolinearitas 77
5.1.4.3 Uji Heterokedastisitas 78

5.1.5 Uji Regresi Linear Berganda 79
5.1.6 Uji Hipotesis 80
5.1.6.1 Uji Koefisien Determinasi 80
5.1.6.2 Uji F Simultan 81
5.1.6.3 Uji t Parsial 82
5.2. PEMBASAHAN PENELITIAN 84
5.2.1 Kompensasi (X1) terhadap tunover intentio (Y) 84
5.2.2. Motivasi (X2) terhadap tunover intentio (Y). 85
5.2.3 kompensasi dan motivasi terhadap turnover (Y)……..86
BAB VI
PENUTUP 88
6.1. KESIMPULAN 88
6.2. SARAN 89
DAFTAR PUSTAKA 91
Lampiran 98
BIOGRAFI PENULIS 120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Kantor Karyawan
PT. RIFANSI DWI PUTRA Pekanbaru 7
Tabel 1.2 Jenis Kompensasi Yang Diberikan PT. Rifansi Dwi Putra
Pekanbaru 9
Tabel 1.3 Tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra
Pekanbaru 15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....41
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Responden.....49
Tabel 3.3 kelas interval…….49
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....50
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 64
Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 65
Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....66
Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 66
Tabel 5.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status 67
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi 68
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi 70
Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang *Turnover intention*
.....72
Tabel 5.10 Uji Validitas 74
Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas.....76
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas 77
Tabel 5.14 Analisis Regresi Llnear Berganda.....79
Tabel 5.15. Uji Koefisien Determinasi 81
Tabel 5.16 Uji F Simultan.....82
Tabel 5.17. Uji T Parsial 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi perusahaan 60
Gambar 4.3 Lokasi Instansi PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru 63
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas..... 78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kusioner 98

Lampiran 2 : Tabulasi Data 104

Lampiran 3 : Hasil Ouput SPSSS Ver.26..... 112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat. Dalam sebuah perusahaan sangat di butuhkan nya sumber daya manusia Karena tanggung jawab didalam suatu perusahaan mampu menjadi tolak ukur perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Pada saat yang sama, penerapan kebijakan perusahaan atas kegiatan suatu operasional yang mendukung terciptanya hal tersebut sangatlah penting dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Setiap pekerja harus memiliki sikap perilaku seperti dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan wibawa untuk memberikan pelayanan yang baik dan menjamin kesejahteraan jasmani dan rohani masyarakat.

Analisis dari pengertian diatas dapat dilihat bahwa adanya penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. semakin ketatnya tingkat persaingan komersial maka akan semakin dihadapkan tantangan untuk mampu menjaga keberlangsungan kegiatannya, hal inilah mengapa perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan tersebut serta untuk kelangsungan karyawannya, perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak

akan dapat menggerakkan sumber daya lainnya, seperti sumber daya mesin, modal, bahan baku dan lain-lain.

Sumber daya manusia perusahan terdiri dari beberapa kelompok yaitu ada yang selalu memaksimalkan kemampuan mereka, ada yang melakukannya sebatas beban kerja, dan banyak juga yang tidak menggerakan kemampuan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mencapai tujuan mereka, mereka harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mengetahui kekuatan dan kelemahan setiap orang.

Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan mereka, dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan membuat mereka merasa nyaman di tempat kerja, sehingga tujuan *turnover* karyawan akan menjadi prioritas utama. Kualitas tenaga kerja yang tepat untuk berbagai posisi, jabatan, masa kerja, kepangkatan, dan faktor lain sangat memengaruhi bagaimana perusahaan mencapai tujuan.

Terkadang ada beberapa karyawan yang tidak menggerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah keperusahaan lain *(turnover intention)*. Istilah *"turnover intention"* mengacu pada keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan atau pindah ke perusahaan lain karena tidak merasa nyaman dan ingin mendapatkan posisi yang lebih baik. Karena *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan kurang efektif, perusahaan harus melihat dan mengawasi tingkat *turnover intention* yang terjadi dan menetapkan kebijakan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* tersebut.

Dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat membuat bisnis lebih dinamis dan berkembang pesat. Oleh karena itu, kebijakan pengelolaan SDM harus dimulai dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti sistem kompensasi dan motivasi kerja. Kebijakan ini kemudian akan digunakan untuk membuat kebijakan pengembangan SDM yang berfokus pada meningkatkan tingkat turnover atau mengurangi keinginan untuk keluar karyawan

Ketika perusahaan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, maka perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur, dan pengawasan kerja. Perusahaan juga mengalami kerugian karena posisi kosong yang ditinggalkan oleh karyawan yang pindah.Tenaga kerja berpengalaman akan keluar dari perusahaan. Perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawannya dalam praktik manajemen sumber daya manusia, termasuk gaji, kompensasi, tunjangan, dan dukungan.

Salah satu cara perusahaan memenuhi hak karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah segala hal berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan atas pekerjaannya. Jenis kompensasi ini akan menentukan seberapa besar karyawan mengharapkan untuk mendapatkan kompensasi atas pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasinya, mereka akan lebih cenderung untuk tetap di perusahaan. Menurut Widodo dalam Ulfatin (2016) kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organnisasinya

Sebagai motivasi utama bagi karyawan untuk bergabung dengan sebuah perusahaan Agar lingkungan kerja menjadi positif dan produktif, kompensasi harus diberikan secara adil dan merata. Sebuah kompensasi dapat didefinisikan sebagai jumlah balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan karena telah melakukan pekerjaannya. Balas jasa ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan. Tujuan kompensasi ini adalah untuk mendorong karyawan untuk terus berkontribusi pada kemajuan perusahaan serta meningkatkan komitmen mereka.

Keinginan karyawan untuk keluar, atau *turnover intention*, menunjukkan suatu indikator seberapa baik sistem kompensasi dan motivasi perusahaan berfungsi. Sistem ini dapat membuat karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dan mempertahankan komitmen mereka terhadap perusahaan. Ketika kinerja perusahaan baik, beberapa perilaku karyawan dapat merusaknya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini adalah fenomena yang sering terjadi dalam perusahaan. Intensi keluar *(turnover intention)* adalah jenis perilaku karyawan yang dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar *(turnover intention)* dapat didefinisikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Keluar dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. Karena peristiwa tersebut tidak dapat diprediksi, kegiatan pengembangan harus selalu menyiapkan pengganti karyawan yang akan keluar.

Di sisi lain, dalam kasus nyata, banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intention*. Sehingga Kompensasi

sebagai kebutuhan mendasar bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka. Memastikan kompensasi yang adil dan merata sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif di dalam perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya.

Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Kadarisman,2016;43). Menurut Sulistiyani (2018:277) menyatakan bahwa Motivasi adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan.Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

PT. Rifansi Dwi Putra adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor dengan menajemen proyek sebagai penyedia jasa tranportasi, penanganan limbah, pengadaan fasilitas & peralatan komprehensif untuk rekayasa desain, inspeksi dan instalasi tanaman industri serta penanganan sampah. Selain itu perusahaan ini juga aktif dalam kegiatan penjualan aset bekas yang sudah tidak dibutuhkan saat kontrak tender berakhir. Hal ini dilakukan untuk mengoptimalkan jumlah aset yang dibutuhkan PT. Rifansi Dwi Putra. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1997 dengan nama PT.

Rifansi Dwi Putra (PT.RDP) dengan lokasi kantor pusat berada di Jl. Meranti 189A, Labuh Baru Timur, Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau.

Sejak berdirinya perusahaan ini sudah memperoleh rekam jejak yang mengesankan didalam industri minyak, gas dan melakukan rekayasa desain, pengadaan, konstruksi serta proyek instalasi untuk PT. *Chevron* Pasifik Indonesia diantara vendor-vendor lainnya. Selain itu, PT. Rifansi Dwi Putra memiliki fasilitas & Peralatan yang komprehensif untuk rekayasa desain, persediaan, Pengadaan, konstruksi, inspeksi & pengujian dan instalasi tanaman industry didasar. Profil perusahaan mencakup semua data dan detail penting organisasi, fasilitas, personal Ruang lingkup layanan, bidang kegiatan dan referensi untuk memberikan pelanggannya ide-ide komprehensif dan kemampuan untuk menjalankan proyek serta kepuasan penuh. Para direktur, manajer dan yang lainnya personal pendukung yang selalu siap untuk berdikusi dengan pelanggan kapan saja dan sebagai implementasi akan memberikan layanan yang optimal.

