

Analisis Kepuasan Kerja Implikasinya Pada Intensi Turnover Pegawai Surat Kabar Harian Lokal di Banten

Deviyantoro

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Serang raya
Jl. Raya Serang – Cilegon Km. 05 (Taman Drangong), Serang – Banten
E-mail: deviyantoro@yahoo.co.id

ABSTRAKS

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan intensi turnover baik secara parsial maupun secara simultan pada pegawai perusahaan surat kabar harian lokal di Provinsi Banten. Pengambilan sample menggunakan teknik *proporsionate* random sampling, metode analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif statistik dengan sampel 230 diambil dari populasi sebanyak 379 responden, metode pengolahan data dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software lisrel versi 9.1 Berdasarkan hasil penelitian, analisis pada persamaan struktural 1 (satu) terbukti komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan surat kabar harian lokal di Provinsi Banten, dengan kontribusi sebesar 58%, dengan variable yang mendominasi adalah kompensasi, sedangkan persamaan struktural kedua menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover pegawai perusahaan harian lokal di provinsi Banten, dengan kontribusi sebesar 61%. Temuan lain hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai memoderasi (full moderating) variable-variabel eksogen dalam mempengaruhi intensi *turnover* pegawai. Hasil penelitian merekomendasikan bahwa untuk meminimalisasi Intensi *turnover* pegawai pada perusahaan surat kabar harian lokal maka perusahaan harus lebih memperhatikan situasi hubungan internal pegawainya

Kata kunci : *Kepuasan kerja dan Intensi Turnover pegawai*

Kata Kunci: Kepuasan kerja dan Intensi turnover

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah



Berdasarkan tabel di atas bahwa ketidakpuasan pegawai surat kabar harian lokal di provinsi Banten adalah lebih disebabkan pada kurangnya azas keadilan perusahaan dalam menerapkan system pengajian pegawai, sehingga balas jasa yang diterima pegawai sangat dirasakan kurang wajar, dan kerjasama antar pegawai juga dirasakan masih rendah serta rendahnya kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Tiffin (dalam Anoraga, 2006:82) mengatakan kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari

karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan, sedangkan menurut Greenberg dan Baron, (2003: 148) Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima. Dan berdasarkan data tersebut juga menggambarkan trend tingkat kepuasan kerja pegawai surat kabar harian local yang memiliki trend menurun pada setiap periodenya

Tingkat intensi turnover atau rasa ingin pindah pegawai pada perusahaan harian lokal di provinsi Banten lebih dikarenakan pada besarnya beban kerja yang dirasakan pegawai dan rendahnya rasa saling mendukung antara rekan kerja dalam pekerjaan, pemerataan dan keadilan kerja pegawai yang belum mendapat perhatian perusahaan, kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan dan pengembangan karir pegawai yang belum jelas di perusahaan, hal ini yang **menyebabkan pegawai menjadi tidak puas dengan pekerjaan** yang pada gilirannya memunculkan rasa ketidaknyamanan di perusahaan, sehingga dengan perasaan itulah mereka punya keinginan untuk pindah ke

perusahaan lain pada waktu yang mereka anggap tepat

- Mempertimbangkan ide pegawai
- Konsistensi dalam tujuan
- Logis dalam memecahkan masalah

Intensi Turnover Pegawai Perusahaan
Harian Lokal Provinsi Banten tahun 2014

KODE	INDIKATOR	INTENSI TURNOVER		
		NILAI STANDAR	NILAI STANDAR	%
IT1	Rutinitas pekerjaan	105	76	51%
IT2	Pemerataan dan keadilan kerja	105	84	56%
IT3	Beban kerja	105	44	29%
IT4	Dukungan rekan kerja	105	47	31%
IT5	Kemampuan kerja	105	73	49%
IT6	Komitmen Perusahaan	105	51	34%
IT7	Keterampilan pegawai	105	50	33%
IT8	Pengembangan karir	105	83	55%
IT9	Kesempatan kerja	105	47	31%
IT10	Jaminan keluarga yang ditanggung	105	51	34%

Sumber : diolah dari data penyebaran instrument

1.2. Referensi

Definisi Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tentang komunikasi interpersonal secara konseptual dapat didefinisikan sebagai proses komunikasi baik hubungan secara langsung maupun secara tidak langsung (dengan media) yang dilakukan minimal oleh dua orang berdasarkan kaidah dan norma komunikasi untuk mencapai pemahaman bersama

