

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
INTENTION TO STAY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Perangkat Desa Di Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas)

Nofy Hidayati
Manajemen, STIE Putra Bangsa
Email: nofyh15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa di Kecamatan Tambak dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode *probability sampling* yaitu *proporsional stratified random sampling* dengan jumlah 58 perangkat Desa. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ; (2) Kepuasan Kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*;

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, *Intention to Stay*

This study examines the impact of job satisfaction and compensation for the intention to stay with organizational commitment as a mediating variabel (Study on village apparatus in districts Tambak). The population in this study is all apparatus in districts Tambak and sampling technique use was probability sampling method is proporsional stratified random sampling amounted 58 apparatus. Data collection techniques by spreading questionnaires, interviews and literature study. Data analysis used were validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis, correlation analysis and path analysis. Data processing tool using SPSS for windows version 22.0. The results of this study show that: (1) job satisfaction and compensation partially have a positive and significant impact on organizational commitment; (2) job satisfaction, compensation and organizational commitment partially have a positive and significant impact on intention to stay.

Keywords: job satisfaction, compensation, organizational commitment, and intention to stay

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

PENDAHULUAN

Desa adalah ujung tombak pelaksanaan kebijakan pemerintah kepada masyarakat. Sebagai representasi kehadiran pemerintah desa adalah miniatur negara yang merupakan garda terdepan yang berhubungan langsung dengan rakyat. Tugas utama aparaturnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Jelas digariskan dalam UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparaturnya terhadap masyarakat yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pemerintah desa beserta aparaturnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan serta sebagai pembina ketentraman dan ketertiban diwilayahnya.

Makna *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu (Siahan, 2014). *Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Siahaan, 2014). Nilai karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus pergi atau meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu (Ibrahim, 2016).

Berdasarkan fenomena yang ada ternyata perangkat desa di kecamatan tambak niat untuk tetap tinggal di organisasi cukup lama, bahwa masa kerja perangkat desa di kecamatan Tambak untuk masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 15 orang, 6-10 tahun dengan jumlah 38 orang, 11-15 tahun dengan jumlah 22 orang, 16-20 tahun dengan jumlah 42 orang dan >20 tahun dengan jumlah 21 orang. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap perangkat desa yang ada di Kecamatan Tambak bahwa sangatlah sedikit peluang untuk menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil), namun perangkat desa masih mempunyai niat untuk

tetap tinggal di organisasi tersebut, dilihat dari data perangkat desa tahun 2017 masa kerjanya yang cukup lama yaitu 16-20 tahun ada 42 orang bahkan ada yang lebih dari 20 tahun ada 21 orang, mereka bertahan cukup lama pada instansi karena memang sebagian besar tidak ada pilihan untuk bekerja di tempat lain karena memang umur yang sudah hampir lebih dari 50 tahun dan faktor lain apa yang membuat perangkat desa tetap tinggal (*intention to stay*) di organisasi padahal dilihat dari status pegawainya belum ada yang PNS. Secara tidak langsung dilihat dari masa kerja yang hampir lebih dari 20 tahun mencerminkan para perangkat desa memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

Menurut Nimran dan Amirullah (2011: 36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mowday, Steer dan Porter (1982) dalam Nimran dan Amirullah (2011: 50) komitmen organisasional dapat diukur dan ditelusuri salah satunya dari tingkat turnover. Hasil dari wawancara dari beberapa desa bahwa perangkat desa keluar dari organisasi karena memang sudah habis masa kerjanya (pensiun) maka perangkat desa di kecamatan Tambak hampir sebagian besar mempunyai komitmen yang baik. Hal tersebut terbukti dari tahun 2015 sampai 2017 dari beberapa desa hanya 1 orang yang mundur sebelum masa kerjanya habis. Alasan perangkat desa mundur karena mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Arifin *et al.* (2010) bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*

Disisi lain faktor yang menentukan *intention to stay* dari seseorang diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi. Menurut Isen dan Baron (1991) dalam Arifin *et al.* (2010) individu yang tidak puas dengan pekerjaannya masih cenderung ingin keluar. Menurut Siahan (2014) semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap keadaan dalam lingkungan pekerjaan, berpengaruh pula terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka mereka juga akan merasa nyaman dan semakin merasa menjadi bagian dari perusahaan. Hal tersebut

