



## Pengaruh Kompensasi Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan)

Nazlina Dwi Putri<sup>1</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 12 November 2024  
Revised : 18 November 2024  
Accepted: 25 November 2024

### Abstrak

Terdapat beberapa hal yang dapat mengurangi terjadinya turnover intention pada karyawan yaitu dengan menerapkan kompensasi perusahaan yang adil dan dengan cara menggunakan konsep job embeddedness untuk melihat ketertarikan seorang karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi dan job embeddedness terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan. Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan, dengan sampel berjumlah 55 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap turnover intention, serta berpengaruh sebesar 56,4%, sedangkan 43,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Job Embeddedness, Turnover Intention

**Keywords:** Compensation, Job Embeddedness, Turnover Intention

(\*) Corresponding Author:

[nazlinaayu.1234@gmail.com](mailto:nazlinaayu.1234@gmail.com)

**How to Cite:** Putri, N. D., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14583850>

## PENDAHULUAN

Berjalannya waktu pertumbuhan dan perkembangan teknologi pada organisasi semakin pesat, namun berbagai permasalahan kerap muncul pada organisasi. Permasalahan utama sering muncul pada salah satu aset organisasi paling berpengaruh yaitu kinerja karyawan yang tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu karyawan itu sendiri (Asanah & Siregar, 2022). Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan akibat gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres kerja, tekanan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, dan tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan, yang merupakan beberapa alasan mengapa tingkat *Turnover Intention* tinggi. Salah satu hal yang dapat mengurangi terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan adalah dengan memberikan tunjangan atau kompensasi kepada karyawan yang berprestasi dengan jumlah yang

sesuai dengan kinerja atau peningkatan yang telah ditimbulkan karyawan untuk perusahaan.

Menurut Abdillah (Oley, *et al.* 2023:667) *turnover intention* adalah kecenderungan atau sikap seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan lain. *Turnover intention* biasanya terjadi karena beberapa faktor pendorong yang berasal dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Istilah "*Turnover Intention*" mengacu pada rencana karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaannya atau beralih ke posisi dengan gaji lebih tinggi di tempat lain di perusahaan. Menurut Siburian & Siregar (2023), tingkat *turnover intention* yang mengalami naik turun yang akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Menurut Mobley (Rukmana, 2019:21) mengatakan bahwa terdapat tiga indikator *Turnover Intention*, yaitu:

1. *Thinking Of Quitting* (Pikiran Untuk Keluar Dari Perusahaan)

Seorang karyawan memiliki beberapa pemikiran untuk memilih berhenti dari pekerjaannya dan menarik diri dari perusahaan tersebut. biasanya hal yang akan dilakukan karyawan dikarenakan rasa tidak puas kepada pekerjaan dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Biasanya sebelum itu mereka akan membandingkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dengan perusahaan lain tempat temannya bekerja.

2. *Intention to Search* (Pikiran Untuk Mencari Pekerjaan Yang Lain)

Seorang karyawan yang sudah merasakan ketidaknyamanan bekerja pada perusahaannya akan menimbulkan rasa ingin mencari pekerjaan lain dan melakukan usaha untuk melihat dan mencari lowongan pekerjaan lain melalui berbagai media informasi lowongan pekerjaan yang ada atau bertanya tentang posisi pekerjaan di perusahaan lain.

3. *Intention to Quit* (Intensi Untuk Keluar Dari Perusahaan)

Seorang karyawan akan menunjukkan beberapa ciri perilaku tertentu yang menuju kepada rasa ingin keluar dari perusahaan dan mereka akan sering berpikir untuk mencoba mencari pekerjaan lain diluar perusahaannya yang karyawan tersebut rasa lebih baik dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sebelumnya.

Beberapa hal yang dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan yaitu dengan menerapkan kompensasi perusahaan yang adil dan dengan cara menggunakan konsep *job embeddedness* untuk melihat ketertarikan seorang karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Akbar *et al* (2021:125), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) atau timbal balik dan tunjangan yang dia akomodasi perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian atau tanda balas jasa atas prestasi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Menurut Pangabean *et al* (2022), kompensasi adalah pemberian jasa yang adil dan layak kepada karyawan sebagai yang adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Sedangkan menurut Khoirunnisa & Siregar (2023), kompensasi adalah pemberian layanan yang adil dan layak kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Hal ini sangat diperlukan bagi karyawan berprestasi yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2022:298) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

### 1. Upah dan Gaji

Gaji merupakan jenis pembayaran kompensasi yang berbeda walaupun memiliki maksud yang sama. Gaji biasanya diberikan kepada pegawai atau karyawan tetap (formal) yaitu mereka yang telah memiliki status pegawai tetap atau telah diangkat sebagai karyawan tetap yang bersifat terikat, yang kompensasinya diberikan secara rutin dalam periode tertentu dan biasa dihitung berdasarkan jenjang waktu mingguan maupun bulanan.