PT. Rifansi Dwi Putra adalah perusahaan yang memprioritaskan keselamatan dalam pekerjaan. Selain itu PT. Rifansi Dwi Putra juga memiliki 4 (empat) cabang yang terletak pada beberapa daerah, diantaranya adalah *Vancouver* Blok H No.6 Komplek Balikpapan Baru Kalimantan Timur. Jl, Lintas Duri – Dumai KM. 4,5. Jl. Lintas Simpang Perawang Kel. Minas Jaya Kec. Minas. Dan Jl. Cempaka Baru Tengah No. 5 Kec. Kemayoran, Jakarta Pusat. Ada beberapa rekan PT. Rifansi Dwi Putra yang sudah bekerjasama dengan baik dan masih dalam pengawasan yaitu PT. *Chevron*

Pasifik Indonesia, Pertamina, *Medcoenergi*, *Conocophilips*, Bumi Siak Pusako, *Exxonmobil*,Tripatra, Kaliraya Sari.

Visi kami dikenal dan dihormati sebagai satu dari perusahaan teknik, pengadaan, konstruksi, instalasi dan transpotasi limbah di Indonesia. Sedangkan misi kami memenuhi ekspektasi *stakeholder* seperti memenuhi kebutuhan pelanggan dengan respek tinggi serta karyawan akan bangga bekerja di PT Rifansi Dwi Putra dan komunitas akan mengenal kami sebagai patner pengembangan komunitas.

Tabel 1.1

Data Jumlah Kantor Karyawan PT. RIFANSI DWI PUTRA Pekanbaru

NO	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Direktur utama	1
2.	Direktur keuangan dan umum	1
3.	Direktur operasional	1
4.	Direktur marketing / *BussDev*	1
5.	*Corporate representatif*	1
6.	*Corporate secretary*	1
7.	*Ass. Manager Maintenance*	1
8.	*Asset Manager*	1
9.	*Buss. Dev. Manager*	1
10.	Marketing *Manager*	**1**
11.	*Engineering Manager*	**1**
12.	*Coordinator Asset*	**1**
13.	*BD Officer*	**1**
14.	Admin jkt/pku	**2**
15.	*Estimator*	**1**
16.	Admin *buss.dev*	**2**
17.	Hrd *Manager*	**1**
18.	*Project manager*	**9**
19.	*Hes manager*	**1**
20.	*Project cost control*	**1**
21.	*Hrd officer*	**3**
22.	*Cost control*	**1**

23.	Adm dan *payroll*	**3**
24.	*Driver & OB*	**6**
25.	*Supervisor* - Mns pku	**2**
26.	*Foreman* – Mns pku	**1**
27.	Admin – Mns pku RAPP	**1**
28.	*Supervisor* – dri	**1**
29.	*Foreman* – Dri	**1**
30.	*Mekanik* – Dri	**8**
31.	*Crew* fab – Dri	**1**
32.	Admin – Dri	**1**
33.	*Crew* fad Mns pku	**6**
34.	Legal *insurance*	**1**
35.	*Foreman asset*	**1**
36.	*Cem & mob / demod*	**2**
37.	Admin *asset & timesheet*	**3**
38.	IT	**1**
39.	*Scm manager*	**1**
40.	*Procurement coord*	**1**
41.	Admin scm	**2**
42.	*Materialman*	**1**
43.	*Admin Procurement*	**1**
44.	*Supplementary coordinator*	**1**
45.	*Warehouse coord*	**1**
46.	*Fad manager*	**1**
47.	*Fid & acc*	**7**
48.	*Tax & treasury*	**1**
	JUMLAH	**89**

Sumber : Kantor Pusat PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 89 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaanya yang di bebankan kepada karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan tersebut agar mampu meminimalisir karyawan yang keluar atau berpindah ke perusahaan yang lainnya.