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

akan memberikan tingkat kepuasan kerja para perangkat desa.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009:107), perangkat desa merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dikarenakan adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan selain itu peluang promosi yang adil dan sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh perangkat desa. Perangkat desa yang mempunyai peluang promosi dilihat dari masa kerja, tingkat pendidikan serta loyalitas terhadap organisasi maka hal tersebut menjadikan sebuah kepuasan kerja pada perangkat desa, selain itu disaat pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah dibatasi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, perangkat desa akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Karena pekerjaan perangkat desa salah satunya memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Menurut Arifin (2010) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan karyawan mereka dengan memberikan kompensasi yang diperlukan dan lebih memperhatikan mereka untuk membuat mereka lebih loyal dan punya keinginan untuk bertahan (*intention to stay*) dan bekerja di perusahaan (Caroline, 2016). Menurut Hasibuan (2007: 118) dalam Hendaru *et al.* (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hendaru *et al.* (2013) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan Menurut Caroline (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan (*intention to stay*).

Kompensasi yang diterima oleh perangkat desa berupa gaji pokok dan tunjangan. Tunjangan yang diterima oleh perangkat desa di kecamatan berupa tunjangan istri, tunjangan anak dalam tunjangan anak disini maksimal yang bisa memperoleh tunjangan tersebut 2 anak yang

masih sekolah atau maksimal umur 21, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, serta tambahan penghasilan berupa pemberian sawah atau bengkok.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada perangkat desa di Kecamatan Tambak.
4. Untuk mengetahui kompensasi terhadap *intention to stay* pada perangkat desa di Kecamatan Tambak.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay* pada perangkat desa di Kecamatan Tambak.

KAJIAN TEORI

Intention To Stay

Intention adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu (Siahan, 2014). Sedangkan menurut Widyawati (2013) *Intention to stay* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan dalam jangka waktu yang panjang yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan dan kesediaan untuk tetap tinggal di perusahaan. *Intention to Stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara suka rela menurut pilihannya sendiri (Siahan, 2014). Pengukuran variabel *intention to stay* dikembangkan dari Lum *et al.* (1998) dalam Widyawati (2013) yang indikatornya meliputi; (1)Kecenderungan individu berfikir untuk bertahan dalam organisasi; (2)Kemungkinan individu tidak akan mencari pekerjaan pada organisasi lain; (3) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi; (4) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi dalam waktu dekat; (5) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi meskipun ada kesempatan yang lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Komitmen Organisasi

Menurut Nimran dan Amirullah (2011: 36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sri Kuntjono (2002) dalam Jerry Marcellinus, (2014) menjelaskan aspek-aspek yang dijadikan alat untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut: (1) *Organization Identification* (Identifikasi Organisasi) (2) *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) (3) *Organization Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

Kepuasan Kerja

Menurut Newstrom dan Davis (1985:105) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Definisi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006:202) dimana kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009:107). Luthan dalam Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan pengalaman kerja. Menurut Smith *et al.* 1995 (dalam Nimran dan Amirullah, 2015:70) menyebutkan terdapat lima indikator sebagai sumber kepuasan kerja meliputi: (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; (2) Kepuasan terhadap pembayaran; (3) Kepuasan terhadap promosi; (4) Kepuasan terhadap *supervisor*; (5) kepuasan terhadap teman kerja.

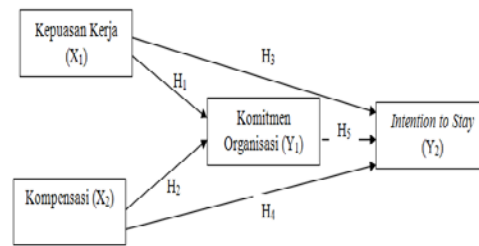
Kompensasi

Menurut Arep dan Tanjung (2002) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Wayne dalam Mangkuprawira (2004) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin

tinggi. Menurut Hasibuan (2007: 118) dalam Hendaru *et al.* (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator-indikator kompensasi menurut Handoko (2008: 185) sebagai berikut: (1) pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja; (2) perlindungan ekonomis terhadap bahaya; (3) program-program pelayanan karyawan; (4) pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di kecamatan tambak.
- H2 : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di kecamatan tambak.
- H3 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada perangkat desa di kecamatan Tambak.
- H4 : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada perangkat desa di kecamatan Tambak.
- H5 : Komitmen organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada perangkat desa di kecamatan Tambak.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh perangkat Desa di Kecamatan Tambak dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional stratified random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing sub populasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi dengan jumlah 58 perangkat Desa.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebar kuesioner langsung kepada para perannktak Desa yang ada di kecamatan Tambak; (2) wawancara; (3) studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas; (2) uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesisi; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya

Tabel 1. Uii Reliabilitas

Item Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,60	0,836	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,747	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,60	0,711	Reliabel
<i>Intention to Stay</i>	0,60	0,824	Reliabel