Dimensi Komunikasi Interpersonal

- A. Dimensi **norma dan etika** komunikasi interpersonal
 - Kehatihan dalam komunikasi
 - Sopan dan santun dalam komunikasi
 - Memberi kesempatan bicara pada orang lain
 - Bahasa mudah dipahami
- B. Dimensi **Kualitas hubungan** interpersonal
 - Memahami suasana hati (ekspresi dari wajah)
 - Menghargai keberadaan orang lain
 - Bertanggungjawab dengan apa yang disampaikan
 - Keinginan untuk membuka diri
 - Melaksanakan pesan dengan perbuatan

Definisi Kepemimpinan

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tentang kepemimpinan, kepemimpinan secara konseptual dapat didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain dengan memanfaatkan kekuatan (power) yang melekat pada dirinya dan figuranya melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung, agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama

Dimensi Kepemimpinan

- A. Dimensi hubungan Pimpinan dengan pegawai
 - Dapat dipercaya
 - Memberikan harapan
 - Keperdulian
 - Merasa ketergantungan dengan pegawai
- B. Dimensi Kualitas diri pimpinan
 - Komunikasi jelas dan tegas
 - inisiator
 - Bertanggungjawab
- C. Dimensi Prilaku Manajerial

Definisi Kompensasi

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tentang kompensasi, kompensasi secara konseptual dapat didefinisikan sebagai penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai atas kontribusi jasanya pada perusahaan atau organisasi dengan pertimbangan kelayakan dan keadilan, dalam mewujudkan tujuan bersamanya

Dimensi Kepemimpinan

- A. Dimensi Kompensasi Finansial
 - Gaji dan upah
 - Insentif
- B. Dimensi Kompensasi non finansial
 - Pengakuan perusahaan
 - Jaminan Sosial
 - Profit Sharing
 - Pengembangan Karir
 - Rasa Aman

Definisi Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tentang kepuasan kerja, kepuasan kerja secara konseptual dapat didefinisikan sebagai kondisi yang dinamis dari sikap seorang pegawai terhadap kondisi pekerjaannya

Dimensi Kepuasan Kerja

- A. Dimensi Aspek balas jasa
 - Balas jasa yang Adil
 - Balas jasa yang wajar
- B. Dimensi Aspek hubungan dengan pegawai lainnya
 - Penempatan kerja
 - Jenis pekerjaan
 - Kerjasama
 - Mutu pengawasan
- C. Dimensi Aspek hubungan dengan dirinya
 - Kondisi kesehatan
 - Umur
 - Kemampuan
 - Pendidikan

Definisi Intensi Turnover

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian tentang intensi turnover, secara konseptual dapat didefinisikan sebagai keinginan seorang untuk berpindah pekerjaan dari organisasi ke organisasi yang lain

Dimensi Intensi Turnover

- A. Dimensi Hubungan Internal Pegawai
 - Rutinitas pekerjaan
 - Pemerataan dan keadilan kerja
 - Beban kerja
 - Dukungan rekan kerja
 - Kemampuan kerja
 - Komitmen organisasi

- Keterampilan Pegawai
- B. Dimensi Hubungan Eksternal Pegawai
 - Kesempatan kerja
 - Jaminan keluarga yang ditanggung
 - Pekerjaan alternative

2. PEMBAHASAN

2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik responden dan untuk mengetahui hasil analisis jawaban responden dari masing-masing konstruk atau variable yang diamati, baik variable eksogen maupun variable endogen dalam penelitian ini. data penelitian secara deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian (Hair, Anderson, 2006)

Analisis Karakteristik Responden

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui profil dan karakteristik responden yang merupakan sumber data dalam pengolahan dalam penelitian ini,

NO	KARAKTERISTIK YANG DOMINAN	%
1	Dominasi Lama kerja responden antara 1 s/d 2 tahun	36 %
2	Dominasi jenis kelamin oleh responden laki-laki	59%
3	Dominasi jenjang pendidikan Strata satu(S1)	46%
4	Dominasi usia responden 20 s/d 30 tahun	58%
5	Dominasi status pegawai tetap	58%

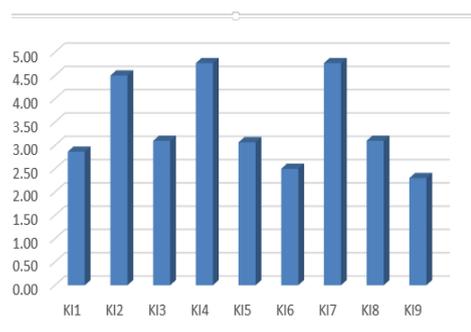
Berdasarkan table tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dari pada penelitian ini adalah didominasi rata-rata oleh pegawai yang memiliki masa kerja antara 1 s/d 2 tahun, dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki dan berpendidikan Sarjana satu (S1) yang usianya antara 20 s/d 30 tahun dengan status pegawai tetap perusahaan surat kabar harian local di provinsi banten