### 2. Insentif

Secara umum, insentif adalah suatu imbalan yang dapat berbentuk uang atau barang, yang tujuannya untuk mendorong suatu kegiatan. Selain itu, dapat diartikan juga sebagai sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Program insentif dapat berupa insentif per orang, insentif untuk seluruh perusahaan dan program tunjangan.

### 3. Tunjangan

Disamping upah, gaji, dan insentif. Kepada karyawan dapat diberikan tunjangan pula. Tunjangan dapat berbentuk kompensasi lain diluar dari gaji dan upah dengan metode yang berbeda-beda.

### 4. Fasilitas

Pada umumnya fasilitas merupakan salah satu faktor pendorong *Turnover Intention* yang diberikan perusahaan sebagai bentuk bantuan untuk mempercepat menyelesaikan tugas pekerjaan dan mempermudah hidup karyawan di perusahaan tersebut.

Peneliti tertarik melakukan penelitian di Bank BRI dikarenakan sistem kompensasi pada Bank BRI yang membuat tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada Bank BRI Cabang Iskandar Muda Medan masih tergolong rendah yaitu 3% per tahunnya. Hal ini terbukti pada data di bawah ini yang menunjukkan adanya *Turnover Intention* pada karyawan Bank BRI walaupun persentase tingkat *Turnover Intention* masih dibatas normal.

**Tabel 1.** Jumlah Pekerja Bank BRI di Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan
2021	82.718
2022	74.735

Sumber: *PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.* (2022)

Bank BRI menerapkan strategi remunerasi yang bertujuan untuk mendorong budaya kerja berbasis kinerja (*performance-driven culture*) dengan memberikan kompensasi berbentuk tunai berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Strategi tersebut diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sebanding dengan kontribusi karyawan. Bentuk Kompensasi dari Bank BRI sendiri ada beberapa yaitu Pemberian upah, Penyesuaian besar upah setiap tahun, Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK), tunjangan cuti tahunan, dan tunjangan cuti besar yang diberikan untuk setiap periode masa kerja per 6 tahunan. BRI juga memberikan bonus kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan serta meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik di masa yang akan datang. Bonus tersebut menggunakan konsep bonus pool, yang bertujuan untuk mendorong penerapan nilai-nilai seperti, *Alignment* Kinerja Individu dan Unit Kerja Konsep Bonus Pool akan menjaga pemberian bonus sejalan dengan pencapaian individu dan juga dengan

pencapaian kinerja unit kerja. Lalu penanaman nilai kolaborasi konsep bonus pool diharapkan dapat mendorong peningkatan nilai kolaborasi antar individu dalam suatu unit kerja, mengingat pencapaian kinerja unit kerja akan berdampak langsung terhadap bonus individu di unit kerja tersebut. Hal tersebut lah yang akan menjadi tujuan perusahaan untuk mendorong dan memotivasi karyawan dalam mencapai dan melampaui target perusahaan, juga dapat menjaga kompensasi yang diterima karyawan pada level kompetitif dibandingkan market.

Selain kompensasi ada pula satu cara lain yang dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Bank BRI yaitu *Job Embeddedness*. Menurut Nostra (Rarasanti *et al*, 2011:4693) *Job Embeddedness* adalah suatu konsep yang menjadikan seorang individu untuk tetap berada dalam organisasi dengan mempertimbangkan beberapa faktor untuk mempertahankan karyawan berprestasi tetap *loyal* pada perusahaan. *Job Embeddedness* dapat mengukur kinerja seorang individu dalam organisasinya, Ini adalah salah satu faktor yang membantu menilai tingkat Loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Individu tersebut harus selalu bersedia untuk memenuhi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan atas dasar kesadaran dirinya sendiri akan perusahaan yang membutuhkan bantuan kinerja dari individu tersebut. Adapun indikator *Job Embeddedness* menurut Sholikhah dan Christian (2021:361) bahwa keterikatan pekerjaan dapat dipecah menjadi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

1. *Sacrifice* (pengorbanan)

*Sacrifice* merupakan persepsi seorang karyawan tentang hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya. *Sacrifice* merupakan rasa takut yang besar yang dirasakan seorang karyawan jika meninggalkan pekerjaannya yang akan merugikan dirinya karena telah meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja selama ini.

2. *Fit* (kecocokan)

*Fit* merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya. Semakin baik hubungan karyawan di perusahaan maka semakin nyaman pula karyawan tersebut untuk bekerja. Sehingga karyawan tersebut terikat dengan pekerjaannya yang nyaman dan enggan keluar dari zona nyamannya.