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r_{\alpha} > 0,60$.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

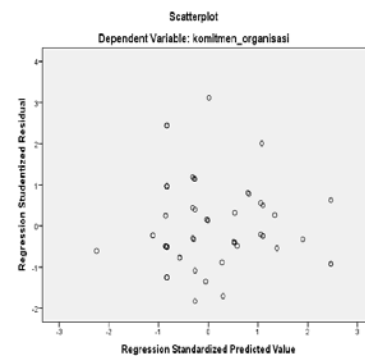
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<u>kepuasan_kerja</u>	,600	1,667
<u>kompensasi</u>	,600	1,667

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<u>kepuasan_kerja</u>	,454	2,204
<u>kompensasi</u>	,554	1,805
<u>komitmen_organisasi</u>	,496	2,018

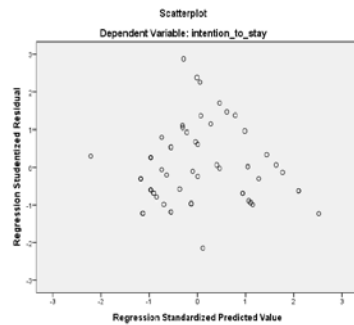
Berdasarkan tabel diatas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Sub Struktural I

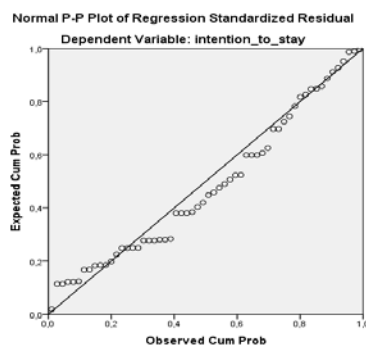
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi



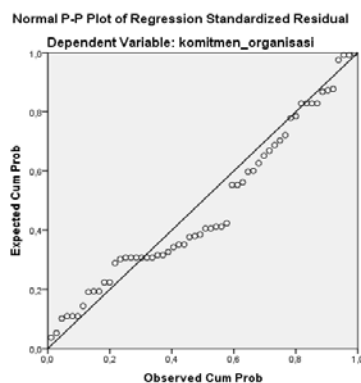
Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II

Berdasarkan gambar diatas, model regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu yang jelas.

Uji Normalitas



Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Tabel 4. Uji t Sub Struktural I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,191	1,972		2,632	,011
kepuasan_kerja	,385	,092	,516	4,207	,000
Kompensasi	,354	,166	,261	2,129	,038

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

- kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 4,207 > t_{tabel} 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
- kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,129 > t_{tabel} 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,038 < 0,05.

Tabel 5. Uji t Sub Struktural II

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,312	1,809		-,725	,471
	kepuasan_kerja	,268	,091	,345	2,949	,005
	Kompensasi	,369	,150	,261	2,466	,017
	komitmen_organisasi	,341	,117	,328	2,929	,005

a. Dependent Variable: intention_to_stay

- Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karena hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,949 > t_{tabel} 2,005 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05
- Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karena hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,466 > t_{tabel} 2,005 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05
- bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karena hasil

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,929
 $> t_{tabel}$ 2,005 dan nilai signifikansi
 sebesar $0,005 < 0,05$

2. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi Sub
Struktural I

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,486	1,37658

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,486 artinya 48,6% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 51,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub
Struktural II

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,645	1,18973

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, kompensasi, |
kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: intention_to_stay

Hasil pengujian menunjukkan *Adjusted R²* persamaan II sebesar 0,645 artinya 64,5% variabel *intention to stay* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 35,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		kepuasan_kerja	kompensasi
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	,633**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
kompensasi	Pearson Correlation	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi kepuasan kerja dan kompensasi sebesar 0,633 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya antara variabel kepuasan kerja dan

kompensasi memiliki korelasi yang kuat dan signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja (X_1), kompensasi (X_2), komitmen organisasi (Y_1), *intention to stay* (Y_2) dapat digunakan rumus:

$$Y_1 = 0,516 X_1 + 0,261 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,504} = \sqrt{0,496} = 0,704$$

Keterangan :

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,516 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi perangkat desa sebesar 0,516. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti komitmen organisasi perangkat desa semakin tinggi.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,261 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kompensasi akan meningkatkan komitmen organisasi perangkat desa sebesar 0,261. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kompensasi berarti komitmen organisasi perangkat desa semakin meningkat.
- Nilai residual atau eror sebesar 0,704 menunjukkan bahwa komitmen organisasi perangkat desa yang tidak dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,704 (70,4%).