Dengan memberikan kompensasi yang memadai maka akan menambah harapan dan keinginan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.2

Jenis Kompensasi Yang Diberikan PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru

Jabatan struktural	**Gaji**	**Tunjangan Hari Raya**	**Jaminan Keselamatan Kerja**	**Fasilitas**
Direktur	Rp46.200.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
HRD	Rp 5.200.000 - Rp22.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Supervisor	Rp6.200.000 - Rp55.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin

Manager	Rp10.000.00 - Rp73.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Officer	Rp15.300.000 - Rp22.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Business	Rp8.200.000 - Rp28.000.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
IT	Rp4.200.000 - Rp8.300.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Sekretaris	Rp6.500.000 - Rp8.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin

Management	Rp18.500.000 -Rp7.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Admin	Rp4.000.000 - Rp6.300.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Administrasi	Rp4.000.000 - Rp6.300.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Engineer	Rp6.000.000 - Rp20.000.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Assistant	Rp8.200.000 - Rp18.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin

Analyst	Rp8.300.000 - Rp15.300.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Operator	Rp4.000.000 - Rp8.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Marketing	Rp15.300.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Auditor	Rp14.200.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Receptionist	Rp4.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin

Accounting	Rp5.200.000 - Rp14.200.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Teknisi	Rp4.200.000 - Rp8.200.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Information Technology	Rp6.200.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Driver	Rp4.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Security	Rp4.300.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Sailor	Rp5.500.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secara rutin
Services	Rp5.200.000 - Rp6.000.000	Sesuai Gaji pokok per bulan selama 1 tahun / selama masih bekerja	BPJS Ketenaga kerjaan	tempat ibadah, mess, layanan olaraga ,transportasi,*Medical check up* setiap tahunnya secararutin

Sumber : infogajiharini.com/gaji-pt-rifansi-dwi-putra

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru yaitu THR, gaji, tunjangan dan fasilitas. Dimana tidak semua karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru mendapatkan THR, tunjangan dan fasilitas setiap tahunnya. Pemberian THR, tunjangan dan fasilitas tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi serta memberikan kompensasi yang lebih memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun pada sisi lain perusahaan juga selalu memberikan bonus jika mendapatkan prestasi lebih kepada karyawan.

Dalam hal ini kompensasai yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah memadai, akan tetapi masih ada karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, tentunya ini akan berdampak pada stabilitas oprasional perusahaan. Kompensasi mengacu kepada gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan untuk layanan atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi perusahaan. Dessler (2015:82) mendefinisikan kompensasi sebagai semua jenis pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompensasi dapat terdiri dari dua jenis pembayaran: pembayaran langsung, yang dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan pembayaran tidak langsung, yang dapat berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan.Dengan kompensasi yang memadai dan cukup bagi karyawan maka karyawan pada perusahaan ini tidak berkeinginan untuk keluar dan

berhenti dari pekerjaannya pada organisasi tersebut. Untuk melihat tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3

Tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru

Tahun	Divisi	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun
2020	Security	84	1	5	80
2021	Operator	80	4	6	78
2022	Driver	78	3	2	79
2023	Accounting	79	10	4	85
2024	Marketing	85	8	4	89

***Sumber : Kantor Pusat PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru (2024*)**

Berdasarkan table 1.3 diatas tingkat keluar masuk karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru sejak tahun 2020 hingga 2024 cukup fluktuatif, bahkan pada tahun 2020 hingga 2022 PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru sedikit menerima karyawan baru. Hal ini menandakan bahwa dampak pandemi Covid-19 dan keluarnya UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang didalam Undang-Undang tersebut salah satunya membahas tentang kompensasi karyawan kontrak, memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat karyawan keluar yang dialami oleh PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru. Selain itu, berdasarkan hasil penulusuran awal peneliti terhadap beberapa karyawan yang berhenti atas keinginan karyawan tersebut itu sendiri memberikan alasan bahwa, adanya penurunan upah atau kompensasi menjadi alasan utama banyaknya karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan (*resign)*. Sehingga jumlah karyawan yang