Analisis Deskriptif Variabel Eksogen dan Endogen

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstraknya, adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi Interpersonal (Eksogen 1)

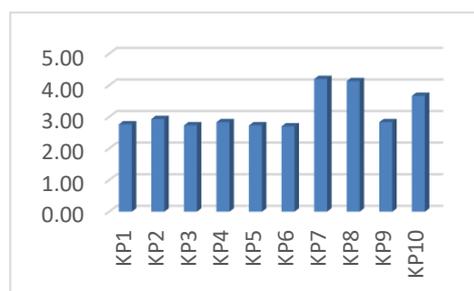
Variabel Komunikasi Interpersonal diukur melalui 2 dimensi yaitu Norma dan etika komunikasi interpersonal (X1) (KI1-KI4) dengan 4 indikator dan Kualitas hubungan komunikasi interpersonal (X2) (KI5-KI9) dengan 5 indikator.



Berdasarkan table tersebut diketahui nilai rata-rata butir pernyataan yang tertinggi berada pada indicator KI7 yaitu pegawai berusaha bertanggungjawab dengan apa yang telah dikerjakan, dan nilai rata-rata terendah berada pada pertanyaan KI9 yaitu indicator tentang pelaksanaan pesan dengan perbuatan. Maka dapat dideskripsikan bahwa kondisi komunikasi interpersonal diperusahaan surat kabar lokal di provinsi banten karyawannya masih belum terbiasa berkomunikasi dengan santun dan sopan antar pegawainya, dan kurang menjalankan tugas sesuai dengan apa yang dipesankan padanya

2. Analisis Deskriptif Kepemimpinan (Eksogen 2)

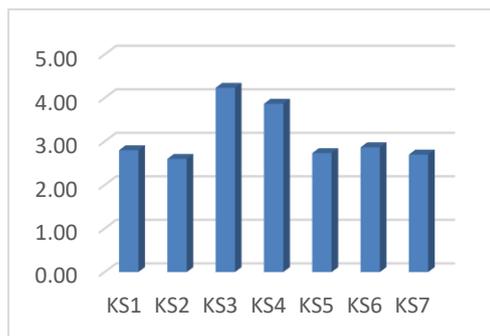
Analisis deskriptif variable kepemimpinan melalui 3 dimensi yaitu dimensi hubungan pemimpin dengan pegawai (X3) diukur melalui 4 indikator (KP1-KP4), Kualitas diri kepemimpinan (X4) diukur dengan 3 indikator (KP5-KP7) dan perilaku manajerial (X5) diukur dengan 3 indikator (KP8-KP10).



Berdasarkan table tersebut diketahui butir pertanyaan yang paling tertinggi adalah pada indicator KP7 yaitu tanggungjawab pimpinan dan indikator yang paling terendah adalah pada KP5 yaitu komunikasi yang dibangun oleh pimpinan kurang jelas dan tegas.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (Eksogen 3)

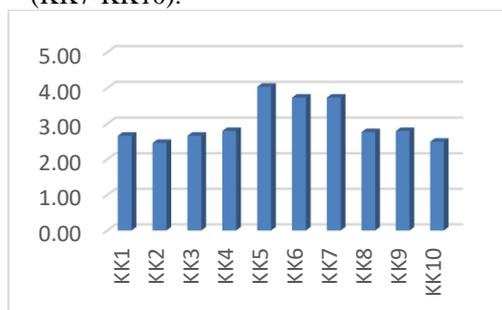
Analisis deskriptif variable kompensasi melalui 2 dimensi yaitu dimensi kompensasi finansial (X6) diukur melalui 2 indikator (KS1-KS2) dan kompensasi non finansial (X7) diukur dengan 5 indikator (KS3-KS7).



Berdasarkan table tersebut diketahui butir pertanyaan yang paling tertinggi adalah pada indicator KS3 yaitu bahwa perusahaan berusaha memberikan pengakuan terhadap pegawainya dan indikator yang paling terendah adalah pada KS2 yaitu perusahaan kurang memberikan insentif yang memadai pada bawahannya. Gambaran mengenai perbandingan antar-dimensi tersebut selanjutnya ditampilkan pada gambaran berikut.

4. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Endogen 1)

Analisis deskriptif variable kepuasan kerja melalui 3 dimensi yaitu aspek balas jasa (Y1) diukur melalui 2 indikator (KK1-KK2), Aspek hubungan dengan pegawai lainnya (Y2) diukur melalui 4 indikator (KK3-KK6) dan Aspek hubungan dengan dirinya (Y3) diukur dengan 4 indikator (KK7-KK10).

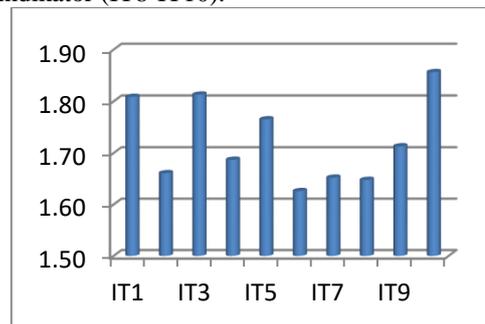


Berdasarkan table tersebut diketahui butir pertanyaan yang paling tertinggi adalah pada indikator KK5 yaitu kepuasan kerja pegawai dibentuk melalui kerjasama dan indikator terendah adalah pada KK2 yaitu ketidakpuasan pegawai lebih cenderung pada balas jasa yang di berikan oleh perusahaan tidak begitu wajar bagi pegawai dan KK10 yaitu pendidikan pegawai kaitannya dengan penempatan kerjanya

5. Analisis Deskripsi Variabel Intensi Turnover (Endogen 2)

Analisis deskriptif variable intensi turnover melalui 2 dimensi yaitu dimensi hubungan internal pegawai (Y4) diukur melalui 7 indikator (IT1-IT7), dan dimensi hubungan

eksternal pegawai (Y5) diukur dengan 3 indikator (IT8-IT10).



Berdasarkan table tersebut diketahui butir pertanyaan yang tertinggi adalah pada indikator IT10 yaitu pegawai akan keluar dari perusahaan jika pendapatannya tidak dapat memenuhi jaminan keluarga yang ditanggung dan indikator yang paling terendah adalah pada IT6 yaitu karyawan ingin berpindah pada perusahaan lain dikarenakan rendahnya komitmen perusahaan pada karyawan.

2.2. Pengujian Data Model SEM (Lisrel versi 9.1)

Analisis SEM dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan dua tahap (*Two-Step Approach*) tahap pertama dilakukan dengan merepresifikasikan sebuah model hybrid atau *full model* sebagai sebuah model Confirmatory Factor Analysis (CFA) sehingga diperoleh model CFA dari masing-masing konstruk eksogen maupun endogen yang dapat diterima dan tahap kedua adalah menghubungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun konstruk endogen yang sudah diterima menjadi model keseluruhan *hybrid model* atau *full model* untuk diestimasi dan dianalisis guna melihat kecocokan model secara keseluruhan serta evaluasi terhadap model strukturnya sehingga diperoleh *full model* yang dapat diterima

1. Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis)

Analisis ini dirancang untuk menguji unidimensionalitas dari suatu konstruk yang dibangun melalui teoritis. analisis konfirmatori dalam penelitian ini merupakan CFA *scound order* yang dilakukan antar konstruk eksogen dan antar konstruk endogen dan pengujian CFA merujuk pada kriteria model fit yang telah ditentukan dalam penelitian

A. CFA Konstruk Eksogen dan CFA Konstruk Endogen

Berdasarkan nilai *standardized Estimate* bahwa semua model baik CFA Konstruk Eksogen dan Konstruk Endogen dalam penelitian ini mengindikasikan tidak ada *loading factor* < 0.5 maka dapat dikatakan semua indikator mempunyai validitas yang

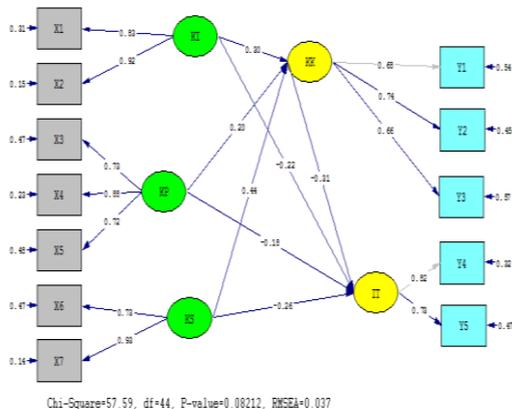
baik, selanjutnya seluruh pengujian terhadap tingkat signifikansi semua model baik CFA Konstruk Eksogen dan Konstruk Endogen memiliki nilai t value > 1.96 ini artinya seluruh konstruk tersebut signifikan

