

Pengaruh Kompensasi dan Sosial Support Terhadap Turnover Intention Pada SMP Maitreyawira Palembang

Nurhalizah ^{1*}, Endah Dewi Purnamasari ², Shafiera Lazuardi ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia.

Email: nurhalizaherwan@gmail.com ^{1*}, endahps@uigm.ac.id ², shafieralazuardi@uigm.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 20 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 April 2025; Diterima 20 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Nurhalizah, Purnamasari, E. D., & Lazuardi, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Sosial Support Terhadap Turnover Intention Pada SMP Maitreyawira Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1928–1939. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4238>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan sosial support berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di SMP Maitreyawira Palembang. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis terdiri dari uji t, uji f dan koefisien determinasi. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi dan sosial support terhadap variabel terikat yaitu turnover intention, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung kompensasi sebesar $-3,347 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,993$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sosial support sebesar $-3,823 > 1,993$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Variabel sosial support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Besarnya pengaruh variabel kompensasi dan sosial support sebesar 57,2% terhadap turnover intention. Sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti stress kerja dan beban kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Sosial Support dan Turnover Intention.

Abstract

This study aims to determine whether compensation and social support have an effect on employee turnover intention at SMP Maitreyawira Palembang. The type of research in this study is quantitative research. The data collection technique in this study is a questionnaire. The population and sample in this study were 75 respondents. The data analysis technique in this study used validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests, multiple regression analysis tests, hypothesis tests consisting of t tests, f tests and coefficients of determination. The results of the data analysis showed that there was a significant influence between the independent variables, namely compensation and social support, on the dependent variable, namely turnover intention, this was indicated by the t-count value of compensation of $-3.347 > \text{t-table value of } 1.993$ with a significance value of $0.001 < 0.05$ and the t-count value of social support of $-3.823 > 1.993$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis proposed in this study is that the compensation variable has a negative and significant effect on turnover intention. The social support variable has a negative and significant effect on turnover intention. The magnitude of the influence of the compensation and social support variables is 57.2% on turnover intention. While the remaining 42.8% is influenced by other variables such as work stress and workload which were not examined in this study.

Keyword: Compensation; Sosial Support and Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi. SDM yang berkualitas dan terampil dapat menjadi penggerak utama bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang tepat, organisasi dapat membangun tim yang solid, inovatif, dan berdedikasi tinggi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif juga penting untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja SDM. Menurut Islamuddin (2022), *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. *Turnover* adalah proses di mana staf meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan atau organisasi menggantikannya, sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Menurut Nata (2023) menyatakan bahwa "Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. Kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan. Hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan kriteria organisasi tentunya akan memberikan umpan balik dalam bentuk upah yang sesuai kualitas dan kuantitas (Imbang, 2022). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi penting untuk memotivasi karyawan dan membangun hubungan kerja yang positif. Kompensasi dapat menjadi salah satu masalah penting dalam mengelola karyawan, karena bagi karyawan, kompensasi yang akan diterima merupakan salah satu alasan kuat untuk bekerja, dengan demikian karyawan mau untuk bekerja dengan giat dikarenakan mengharapkan kompensasi yang dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan dinilai efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan (Arista, *et al.*, 2023).

Dalam upaya mendapatkan karyawan baru, perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk proses penerimaan, pelatihan dan biaya yang dipakai guna menyelesaikan rotasi karyawan tersebut (Maulidah *et al.*, 2022). Perusahaan perlu mengeluarkan biaya yang signifikan untuk proses penerimaan, pelatihan, dan rotasi karyawan baru. Hal ini juga berlaku di Sekolah Maitrayewira, di mana perekrutan guru baru melibatkan proses seleksi yang ketat, program pelatihan yang komprehensif, dan biaya yang terkait dengan adaptasi guru baru di lingkungan sekolah. Dukungan sosial, yang merupakan perasaan terhubung dan didukung oleh orang lain, merupakan pilar penting dalam membangun lingkungan belajar yang positif dan suportif di SMP Maitrayawira, di mana siswa merasa terhubung dengan teman sekelas, guru, dan staf sekolah, dan merasa bahwa mereka dapat mengandalkan orang-orang ini untuk mendapatkan bantuan dan dukungan, baik dalam bentuk emosional, praktis, maupun informatif. Menurut Fitriana (2020) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang di dapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Bentuk dukungan lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dukungan yang diberikan oleh organisasi.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 1. Turnover Karyawan di SMP Maitreyawira Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
2021	105	5	13	97
2022	97	0	11	86
2023	86	3	8	75