berhenti dan pindah *(turnover intention)* selama lima tahun terakhir yakni dari tahun 2020 sampai tahun 2024 yang berjumlah 21 orang dan terlihat bahwa tingkat turnover berbeda-beda pada tiap divisi pekerjaan. Divisi operator tercatat sebagai divisi dengan turnover tertinggi, yaitu 6 karyawan keluar pada tahun 2021. Sementara itu, divisi security mengalami turnover tertinggi pada tahun 2020 sebanyak 5 orang dan Turnover juga terjadi pada divisi driver 2 orang keluar di tahun 2022, accounting 4 orang keluar di tahun 2023, dan marketing 4 orang keluar di tahun 2024. Meskipun jumlahnya tidak setinggi divisi operator, kondisi ini tetap menunjukkan bahwa masing-masing divisi memiliki tingkat turnover yang perlu diperhatikan.

Jadi dari Dari tersebut terlihat bahwa divisi operator memiliki turnover tertinggi, sedangkan divisi lain mengalami turnover yang lebih rendah namun tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap divisi memiliki dinamika kerja yang berbeda, yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar.

Hal lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain kompensasi ialah motivasi. Motivasi karyawan yang tinggi akan menambahkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan target kerja yang ingin dicapainya dengan baik. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Menurut Arin Dewi Putrianti (2014) motivasi merupakan motivasi merupakan faktor psikologi yang menunjukkan minat seseorang terhadap rasa puas dan tanggung jawab atas semua kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Pada dasarnya, semua

kegiatan atau pekerjaan seseorang dilakukan karena ada faktor kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Handoko dalam Chintya (2020) suatu cara yang dilakukan departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja melalui kompensasi. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa kompensasi mengacu kepada cara yang paling baik untuk meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan. Karena jika prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan sudah meningkat maka loyalitas karyawanpun akan meningkat dan tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Menurut Terry dalam Sedarmayanti (2014:233) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang melakukan tindakan. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa motivasi mengacu pada dorongan atas keinginan yang timbul dari individu itu sendiri tanpa dorongan dari pihak luar untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi suatu perangsang daya pendorong yang timbul dari diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu

pekerjaan Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari *(conscious needs)* maupun kebutuhan yang tidak disadari *(unconscious needs)*, berbentuk materi atau non materi, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya.

Motivasi yang di berikan PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru kepada seluruh anggota karyawan telah memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya. Pemimpin mengatakan kepada seluruh karyawan bahwa mereka harus menyelesaikan target yang baik dan menyelesaikan semua tugas dalam satu hari kerja, tetapi pemimpin tidak memotivasi karyawan untuk bekerja sama dalam tim. Akibatnya, karyawan kurang berkoordinasi dan menyeimbangkan target kerja dan penyelesaian.

Memberikan kompensasi yang sesuai atau layak adalah cara untuk menilai dan menghargai pekerjaan dan dedikasi seorang karyawan. Tujuan dari seorang karyawan adalah untuk mendapatkan kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga mereka. Faktor utama yang mendorong seseorang untuk tetap bekerja adalah kompensasi, karena jika seorang karyawan merasa bahwa tempat mereka bekerja adalah tempat yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, kemungkinan besar mereka akan terus bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, karyawan membutuhkan dorong dan semangat, atau motivasi, untuk bekerja. Seorang karyawan yang merasakan motivasi akan lebih termotivasi untuk

menyelesaikan tugas pekerjaan mereka. Motivasi ini berasal dari perusahaan dan dari karyawan itu sendiri. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan sebagai acuan agar mereka dapat meningkatkan perusahaan di masa depan dan membuat mereka merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan latar belakang diatas serta melihat pentingnya pengadaan kompensasi dan motivasi pada karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

"**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru"**

1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* pada karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. **Bagi penulis**

   Penelitian ini sangat berharga karena dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap keinginan *turnover* perusahaan.

2. **Bagi pihak perusahaan**

   Dapat digunakan sebagai sarana untuk mendorong karyawan untuk menghindari keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai tingkat produktifitas tertinggi dapat dicapai.