$$Y_2 = 0,345 X_1 + 0,261 X_2 + 0,328 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,664} = \sqrt{0,336} = 0,580$$

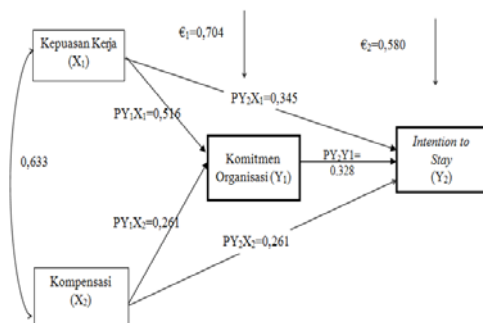
Keterangan :

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,345 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan *intention to stay* perangkat desa sebesar 0,345. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti *intention to stay* perangkat desa semakin tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,261 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kompensasi akan meningkatkan *intention to stay* perangkat desa sebesar 0,261. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kompensasi berarti *intention to stay* perangkat desa semakin meningkat
- c. Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,328 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi akan meningkatkan *intention to stay* perangkat desa sebesar 0,328. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien komitmen organisasi berarti *intention to stay* perangkat desa semakin meningkat
- d. Nilai residual atau error sebesar 0,580 menunjukkan bahwa *intention to stay* perangkat desa yang tidak dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi sebesar 0,580 (58,0%).

Diagram Jalur



Gambar 6. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram analisis jalur dapat menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,516 terhadap komitmen organisasi, variabel kompensasi berpengaruh 0,261 terhadap komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja berpengaruh 0,345 terhadap *intention to stay*, variabel kompensasi berpengaruh 0,261 terhadap *intention to stay* dan komitmen organisasi berpengaruh 0,328 terhadap *intention to stay*. Korelasi antara variabel kepuasan kerja dan kompensasi adalah 0,633.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Tambak

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perangkat desa di kecamatan Tambak. Hal ini artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari perangkat desa maka komitmen organisasi perangkat desa juga akan meningkat. Kepuasan kerja itu sendiri mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya, seorang perangkat desa dalam bekerja akan dapat meningkatkan komitmen dan kesetiannya pada organisasi, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kepuasan ini lah yang akan mempunyai rasa memiliki dan bangga terhadap organisasi, dimana hal ini berpengaruh terhadap komitmen organisasi perangkat desa. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Tambak

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perangkat desa di kecamatan Tambak. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya berbentuk finansial tetapi juga non finansial. Ketika perangkat desa merasa kompensasi yang diterima secara adil sesuai dengan jabatannya hal tersebut akan berdampak pada komitmen organisasi perangkat desa yang meningkat, karena perangkat desa memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi. Besarnya dari kompensasi yang diterima oleh perangkat desa dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada instansi tempat mereka bekerja sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Agung Wahyu Hendaru *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa terdapat

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Stay* Pada Perangkat Desa Di Kecamatan

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* perangkat desa di kecamatan Tambak. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari perangkat desa maka *intention to stay* perangkat desa juga akan meningkat. Kepuasan kerja yang diwakili oleh pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kenaikan pangkat atau promosi sesuai dengan kinerja yang baik, pengawasan dari kepala desa baik dan terdapat kerja sama yang baik antara teman kerja, kepuasan tersebut memberi peran langsung terhadap *intention to stay*. Artinya semakin terpenuhinya tingkat kepuasan kerja seorang perangkat desa maka semakin baik pula pengambilan sikap positif untuk tinggal di organisasi. Hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh Widyawati (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to stay*.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Intention to Stay* Pada Perangkat Desa Di Kecamatan

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* perangkat desa di kecamatan Tambak. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya besarnya nominal pembayaran yang diberikan pada perangkat desa, tetapi juga meliputi pembayaran upah pada saat waktu tidak bekerja, mendapatkan perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program-program pelayanan terhadap perangkat desa serta kompensasi yang diterapkan secara legal sesuai dengan UMR (upah minimum regional) hal tersebut akan berdampak pada *intention to stay* perangkat desa meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Caroline Anter dan S.L.H.V.J. Lopian (2016) yang

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Stay* Pada Perangkat Desa Di Kecamatan

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* perangkat desa di kecamatan Tambak. Perangkat desa yang telah merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya dan memiliki perasaan keterlibatan dan pengabdian pada organisasi yang akan memberi peran langsung terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi perangkat desa maka semakin baik pula pengambilan sikap niat tinggal (*intention to stay*) pada organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Arifin *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perangkat desa di kecamatan Tambak.
2. Kompensasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perangkat desa di kecamatan Tambak.
3. Kepuasan kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* perangkat desa di kecamatan Tambak.
4. Kompensasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* perangkat desa di kecamatan Tambak.
5. Komitmen organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