B. *Goodness Of Fit index* (GOFI)

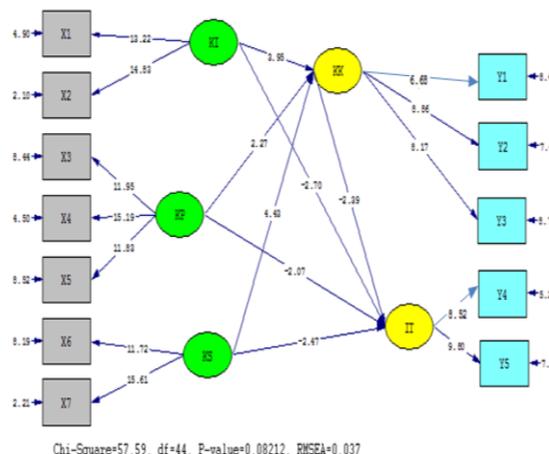
Berdasarkan output run lisrel pada seluruh CFA model eksogen dan endogen diketahui bahwa dimensi maupun indicator untuk setiap variabel seluruhnya memiliki kesimpulan *goodness of fit* yang baik, walaupun ada beberapa yang berkategori marjinal

2. Analisis Full Model (Model Hybrid).

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variable laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang telah diuji dengan *Confirmatory Factor analysis*. Selanjutnya adalah menganalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) secara *full model*. Pada model ini akan di uji kesesuaian model dan uji statistik, berikut adalah hasil pengujian model struktural dalam bentuk *Full model* Struktural



Pada gambar *full model* ini menunjukkan tidak ada persoalan identifikasi model. Dengan demikian dapat dilanjutkan pengujian signifikansi dimensi maupun indikator pengukuran konstruk dan pengukuran validitas konstruk, dan berikut ini adalah *print out lisrel* pada *full model*



Berdasarkan output lisrel dapat diketahui bahwa dimensi maupun indikator dari full model seluruhnya signifikan karena nilai t hitung > 1.96 atau nilai p < 0.005, sedangkan dari gambar full model dapat diketahui bahwa dimensi dan indikator seluruhnya valid karena memiliki nilai *loading factor* > 0.05 (Igarbia et.al dalam Wijayanto, 2008:65 dan Ghozali, 2008:135). Kemudian dilakukan pengujian terhadap kelayakan model dari diagram jalur pada *full model* ini memiliki *Goodnes of fit* yang cukup baik, berikut adalah perbandingannya.

No	Goodness of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kriteria
1	GFI	≥ 0.90	0,961	Good Fit
2	AGFI	≥ 0.90	0,931	Good Fit
3	CFI	≥ 0.90	0,994	Good Fit
4	IFI	≥ 0.90	0,994	Good Fit
5	RMSEA	< 0.08	0,03	Good Fit

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan Lisrel 9.1

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan Lisrel 9.1

Dari diagram *full model* ini disimpulkan bahwa secara keseluruhan model ini merupakan *fit model* yang dapat diterima. Dengan demikian hipotesis fundamental analisis SEM dalam penelitian ini diterima yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara matrik kovarian data dari variable teramati den matrik kovarian dari model yang dispesifikasikan (*implied covariance matrix*). Hal ini menunjukkan bahwa dua persamaan struktural yang dihasilkan oleh fit model dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variable eksogen dengan variable endogen. Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen akan dilakukan pengujian secara statistik sehingga dapat diketahui variable independen manasaja yang berpengaruh signifikan dan paling dominan mempengaruhi variable dependennya

3. Analisis model struktural

Dilakukan pengujian model struktural untuk mengamati hubungan antar variable laten dan berdasarkan output model *standardize estimate* dan *t value full model* tersebut dapat interpretasi pengaruh langsung atau tidak langsung antar variable latennya. Analisis pengaruh ditunjukkan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variable dengan variable lainnya baik secara langsung atau secara tidak langsung.

