

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI PEGAWAI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERPUTARAN TENAGA KERJA PADA PERUMDA AIR MINUM KABUPATEN KUPANG**

PEMBIMBING I : HERMYN B.HINA, SE.,M,SI  
PEMBIMBING II : DRS. ROBERT AXER SERANG,M.SI  
NAMA : JESSICA SHEKINA PENAONI  
FAKULTAS : EKONOMI  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
TAHUN PENULISAN : 2025

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan. atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung. finansial maupun non- finansial."Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya". Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat di artikan (Handoko,2017).Robbins dan Judge, (2008) memberikan definisi bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau labour turnover adalah tingkat perputaran karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.(Simamora, 2004 : 152).Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai Analisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap perputaran tenaga kerja pada Perumda Air Minum

Kabupaten Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 56 orang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap perputaran tenaga kerja. Peneliti menggunakan Uji Analisis Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang, Sedangkan secara simultan kompensasi pegawai, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap perputaran tenaga kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian, didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta sebesar 22.982 sedangkan koefisien regresi  $b_1 = 0,72$  koefisien regresi  $b_2 = 0,74$  koefisien regresi  $b_3 = 0,69$ . Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $X_3$ ) terhadap perputaran tenaga kerja ( $Y$ ) adalah sebagai berikut  $Y = 22.982 + 0,72 X_1 + 0,74 X_2 + 0,69 X_3 + e$ . Selain itu, hasil uji

Uji hipotesis pertama yaitu Diketahui bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) ditemukan  $t_{hitung} = 3,155 >$  dari  $t_{tabel} 1,674$  dan tingkat  $sig = 0,003$  oleh karena itu nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0 (b_1 = 0)$  ditolak  $H_a (b_1 \neq 0)$  diterima yaitu kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja. Uji Hipotesis kedua yaitu diketahui bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) ditemukan  $t_{hitung} = 5,725 >$  dari  $t_{tabel} 1,674$  dan tingkat  $sig = 0,00$ . Oleh karena itu nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0 (b_1 = 0)$  ditolak dan  $H_a (b_1 \neq 0)$  diterima yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap

perputaran tenaga kerja. Uji Hipotesis ketiga yaitu diketahui bahwa variable komitmen organisasi (X3) ditemukan  $t$  hitung 5,595 > dari  $T$  tabel = 1,674 dan tingkat sig = 0,00. Oleh karena itu nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1=0$ ) di tolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) di terima yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja. Untuk hasil pengujian Uji F didapat nilai  $F$  hitung 29.354 lebih besar dari  $F$  tabel yang memiliki nilai sebesar 2,78 dengan nilai signifikan 0,000. Oleh karena nilai sig < 0,05 maka  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima  $H_0$  ( $b_1=0$ ) ditolak, artinya bahwa secara simultan Kompensasi (X1) Kepuasan kerja (X2) dan Komitmen organisasional (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Perputaran tenaga kerja (Y). Dan terakhir hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh nilai sebesar 0,629 atau 62 %. Hal ini menggambarkan bahwa besarnya pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional terhadap Perputaran tenaga kerja sebesar 62%, sedangkan pengaruh sebesar 38% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Perputaran Tenaga Kerja**