- terhadap *intention to stay* perangkat desa di kecamatan Tambak.
6. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *intention to stay* pada perangkat desa di kecamatan Tambak adalah kepuasan kerja karena
 7. Variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh sangat kecil terhadap komitmen organisasi dan *intention to stay*

Saran

1. Kepuasan kerja pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi dan *intention to stay* namun pihak instansi harus lebih memperhatikan juga terhadap kepuasan kerja karena dilihat dari indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri mendapatkan nilai paling rendah dari responden. Pihak instansi harus bisa memberikan pekerjaan sesuai dengan jabatannya karena agar pekerjaan yang diterima sesuai tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Bagi pihak instansi harus lebih memperhatikan kompensasi karena kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam organisasi dapat dijadikan tolak ukur nilai dari apa yang mereka berikan kepada instansi tempat mereka bekerja sebagai gaji dari pelaksanaan tugas organisasional, dilihat dari indikator pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja dan program-program pelayanan karyawan mendapatkan nilai paling rendah dari responden. Pihak instansi bisa memberikan pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada perangkat desa karena pada saat waktu libur perangkat desa juga masih tetap bekerja karena perangkat desa bekerja tidak hanya saat dikantor serta lebih memperhatikan program yang diberikan untuk karyawan seperti memberikan tunjangan yang berkaitan dalam kesejahteraan perangkat desa.
3. Bagi pihak instansi harus mampu menjaga komitmen organisasi perangkat desa yang merupakan salah satu hal penting karenaberhubungan dengan ikatan emosional yang bersifat jangka panjang, sehingga hal tersebut

merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan organisasi. Terutama pada bagian keterlibatan kerja mendapatkan bagian paling rendah dari responden. Hal yang dapat dilakukan pada pihak instansi agar perangkat desa diikutsertakan dan ikut andil dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan pada instansi mereka.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama agar dapat menambah faktor-faktor atau indikator yang belum terungkap dalam penalti ini seperti variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan memperluas lingkup penelitian tidak hanya satu kecamatan dengan jumlah responden penelitian yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti Jakarta
- Arifin, S Zaenalet *al.* 2010. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 8, Nomor 3. *Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap Intention To Stay Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar)*. Universitas Muslim Indonesia Makasar
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Caroline, Anter dan Lopian. 2016. *Analisis Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Bertahan (Penelitian Di Bank Sulut Go Kantor Pusat)*. Jurnal EMBA, Vol.4, No.2. Hal 039-045. University Manado.
- Davis, Keith dan Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dwi Puspitawati, Ni Made dan I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas*

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

- Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 8, No. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Fauzan, Muhammad. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifaa Di Kabupaten Sleman)*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ibrahim, Mahdani dan M. Haekal Mubarak. 2016. *Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi Dan Kesesuaian Individu Dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada PT. Garuda Indonesia Medan)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, Vol 2 No 1. Fakultas Ekonomi Unsyiah Darussalam, Banda Aceh
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hendaru, Agung Wahyuet al. 2013. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT "X" Jakarta*. Jurnal Rise Manajemen Sains Indonesia. Vol 4, No 2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- Kertlinger, F.N. 1973. *Founding Of Behavior Research*, Holt. New York: Rinchart And Winston Inc
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: penerbit Andi
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Ladang Kata
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marcellinus Logahan, Jerry dan Sherley Marcheline Aesaria. 2014. *Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN- Ciputat*. Management Department, School Of Business Management. Binus University
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Sinar Akademika Malang
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 3, No 1. Hal 63-73
- Putra, Made Surya. 2012. *Pengaruh Nepotisme Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan intention to stay*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana. Vol 10, No 3
- Rawung, Meliana D et al. 2014. *Pengaruh Person Organizational Fit Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada*

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention To Stay* Dengan
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

*Kantor Pelayanan Pajak Pratama
Manado*

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business*. Edisi 1 and 2. Jakarta: Salemba Empat
- Siahaan, Yohana Fransiska. 2014. *Pengaruh Human Resources Management Practice Terhadap Employee Intention To Stay Pada PT Media Nusantara Informasi (SINDO)*. Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 2. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sopiah. 2008, *perilaku organisasional*, Edisike 1. Yogyakarta: Andi
- Stephen, P. Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Jakarta: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widyawati, Fransisca. 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Career Plateau Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Intention To Stay (Studi Pada PT X)*. Universitas Diponegoro