- Pengaruh langsung dan tidak langsung Komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan intensi turn over

SIFAT	KI→KK	KK→IT	KI→IT	TOTAL
Pengaruh Tidak Langsung	0.30	-0.31		-0.093
Pengaruh Langsung			-0.22	0.048
Keterangan	Komunikasi interpersonal memiliki hubungan tidak langsung terhadap Intensi Turnover, namun dimoderasi terlebih dahulu oleh variable Kepuasan kerja Pegawai			

Berdasarkan hasil perhitungan pada table tersebut pengaruh antara komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan intensi turn over dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap intensi turn over melalui kepuasan kerja memiliki total nilai mutlak sebesar 0.093 sedangkan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap intensi turn over sebesar 0.048, dan dari kedua hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh tidak langsung terhadap intensi *turnover* atau dalam hal ini variable kepuasan kerja memediasi pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap intensi *turnover* pegawai surat kabar harian local di Provinsi Banten

- Pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan, kepuasan kerja dan intensi turn over

SIFAT	KP→KK	KK→IT	KP→IT	TOTAL
Pengaruh Tidak Langsung	0.20	-0.31		-0.062
Pengaruh Langsung			-0.18	0.032
Keterangan	Kepemimpinan memiliki hubungan tidak langsung terhadap Intensi Turnover, namun dimoderasi terlebih dahulu oleh variable Kepuasan kerja Pegawai			

Berdasarkan hasil perhitungan pada table tersebut pengaruh antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan intensi turn over dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap intensi turn over melalui kepuasan kerja memiliki total nilai mutlak sebesar 0.062 sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap intensi turn over sebesar 0.032, dan dari kedua

hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap intensi turnover, atau dalam hal ini variable kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap intensi *turnover* pegawai surat kabar harian local di Provinsi Banten

- Pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi kepuasan kerja dan intensi turn over

SIFAT	KS→KK	KK→IT	KS→IT	TOTAL
Pengaruh Tidak Langsung	0.44	-0.31		-0.136
Pengaruh Langsung			-0.26	0.068
Keterangan	Kompensasi memiliki hubungan tidak langsung terhadap Intensi Turnover, namun dimoderasi terlebih dahulu oleh variable Kepuasan kerja Pegawai			

Berdasarkan hasil perhitungan pada table tersebut pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja dan intensi turn over dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap intensi turn over melalui kepuasan kerja memiliki total nilai mutlak sebesar 0.136 sedangkan pengaruh kompensasi terhadap intensi turn over sebesar 0.068, dan dari kedua hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap intensi turnover, atau dalam hal ini variable kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap intensi *turnover* pegawai surat kabar harian local di Provinsi Banten

Analisis dari ketiga hubungan dari variable eksogen dan variable endogen dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki hubungan **full moderating** karena semua variable eksogen memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap Intensi turnover, namun dimediasi terlebih dahulu oleh variable kepuasan kerja pegawai

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis terhadap 7 hipotesis secara parsial dan 2 hipotesis secara simultan (hipotesis 4 dan 9) yang di ajukan. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t-Value dengan tingkat signifikansi 0.05. kemudian apabila nilai t value. > 1.96 atau nilai probabilitas (P) < 0.05 maka Ho ditolak (hipotesis penelitian diterima) sedangkan secara simultan menggunakan uji F dengan nilai F hitung dibandingkan dengan F tabelnya (distribusi Fisher $F_{\alpha}(k)$ Pembilang (n - k-1) penyebut = F 0,05 (3) (230-3-1), jika Fhitung > Ftabel maka model simultan Ha untuk hipotesis ke-4 dan hipotesis ke 9 ini diterima. Berikut hasil pengolahan dengan Lisrel terhadap *full model*:

- **Pengujian Hipotesis 1**

Berdasarkan output lisrel pada *standardize solution* dan nilai *t value* diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,26 menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif Kompensasi terhadap intensi turnover pegawai Harian Lokal di provinsi Banten, sedangkan berdasarkan nilai *t value* didapat nilai *t value* sebesar -4,430 ini menunjukkan bahwa nilai *t-Value* > -1.96 ini artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover pegawai surat kabar harian local di provinsi Banten

• **Hipotesis 8**

Berdasarkan *output* lisrel pada *standardize solution* dan nilai *t value* diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,31 menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai Harian Lokal di provinsi Banten, sedangkan berdasarkan nilai *t value* didapat nilai *t value* sebesar -2,470 ini menunjukkan bahwa nilai *t-Value* > 1.96 ini artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover pegawai surat kabar harian lokal di provinsi Banten