3. *Link* (hubungan)

Tidak jauh berbeda dengan *fit*, *link* merupakan hubungan karyawan pada perusahaan yang baik yang membuat karyawan tersebut merasa cocok karena memiliki hubungan dengan kelompok dalam perusahaan yang baik atau memiliki proyek perusahaan yang sesuai dengan karyawan.

Strategi *Job Embeddedness* yang dilakukan Bank BRI dalam mengurangi *Turnover Intention* pada karyawannya adalah dengan cara memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan maupun hubungan antar sesama karyawan dari kegiatan-kegiatan kebersamaan yang dibuat oleh perusahaan contohnya seperti kegiatan yang dibuat sendiri oleh kepala cabang Iskandar Muda Medan yaitu membuat acara pawai jalan sehat bersama seluruh karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan, membuat acara HUT BRI dengan mengundang berbagai artis papan atas, dan mengadakan kegiatan bersama dengan karyawan dalam membersihkan lingkungan di sekitar untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk memahami dan mengetahui lebih lanjut mengenai Pengaruh Kompensasi dan *Job Embeddedness* Terhadap

*Turnover Intention* Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan, dengan sampel berjumlah 55 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 54,55% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 45,45%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 50,91% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S-1 sebanyak 63,64%, serta mayoritas lama bekerja pada rentang 2,01-3 tahun sebanyak 29,09%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	55	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.747		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Embeddedness* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%

Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	55	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.778		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	55	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.618		4	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,087. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 5.** Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	55
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel Kompensasi dan *Job Embeddedness* melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

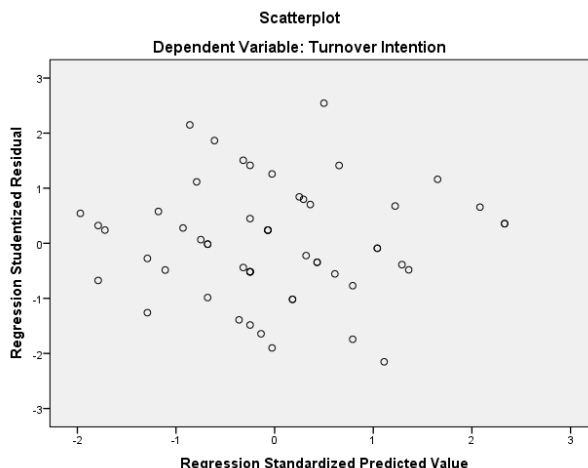
**Tabel 6.** Pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.516	1.939
	Core Values Akhlak	.516	1.939
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

**Gambar 2.** Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	(Constant)	4.075	1.511		2.696	.009
	Kompensasi	.301	.080	.471	3.769	.000
	<i>Job Embeddedness</i>	.218	.077	.355	2.836	.006

*a. Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 4,075 + 0,301 X_1 + 0,218 X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 4,075 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel *Turnover Intention* belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan *Job Embeddedness* ( $X_2$ ). Jika variabel independen tidak ada maka variabel *Turnover Intention* tidak mengalami perubahan.
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,301 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 0,301, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,218, menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* berarti setiap kenaikan satuan variabel *Job Embeddedness* maka akan mempengaruhi *Job Embeddedness* sebesar 0,218, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian dilakukan untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,769 yang mana  $> 2,006$  dengan tingkat sig 0,000 berarti  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ )

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Maka dapat diinterpretasikan bahwa walaupun kompensasi pada Bank BRI dapat dikatakan tinggi namun tidak menutup kemungkinan karyawan untuk tetap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a1}$  diterima.

- Hasil pengujian dilakukan untuk variabel *Job Embeddedness* ( $X_2$ ) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,836 yang mana  $> 2,006$  dengan tingkat sig 0,006 berarti  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Maka dapat diinterpretasikan bahwa walaupun terdapat konsep *job embeddedness* pada Bank BRI dapat namun tetap tidak menutup kemungkinan karyawan untuk tetap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a2}$  diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.677	2	39.338	35.982	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.851	52	1.093		
	Total	135.527	54			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Job Embeddedness</i> , Kompensasi						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $35.982 > 3,18$ , sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak, yang artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ) dan *Job Embeddedness* ( $X_2$ ) terhadap secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan.