Dengan melihat Tabel *turnover intention* yang meningkat di SMP Maitreyawira selama 3 Tahun terakhir maka dapat disimpulkan bahwa Sekolah harus membuat strategi khusus untuk memperbaiki kebijakan kompensasi dan meningkatkan *social support* terhadap *turnover intention* dan mengelola kepuasan karyawan di SMP Maitreyawira. Dalam fenomena ini yang diangkat adalah kurangnya kompensasi dan tingginya *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan dikalangan guru dan staf di SMP Maitreyawira Palembang. *Turnover intention* dapat berdampak negatif pada stabilitas tenaga kerja dan kualitas pendidikan disekolah tersebut. Meski sudah ada berbagai penelitian yang mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, masih terdapat gap konseptual dalam pembahasan mengenai bagaimana kompensasi dan dukungan social (*social support*) secara bersamaan mempengaruhi *turnover intention* disektor pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah swasta seperti di Palembang. Sekolah Maitreyawira Palembang adalah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mencetak generasi unggul melalui pendekatan holistik. Sekolah ini tidak hanya fokus pada akademik, tetapi juga pengembangan karakter, kreativitas, dan keterampilan sosial siswa melalui fasilitas modern, kurikulum inovatif, dan kegiatan ekstrakurikuler yang beragam. Sekolah ini juga memahami pentingnya retensi karyawan, terutama guru-guru berkualitas, untuk menjaga stabilitas dan kualitas pendidikan. Untuk mencapai hal ini, SMP Maitreyawira menerapkan kebijakan kompensasi yang menarik, yang mencakup gaji, tunjangan, dan benefit lainnya. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk mempertahankan guru-guru yang berkomitmen dalam memberikan dukungan sosial optimal bagi siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang positif dan stabil. Dengan demikian, Sekolah Maitreyawira Palembang berupaya membangun lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung perkembangan potensi setiap siswa, sekaligus menjaga kualitas tenaga pengajarnya.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Objek penelitian yang diteliti yaitu pengaruh kompensasi dan *social support*. yang dijadikan sebagai subjek penelitian ini adalah Pegawai pada Smp Maitreyawira Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan *social support* terhadap *turnover intention* berpengaruh terhadap Pegawai di Smp Maitreyawira Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai SMP Maitreyawira Palembang yang berjumlah 75 responden yang mencakup guru, tata usaha, dan karyawan di SMP Maitreyawira Palembang. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 Responden pegawai SMP Maitreyawira Palembang. Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan 3 macam metode data yaitu:

RESEARCH ARTICLE

1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil (Sugiyono, 2020).

2) Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020). Kuesioner ini akan dibagikan kepada guru dan staff pegawai di SMP Maitreyawira Palembang. Kompensasi (X_1) mengacu pada penelitian Ni made (2017), *Social support* (X_2) mengacu pada penelitian Rahmah (2022), *Turnover Intention* (Y) mengacu pada penelitian Rahmah (2022).

3) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti (Sugiyono, 2020).

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Penulis melakukan pengujian analisis dan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini, sebelum melakukan pengujian hipotesis, akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas, uji reabilitas dan analisis regresi linear berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur yang dilakukan dalam mengolerasikan skor jawaban setiap pernyataan. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid. R tabel untuk $df : (N-2) = 75-2 = 73$ untuk α 5% adalah 0,277. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan dibagi kedalam tiga variabel yaitu: variabel kompensasi, *sosial support* dan *turnover intention*. Untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada guru dan staff di SMP Meitreyawira Palembang dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan pernyataan untuk menguji validitas dari seluruh pernyataan kompensasi yang diberikan. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 26 dan nilai r tabel disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Pernyataan (X_1)	r -hitung	r -tabel	Keterangan
1	0,908	0,227	Valid
2	0,833	0,227	Valid
3	0,942	0,227	Valid
4	0,935	0,227	Valid
5	0,919	0,227	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Sosial Support (X_2)

Pernyataan (X_2)	r -hitung	r -tabel	Keterangan
1	0,722	0,227	Valid
2	0,686	0,227	Valid
3	0,664	0,227	Valid
4	0,732	0,227	Valid
5	0,624	0,227	Valid
6	0,752	0,227	Valid

RESEARCH ARTICLE

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Pernyataan (Y)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,862	0,227	Valid
2	0,888	0,227	Valid
3	0,847	0,227	Valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,277 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator dari *turnover intention* sebanyak 14 item pernyataan adalah telah memenuhi ke sahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi r tabel yakni 0,277 dan memiliki nilai positif dapat dilakukan analisis selanjutnya.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliabel adalah apabila jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka pernyataan tersebut reliabel, dimana hasil ujinya disajikan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,947	Reliabel
<i>Sosial Support</i>	0,785	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,831	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,947, *Sosial Support* (X2) sebesar 0,785 dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,831. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan metode pengujian *Monte Carlo* dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan keputusan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah sebaran data variabel Kompensasi, *Sosial Support* dan *Turnover Intention*, bisa dilihat dari Tabel 6 berikut:

Tabel 6. One Sample Kolmogorov Smirnov-Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73319940
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.088
	Negative	-.177

RESEARCH ARTICLE

Test Statistic			.177
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.053 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.050
		Upper Bound	.066

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan *Asymptotic* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka sesuai dengan konsep dasar uji normalitas, ada 3 cara pendekatan untuk melakukan perhitungan P-Value yaitu salah satunya dengan pendekatan *Monte Carlo*. Dan diketahui nilai signifikansi (*monte carlo*) yaitu 0,053. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,053 > 0,05$), maka nilai residual yang dihasilkan terdistribusi dengan normal.

3.1.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan variance inflation factor (VIF). Jika *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

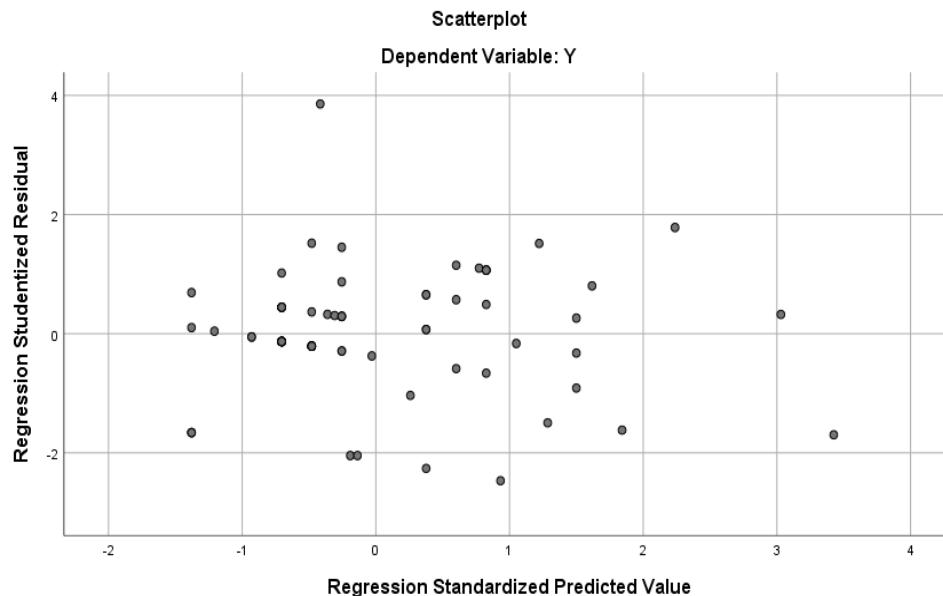
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,464	2.156	Tidak terjadi Multikolinieritas
Sosial Support	0,464	2.156	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7 yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel (kompensasi dan *social support*) mempunyai nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 yaitu 0,464. Sementara itu, nilai VIF pada variabel (kompensasi dan *social support*) adalah 2.156 lebih kecil dari 10. Sebagai acuan, nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dapat disimpulkan, semua variabel dalam analisis ini masih dalam batas yang aman, sehingga menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan demikian, bahwa variabel yang diteliti, yaitu Kompensasi (X1) dan *social support* (X2) tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang dapat memengaruhi keakuratan model regresi terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y).

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik *scatterplot* dengan asumsi jika titik-titik menyebar secara acak, tidak terbentuk satu pola tertentu yang jelas maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

RESEARCH ARTICLE



Gambar 1. Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi ini penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

3.1.6 Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menyelidiki pengaruh antara variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	BETA		
(Constant)	12.445	0,619		20.108	0,000
Kompensasi	-0,103	0,031	-0,379	-3.347	0,001
Sosial Support	-0,135	0,035	-0,433	-3.823	0,000

Persamaan regresi berganda berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 8 dapat diketahui:

$$Y = 12.445 - 0,103X_1 - 0,135X_2 + e$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 12.445 berarti bahwa jika variabel kompensasi dan *sosial support* sama dengan nol, maka *turnover intention* adalah sebesar 12.445. Artinya, nilai a sebesar 12.445 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel *turnover intention* belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kompensasi dan *sosial support*. Jika variabel independen tidak ada maka variabel *turnover intention* tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien uji regresi beta pada variabel kompensasi sebesar -0,103 berarah negatif. Artinya setiap peningkatan pada kompensasi sebesar 1, maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,103.
- 3) Nilai koefisien regresi beta pada variabel *sosial support* sebesar -0,135 berarah negatif. Artinya setiap peningkatan pada *sosial support* sebesar 1, maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,135.