• **Hipotesis 9**

Berdasarkan output lisrel versi 9.1 dari Structural Equations pada *standardized solution*

```
DATE: 3/28/2016          TIME: 0:30
L I S R E L  9.10 (STUDENT)
BY
Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom
This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
http://www.ssicentral.com
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2012
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
The following lines were read from file C:\Users\WIN8.1\Documents\DEVILYANTORO LISREL 14\FULL
MODEL.spl:
IT = - 0.312*MK - 0.225*KI - 0.177*KP - 0.260*KS, ErrorVar = 0.391, R^2 = 0.609
Standerr (0.0532) (0.0333) (0.0355) (0.445) (0.153)
Z-values -2.387 -2.632 -2.068 -2.461 4.400
P-values 0.017 0.007 0.039 0.014 0.000
```

Dan berdasarkan output tersebut diperoleh nilai *R square* sebesar 0.609 yang artinya terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai perusahaan surat kabar harian local di provinsi banten, dan dari nilai *R square* juga mengandung makna bahwa variasi intensi turnover mampu dijelaskan oleh komunikasi interpersonal, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 61%, dan sisanya 39% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam model. Faktor lain yang dimaksud antara lain, lingkungan kerja atau kenyamanan kerja, dan lainnya. Kemudian dilakukan pengujian pada

tingkat signifikansi secara simultan dalam hal ini karena estimasi model struktural menggunakan pendekatan analisis regresi berganda maka dilakukan dengan menggunakan uji F

Maka melalui perhitungan tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 44.410, selanjutnya menentukan besarnya nilai F tabel dengan menggunakan tabel distribusi Fisher $F_{\alpha}(k)$ Pembilang (n - k-1) penyebut = F 0,05 (4) (230-4-1), maka $F_{0.05(3)(225)} =$ (nilai n= 225 tidak terdapat dalam daftar distribusi F maka dihitung dengan interpolasi) dengan cara $2.410/200 = 0.01205$ selanjutnya $2.410 - (0.01205 \times 30) = 2.397$, bandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabelnya hasilnya adalah $44.410 > 2.397$ maka model simultan H_a untuk hipotesis ke-9 ini diterima artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan komunikasi interpersonal, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai surat kabar harian local di provinsi banten

3. KESIMPULAN

- Persamaan structural pertama mengandung makna bahwa variasi kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan kompensasi dengan kontribusi sebesar 58% sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam model, ini berarti besarnya kontribusi dari ketiga variable tersebut dapat dikatakan masih belum maksimal terhadap kepuasan kerjanya walaupun komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan harian local di provinsi banten, dengan variable eksogen yang paling mempengaruhi adalah kompensasi (KS) pada dimensi yang mendominasi adalah pada kompensasi non finansial.
- Berdasarkan output lisrel pada persamaan structural kedua menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover pegawai perusahaan harian local di provinsi banten, dengan kontribusi sebesar 61% sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam model. ini berarti besarnya kontribusi dari keempat variable tersebut dapat dikatakan sudah cukup memberikan kontribusi dalam meminimalisasi tingkat intensi turn over pegawai, walaupun belum secara maksimal, dengan variable eksogen yang paling

mempengaruhi adalah kepuasan kerja pegawai (KK) dan dimensi yang mendominasi adalah pada aspek hubungan dengan pegawai lainnya (Y2), dan berdasarkan analisis bahwa semua variable eksogen dalam penelitian ini yaitu Komunikasi interpersonal, Kepemimpinan dan Kompensasi semuanya memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Intensi Turnover, namun dimoderasi terlebih dahulu oleh variable Kepuasan kerja Pegawai, maka hasil analisis ini dikatakan dengan Full Mediating