3. **Bagi peneliti selanjutnya**

   sebagai sumber referensi dan informasi bagi pembaca yang akan menyelidiki masalah yang sama di masa mendatang.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian ini terdapat 6 bab yang membahas masing-masing pokok permasalahan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis dan sangat membantu dalam analisis yang lebih lanjut dari hasil penelitian. Permasalahan yang akan diteliti, yaitu apa yang seharusnya terjadi dan apa yang senyatanya, dijelaskan secara singkat dalam kerangka pemikiran. Hipotesis terdiri dari pernyataan singkat yang menyampaikan tujuan pustaka.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menentukan jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan sejarah singkat dari perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan mencoba memberikan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru

BAB VI

PENUTUP

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai t hitung sebesar 4,237 yang lebih besar dari t tabel 1,9886 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin rendah niatan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengoptimalkan sistem kompensasi agar karyawan merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai t hitung sebesar -2,010 yang menunjukkan arah negatif. Nilai signifikansi 0,048 juga lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan akan mengurangi niatan mereka untuk keluar dari pekerjaan.
4. Peningkatan motivasi karyawan melalui pengembangan profesional, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

5. Penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Rifansi Dwi Putra Pekanbaru. Kompensasi positif berkontribusi pada pengurangan niatan untuk berpindah kerja, sedangkan motivasi berperan dalam penurunan niatan tersebut.Oleh karena itu, untuk meminimalkan turnover, perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada pengelolaan kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

6.2. SARAN

1. Untuk Instansi (PT Rifansi Dwi Putra Pekanbaru):

1. Meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih kompetitif, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial.
2. Memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti penghargaan atas pencapaian, jenjang karier yang jelas, serta lingkungan kerja yang mendukung.
3. Mengadakan evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan karyawan untuk mencegah niat mereka meninggalkan perusahaan (turnover intention), sehingga perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja berpengalaman dan mengurangi biaya rekrutmen.

2. Untuk Akademisi dan Praktisi Manajemen SDM:

1. Merancang program pengembangan SDM yang mengintegrasikan antara kompensasi, motivasi, dan retensi karyawan.

2. Menjadikan penelitian ini sebagai studi kasus untuk memahami hubungan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau keluar dari perusahaan.

3. Untuk penelitian mendatang , disarankan agar:

1. Menggunakan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening atau moderating untuk memperdalam pemahaman terhadap turnover intention.
2. Melakukan penelitian pada sektor atau perusahaan yang berbeda agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas.
3. Menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) agar bisa mengeksplorasi alasan mendalam di balik keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Abraham H. Maslow. (2016). ***Motivasi dan Kepribadian*** (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta

Dessler, G. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali. 2014. ***Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS***. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali. I, 2018, ***Aplikasi Analisis Multikveriete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII,*** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2020). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan S.P Malayu. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir,S.(2019).***Manajemen Sumber daya Manusia***.Depok16956:PT Rajagrafindo Persada ,Depok .

Kadarisman, M. 2016. ***Manajemen Kompensasi***. Cetakan ke-3. PT. Rajagrafindo Persada. Depok. Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. Turn Over Karyawan "Kajian Literatur". Serial Paper Manajemen. PH.

Kartono, P. (2017). ***Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention***. *Yogyakarta: CV. Budi Utama*.

Metris, Diksi, et al. ***Manajemen sumber daya manusia***. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.

Marwansyah, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Dua, Cetakan Keempat, Bandung, Alfabeta.

Mobley. (2016). ***Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya***. Jakarta: PT Pustakaan Binaman Pressindo.

Panji Setya Depitra, Herman S. 2018. " ***The Effect of Motivation and Leadership Style Towards Work Performance at PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung." International Conference on Business, Economic, Social Sciences and Humanities*** (ICOBEST 2018) 120-123.

Riley (2016), ***The impact of brand image fit on attitude towards a brand aliiance. Management & Marketing. Challenges for The Knowledge Society***.Vol.10 Nop.4 pp. 270-283.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). ***Organizational Behavior Second Edition***. Amerika. Pearson.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** . Jakarta: PT. Bumi Aksara .