RESEARCH ARTICLE

3.1.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji T dan Uji F Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan melihat signifikansi pada masing-masing t hitung. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis uji t adalah:

- Terima H_0 Jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05) dan nilai t hitung > t tabel.
- Tolak H_a Jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05) dan nilai t hitung < t tabel.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	BETA		
(Constant)	12.445	0,619		20.108	0,000
Kompensasi	-0,103	0,031	-0,379	-3.347	0,001
Sosial Support	-0,135	0,035	-0,433	-3.823	0,000

H1: Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -3,347 dan memiliki arah negatif dan p value (sig.) 0,001, dimana nilai ini signifikan karena t hitung -3,347 > t tabel 1,993 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Artinya, Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H2: Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -3,823 dan memiliki arah negatif dan p value (sig.) 0,000, dimana nilai ini signifikan karena t hitung -3,823 > t tabel 1,993 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima. Artinya, Sosial Support berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan melihat tingkat signifikansinya dan H_a diterima jika F Hitung > F tabel pada $\alpha = 5\%$. Jika signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05, Maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.692	2	13.346	48.030	0.000 ^b
	Residual	20.007	72	0.278		
	Total	46.699	74			

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji Anova atau F test, menghasilkan nilai F Hitung 48,030 dengan *degree of freedom* atau derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df dari residual sebesar 72, maka dapat diketahui nilai F Tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,050$) yaitu 3,123. Dari hasil uji F diperoleh nilai F Hitung sebesar 48,030 dan nilai F tabel sebesar 3,123 sedangkan signifikansinya adalah 0,000. Karena nilai signifikansinya di bawah 0,05 dan nilai F Hitung lebih besar daripada nilai F Tabel ($48,030 > 3,123$), maka hipotesis ketiga yang menyatakan "kompensasi dan sosial support secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*" dinyatakan terima.

RESEARCH ARTICLE

3.1.8 Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi pearson adalah ukuran statistik yang menggambarkan hubungan linier antara dua variabel. Koefisien ini dilambangkan dengan r Pearson dan nilainya berkisar antara -1 hingga +1. -1 menunjukkan korelasi negatif sempurna, +1 menunjukkan korelasi positif sempurna, 0 menunjukkan tidak ada hubungan.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,756	0,572	0,560	0.52713

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *sosial support* memiliki nilai korelasi berada pada rentang 0,69-0,79 yaitu 0,756 yang berarti tingkat hubungan kompensasi dan *sosial support* terhadap turnover intention termasuk tingkat hubungan kuat.

3.1.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah pengukuran kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1, dengan semakin mendekati angka 1 berarti semakin baik. Berikut adalah hasil perhitungan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,756	0,572	0,560	0.52713

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,572. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kompensasi dan *Sosial Support* dapat mempengaruhi naik turunnya *Turnover Intention* sebesar 57,2% sedangkan sisa 42,8%.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan SMP Maitreyawira Palembang menunjukkan hasil yang signifikan dan negatif. T hitung untuk variabel kompensasi (X_1) adalah -3,347, lebih besar dari t tabel 1,993, dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien regresi $r = -0,103$, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin rendah turnover intention. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra *et al.* (2022), Wahyu (2023), dan Kurnia (2022), yang menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan antara kompensasi dan turnover intention. Kompensasi, baik yang berupa gaji, tunjangan, atau insentif, merupakan salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan untuk bertahan di perusahaan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan turnover intention. Teori Keadilan (Equity Theory) menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara imbalan yang diterima dengan usaha yang diberikan dapat mendorong karyawan untuk mengurangi kinerja mereka, bahkan meninggalkan perusahaan. Kasmir (2016) juga mengungkapkan bahwa jika kompensasi tidak memadai, karyawan akan cenderung mencari perusahaan yang menawarkan imbalan yang lebih sesuai. Selanjutnya, pengaruh dukungan sosial terhadap turnover intention juga menunjukkan hasil yang signifikan dan negatif. T hitung untuk variabel sosial support (X_2) adalah -3,823, lebih besar dari t tabel 1,993, dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Koefisien regresi untuk sosial support adalah -0,135, yang berarti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah niat untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Utomo (2018), Wahyu (2024), dan Fauziah (2022), yang menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh

RESEARCH ARTICLE

negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun atasan, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi stres. Karyawan yang merasa didukung secara emosional cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan kurang berniat untuk meninggalkan perusahaan. Hasil survei menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar rekan kerja dan dukungan dari atasan dapat menurunkan turnover intention. Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) mengemukakan bahwa hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan komitmen dan mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan. Labburi *et al.* (2012) juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan dan stres, serta mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan dukungan sosial untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi turnover intention di kalangan karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di SMP Maitreyawira Palembang, dengan nilai t hitung sebesar -3,347 yang lebih besar dari t tabel 1,993 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Begitu pula dengan sosial support, yang juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan t hitung sebesar -3,823 yang lebih besar dari t tabel 1,993 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, kompensasi dan sosial support memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai F hitung sebesar 48,030 yang lebih besar dari F tabel 3,123 dan nilai signifikansi 0,000. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 akan menurunkan turnover intention sebesar -0,103, sementara setiap peningkatan sosial support sebesar 1 akan menurunkan turnover intention sebesar -0,135. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompensasi dan sosial support memiliki hubungan yang kuat terhadap turnover intention, dengan nilai korelasi sebesar 0,756. Selain itu, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan sosial support berpengaruh sebesar 57,2% terhadap turnover intention, sementara sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stres kerja dan beban kerja.

5. Referensi

- Ariadi Santoso. (2023). Pengaruh stres kerja dan pemberian kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV. Lambda Automation Surabaya. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1).
- Arista, P., Purnamasari, E. D., & Kurniawan, M. D. P. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention rate karyawan Hotel Feodora Airport Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1).
- Aulia Fauziah Rahmah. (2022). Pengaruh work load pay dan social support terhadap turnover intention yang dimediasi oleh job satisfaction pada karyawan perhotelan bintang 4 di Jakarta Selatan. *Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 176–182.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life* (Vol. 03). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>.
- Eka Kurnia. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(2).

RESEARCH ARTICLE

- Fendy Cuandra. (2023). Analisis penerapan manajemen operasional pada perusahaan manufaktur PT Airtech Globalindo Batam. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(10).
- Gustine Firdaus. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Jurnal Stimykpn*, 2(1).
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (n.d.). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.
- Iqma Efitriana. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention. *Journal of Management & Business*, 5(2).
- Kamila, L., Simatupang, M., Greata Singadimedja, H., Buana Perjuangan Karawang Jl HSRonggo Waluyo, U., Timur, T., & Barat, J. (n.d.). Pengaruh social support dan self-esteem terhadap optimisme fresh graduate S-1 yang sedang mencari kerja. <https://doi.org/10.34012>.
- Kurnia Fitriana. (2020). Pengaruh social support, perceived organizational support terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Universitas Puta Bangsa.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>.
- Nenden Nur Annisa. (2022). Quality work of life, job satisfaction dan social support terhadap employee engagement dosen perguruan tinggi swasta di Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 41–52.
- Ni made. (2017). Pengaruh ketidaksamaan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2103–2132.
- Novia Nour Halisa. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.
- Onik Wahyu Utami, & Hening Tyas Arrido. (2024). Hubungan antara dukungan sosial dengan self-efficacy mahasiswa. *Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2(8), 847–858.
- Putri, N. D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention pada karyawan PT. Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 3(1), 87–98. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v3i1.99>.
- Razqiyatul Awwal Mubdiyah, & Nur Aini Dwi Rahmawati. (2023). Dukungan sosial pada mahasiswa kerja yang mengalami burnout. 1(1), 197–208.
- Riska Gustiana, T. H. A. F. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6).
- Rodi Syafrizal. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2).

RESEARCH ARTICLE

- Rosa Maria Rostandi. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2).
- Siska Ayudia Adiyanti. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Manajemen Informatika Komputer*, 7(1).
- Sofia. (2023). Stres kerja dan dukungan sosial terhadap turnover intention pada pekerja barista. 15(1).
- Sri Rahayu. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3).
- Stevani, A. M., & Nugraheni, N. (2024). Optimalisasi literasi digital untuk mencapai pendidikan berkualitas menuju sustainable development goals (SDGs) 2030. *Optimalisasi Literasi Digital*, 2(4), 216–222. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11158152>.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif*. Penerbit Alfabeta.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>.
- Wahyu Muhammad Rizky. (2023). Pengaruh kompensasi, job crafting dan job embeddedness terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Ideologi Dan Pendidikan*, 2(9).
- Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Relationship among family, work engagement, and turnover intention from J-DR perspective: exploring family's dual role as source of conflict and support. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2061695.