PUSTAKA

- Abdul Rohman, 2009 *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah* Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 1, FE Unsil
- Agung AWS Wasposito, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita, 2013 *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, 2013
- Agung Wahyu Handaru dan Nailul Muna, 2012 *Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012
- Agung Wahyu Handaru, *Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- Amrul Aysar Ahsan (2014) *Komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja* jurnal kajian dakwah dan pemikiran islam al tajdid ISSN: 2085-3157 STAIN PALOPO
- Anwar, K., Bakar. A. & Harmaini. (2005). *Hubungan Antara Komitmen Beragama Dengan Intensi Prosocial Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Suska Riau*. Jurnal Psikologi Volume 1, Nomor 2, Desember 2005
- Arsie Ramdhini Nitimihardja, 2012 *Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*, Bandung, Published e journal Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia
- Augusty Ferdinand. 2014 *Metode Penelitian Manajemen edisi kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ayu suryani, 2012 *Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada guru diyayasan PGRI cipayung Jakarta timur* Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis volumen-2-no-1/110 ISSN: 2302-2663 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- <http://www.jpeb.net/edisi/2015-09-29-01-50-05/volumen-2-no-1/110>
- Darmawan. D, 2013 *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*, Surabaya Pena semesta
- Fauzan Muttaqien 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. BRI (persero)*, tbk. Cabang lumajang, Jurnal WIGA Vol. 4 No. 1 ISSN NO 2088-0944
- Ferry Novliadi, 2007 *Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja*, Universitas Sumatera Utara Medan
- Flinkman, M. et al., 2006. *Explaining young registered finnish nurses' intention to leave the profesion: a qusionnaire survey*, International, Journal of Nursing Study
- Gozali, Imam, Fuad, 2014, *Structural Equation Modeling, Teori, konsep dan Aplikasi dengan Lisrel 9.10*, Badan penerbit Universitas Dipenogoro
- H. Suwatno, Donni Juni Priansa 2011 *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*, Bandung, Cetakan kedua, Alfabeta, cv
- I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, 2015 *pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pt. Autobagus rent car bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015, ISSN : 2302-8912 Universitas Udayana Bali
- Irwana Lukiyanto, 2014 *pengaruh kompensasi finansial dan stress kerja terhadap kepuasan kerja*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 1 Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
- Lelikwati, Karel A. 2005. *Analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten Yapen Waropen, Papua*. Jurnal economic resources, (online), (<http://isjd.lipi.go.id/admin/jurnal/3205111118.pdf>).
- lfedro Putut Prahoro, 2011, *Hubungan antar komunikasi efektif dengan tingkat turnover pegawai* Jurnal Vidya Vol.19 Nomor 3 :92-102 Universitas Wisnu Wardhana Malang
- Melisa Dwi Puspitasari, 2014 *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Intensi Turnover Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali* Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Merry Lynn Berry, 2010, *Predicting Turnover Intent: Examining the Effects of Employee Engagement, Compensation Fairness, Job Satisfaction, and Age*. PhD diss. University of Tennessee, http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/678
- Mowday, R. T. *Viewing Turnover From The Perspective of Those Who Remain. The*

- Relationship of Job Attitudes to Attribution of the Causes of Turnover*. Journal of Applied Psychology. Vol. 66. Hal 113-115
- Ni Kadek Novalia Citra Dewi Made Subudi. 2015 *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada CV. Gita Karya Persada*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.12, 2015:4219-4244
- Norita, 2014, *Pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap intensi turnover di PT. Eramart group samarinda* Jurnal IPI Motivasi Vol 2 No 2 Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
- Novia Gusliza, 2013 *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 1 Nomor 1 Pendidikan FIP UNP
- Nurhasmadiar Nandini, Thinni Nurul Rochmah, 2013 *Penyebab Turnover Intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit Phc Surabaya*, Jurnal administrasi kesehatan, Indonesia volume 1 nomor 3 Universitas Airlangga
- Qaisar Abbas and Sara Yaqoob 2009, Effect of leadership development on Employee performance in Pakistan, Pakistan Economic and Social Review. Volume 47, No. 2
- Ritonga Ferdiansyah, Fitri Apriliyani Zei. 2013, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik*, Journal and Proceeding Feb Unsoed Vol 3 No 1 (<http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/290>)
- Rizwan Qaiser Danish, 2010, *Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan* International Journal of Business and Management ISSN 1833-3850 (Print) ISSN 1833-8119 (Online) www.ccsenet.org Home Vol 5, No 2
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2006 *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat
- Ruiz & Martinez, 2011, *Ethical leadership is associated with positive influence on employee performance*, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 11; June 2012
- Shukurat Moronke Bello, 2012, *Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance*, International Journal of Business and Social Science
- Simanjuntak Naomei, Edy Rahardja, 2013 *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan* Journal Of Management Volume 2, Nomor 3, Tahun, Undip ISSN 2337-3792
- Stephen Robbins-Timothy A. Judge, 2012, *Prilaku Organisasi*, Jakarta, buku satu edisi kedua belas, Jakarta, salemba empat
- Sumarto, 2009, *Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol. 9 No.1 Maret 2009
- Sunyoto, D.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Services
- Sutrisno Edy, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana
- T. Hani Handoko, 2012 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, edisi 2, Cetakan ke Sembilan belas, BPFE-Yogyakarta
- Vidhan K Goyal dan Chul W Park, 2002 *Leadership, job satisfaction, and job performance* Journal of Coporate Finance 8(1):49-66
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business research methods* (8th ed.). Mason, HO: Cengage Learning.