Sulistiyani, Ambar Teguh Dra. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Pendekatan teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Cetakan ke-1. Yogyakarta. Penerbit: Gava Media.

Sedarmayanti. 2014. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Jakarta: Mandar Maju.

Sakti, Dwi Putra Buana, et al. ***Manajemen sumber daya manusia***. CV. Intelektual Manifes Media, 2023.

Sugiarti, E. (2022). ***Mengantisipasi turnover melalui kompensasi dan motivasi kerja***. Jurnal Konseling dan Pendidikan, *10*(3), 521-530.

Sedarmayanti. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2020. M***etode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (mixed Methods)***. Penerbit Alfabet: Bandung

Sugiyono. 2022. ***Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D***. Edisi 2. Cetakan ke-29. Alfabeta CV. Bandung

Sugiyono. (2018). ***metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D***. alfabeta.

Sule, Erni Tisnawati (2015). ***pengantar manajemen*** . jakarta : kencana.

Ulfatin. Nurul (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan** . Depok : PT. Rajagrafindo persada , jakarta .

Sumber Jurnal

Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Disibutor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan. Jurnal Arastrima Universitas Pamulang, *2*(1), 103–115.

Alif, D. C., Haryono, B., & Tecoalu, M. (2024). Loyalitas karyawan memediasi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap turnover intention. COSTING:

Journal of Economic, Business and Accounting, 7(5), 3901–3933. e-ISSN: 2597-5234.

Agustini, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, *5*(1), 289-297.

Arin Dewi Putrianti (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang) (*Doctoral dissertation*, Brawijaya University).

Chintya, V., & Darlius, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan *Human Relation Terhadap Turnover Intention* Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Deka Sari Perkasa Bekasi (Vol. 6, Issue 2).

Dinata, O. H., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Tingkat Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Hubungan Antar Keadilan Organisasional terhadap Niat untuk Pindah Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(5), 1253-1269.

Dewi, T. M., & Sutarmin. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah. Soetomo Management Review, 2(8), 1092–1108.

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: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *1*(1), 1-13.

Fatari, F., & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 103-119.

Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Niara, 14(2), 15–25. https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810

Hermansya, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi *Witel* Riau Daratan Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Hikmah Perkasa, D., Dhyan Parashakti, R., Nur Affini, D., Endah Retno Wuryandari, N., Deswindi, L., & Author, C. (2023). *Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees.* Dinasti International Journal *of Education Management and Social Science*, 4(3), 362–373. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Ifan Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (n.d.). (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera

Laia, P. P., Dakhi, P., & Zagoto, R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT AMANDRAYA KABUPATEN NIAS SELATAN. *In* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan (Vol. 4, Issue 2).

Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, *7*(1 Juni), 11-21.

Muliawati, D. Y. (2018). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN PEREMPUAN DEWASA PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero*)*, Tbk KANTOR CABANG JOMBANG (*Doctoral dissertation,* STIE PGRI DEWANTARA).

Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Enrichment: *Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International* License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management MASLOW'S THEORY STUDY: *EMPLOYEE WORK MOTIVATION APPROACH. Enrichment*: Journal of Management, 12(2), 1775–1784

Purwati, AA, Salim, CA, & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. Pengadaan: Jurnal Ilmiah Manajemen , 8 (3), 370-381.

Putu Yudha Aryawan (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Job Insecuritiy Terhadap Tunover Intention Pada Karya*wan *Ecocare Laundry* (Doctoral *dissertation,* Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, *17*(1), 1-6.

Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, *6*(2), 25-36.

Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *3*(2), 164-173.

Sugiono, E., & Persada, H. D. (2023). *The Effect of Compensation, Staffing status, and Leadership Style on Employee Performance Through Job Satisfaction*. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia Vol 9 No 3, 1792-1803.

Tj, Hery Winoto. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT NBK. *Media Bina Ilmiah*, *14*(2), 2123-2130.

Yolanda, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah *Oversight Consultant* (Oc) Regional-3 Pekanbaru Riau. *JURNAL BISNIS MASTER*, 20-29.

Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira *Quantum Multifinance* Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *8*(3).