**Tabel 9.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.564	1.04560
a. Predictors: (Constant), <i>Job Embeddedness</i> , Kompensasi				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

- Nilai korelasi (R) sebesar 0,762 yang berarti terdapat hubungan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan *Job Embeddedness* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,762 sehingga hubungan antar variabel dapat dikatakan erat.
- Nilai *Adjusted R Square* 0,564 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan *Job Embeddedness* ( $X_2$ ) sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

**Pembahasan**

Berdasarkan data yang telah di uji sebelumnya pada uji reliabilitas dapat dilihat bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,747 > 0,60$  sehingga variabel kompensasi layak digunakan dalam penelitian ini. berdasarkan hasil uji T diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan memiliki signifikansi yang sesuai terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang iskandar muda Medan. Dimana  $t_{hitung}$   $3,769 > 2,006$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka, diperoleh hasil bahwa  $H_{a1}$  diterima dan

H<sub>01</sub> ditolak yang artinya adalah terdapat pengaruh signifikan terhadap PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan. Hal tersebut dikarenakan walaupun sistem kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia dapat dikatakan tinggi namun tidak menutup kemungkinan bahwa tingkat *turnover intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia tetap ada karena beberapa alasan lain seperti stres kerja, tekanan dalam pekerjaan, hingga lingkungan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan data yang telah di uji sebelumnya pada uji reliabilitas dapat dilihat bahwa *Job Embeddedness* (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,778 > 0,60$  sehingga variabel *Job Embeddedness* layak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji T diperoleh kesimpulan bahwa variabel *Job Embeddedness* memiliki pengaruh positif dan memiliki signifikansi yang sesuai terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan. Dimana  $t_{hitung} 2,836 > 2,006$  dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Maka, diperoleh hasil bahwa H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>02</sub> ditolak yang artinya adalah terdapat pengaruh signifikan terhadap PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih besar yaitu 0,301 hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan, maka akan terjadi pula perubahan pada *Turnover Intention*. Sementara itu pada uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,564, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara Kompensasi dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan. Nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan *Job Embeddedness* (X<sub>2</sub>) dapat menjelaskan *Turnover Intention* (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% adalah kontribusi atau faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini. Hasil penelitian di atas berarti variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan *Job Embeddedness* (X<sub>2</sub>) mampu mempengaruhi *Turnover Intention* (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fradifta & Indah (2022) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention* (studi pada karyawan PRIMKOPPOL MAPOLDA Jawa Barat)". Alasannya karena berdasarkan hasil analisis penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Job Embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga penelitian terdahulu tersebut sesuai dengan hasil yang diteliti oleh peneliti yaitu Kompensasi, *Job Embeddedness* sama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Iskandar Muda Medan. Hal tersebut dikarenakan walaupun tingkat kompensasi dan *job embeddedness* pada Bank BRI cabang Iskandar Muda Medan dapat dikatakan tinggi namun tidak menutup kemungkinan karyawan untuk tetap *turnover intention* dikarenakan beberapa faktor diluar dari variabel yang diteliti.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H<sub>a1</sub>). Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi pada PT. Bank Rakyat

Indonesia cabang iskandar muda Medan belum cukup untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada karyawan dikarenakan terdapat berbagai alasan lain mengapa tingkat *turnover intention* pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang iskandar muda Medan selalu ada per tahunnya.

2. Variabel *Job Embeddedness* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu ( $H_{a2}$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa *Job Embeddedness* pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang iskandar muda Medan belum cukup untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada karyawan dikarenakan terdapat berbagai alasan lain mengapa tingkat *turnover intention* pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang iskandar muda Medan selalu ada per tahunnya.
3. Variabel bebas yakni kompensasi ( $X_1$ ) dan *Job embeddedness* ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antar variabel kompensasi dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention* yang erat hingga nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *job embeddedness* belum cukup untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia cabang iskandar muda Medan dikarenakan faktor pendorong lain yaitu seperti stres kerja, tekanan dalam pekerjaan, hingga target yang tidak tercapai.

#### **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

#### **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- Akbar, Mada Faisal, Dodi P, Abdul R.S, Yusni N. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Asanah, H. R., & Siregar, O. M. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Journal of Social Research*, 1(8), 922-932.
- Fradifta, N. A., & Indah, D. Y. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN PRIMKOPPOL MAPOLDA JABAR)* (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Khoirunnisah, A. I., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work From Home (WFH) And Compensation On Employee Productivity During The Covid-19 Pandemic. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 3(02), 73-82.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2023). PENGARUH JOB STRESS, JOB SATISFACTION DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER

- INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN MANADO QUALITY HOTEL). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 666-677.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(1), 144-161.
- Rarasanti, P., Ayu, I., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap turnover intention Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rukmana, Titis Candra. (2019). *“Pengaruh Kompensasi dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Part Time UMKM Chockles Es Coklat di Cabang Yogyakarta”*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Siburian, S. V. I., & Siregar, O. M. (2023). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 853-866.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Wibowo, (2022). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Wolor, C. W. (2021). Pengaruh Status Pegawai dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 354-373.