



Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover intention Karyawan di Museum Pusaka Nias

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Lestari Masa Derita Hulu Universitas Nias mdhlestarti01@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Ayler Beniah Ndraha Universitas Nias aylerndraha@gmail.com	
Delipiter Lase Universitas Nias delipiterlase@unias.ac.id	
Meiman Hidayat Waruwu Universitas Nias meimanwaruwu@unias.ac.id	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Hulu, L. M. D., Ndraha, A. B., Lase, D., & Waruwu, M. H. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover intention Karyawan di Museum Pusaka Nias. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 2952-2959.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Museum Pusaka Nias. Fenomena tingginya turnover intention menjadi permasalahan penting karena dapat mengganggu stabilitas organisasi dan keberlangsungan fungsi museum dalam pelestarian budaya Nias. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Museum Pusaka Nias sebanyak 45 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert serta dokumentasi arsip internal museum. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan dengan arah hubungan negatif. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,435 mengindikasikan bahwa kompensasi mampu menjelaskan 43,5% variasi turnover intention, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya perbaikan sistem kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, guna menekan tingkat turnover intention dan meningkatkan loyalitas karyawan pada organisasi non-profit seperti Museum Pusaka Nias.

Kata Kunci: Kompensasi, Turnover Intention, Karyawan, Museum Pusaka Nias, Manajemen SDM.

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation on employee turnover intention at the Nias Heritage Museum. The high turnover intention phenomenon is an important issue because it can disrupt organizational stability and the continuity of the museum's function in preserving Nias culture. The study employs a quantitative approach using an associative causal method. The research population consists of all 45 employees of the Nias Heritage Museum, all of whom were selected as samples through a census technique. Data were collected using a Likert scale questionnaire and internal museum archive documentation. Data analysis was conducted using SPSS through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determination coefficient analysis. The results indicate that compensation significantly influences employee turnover intention with a negative relationship. The better the compensation system, the lower the tendency for employees to leave the organization. The coefficient of determination (R^2) value of 0.435 indicates that compensation can explain 43.5% of the variation in turnover intention, while the remainder is influenced by other factors such as leadership, work environment, and job satisfaction. This study emphasizes the importance of improving the compensation system, both financial and non-financial, to reduce turnover intention and enhance employee loyalty in non-profit organizations such as the Nias Heritage Museum.

Keywords: Compensation, Turnover Intention, Employees, Nias Heritage Museum, Human Resource Management.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam sebuah organisasi, sebab keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pada hakikatnya ditentukan oleh kualitas pengelolaan dan kontribusi SDM yang dimiliki. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi juga sebagai individu yang membawa potensi, pemikiran, perasaan, dan aspirasi tertentu yang memengaruhi kinerja, loyalitas, serta motivasi kerja (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dan kepuasan kerja karyawan, sehingga terbentuk iklim kerja yang kondusif dan produktif.

Salah satu faktor yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan. Kompensasi yang adil, layak, dan sepadan dengan tanggung jawab karyawan mampu menciptakan rasa kepercayaan, penghargaan, dan keadilan dalam organisasi. Lebih jauh lagi, kompensasi bukan hanya bentuk balas jasa atas kontribusi, tetapi juga sarana strategis untuk mempertahankan tenaga kerja kompeten serta meningkatkan motivasi kerja (Afandi, 2018).

Hasibuan (2020) menegaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Bentuk ini meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif produktivitas, serta fasilitas kesejahteraan seperti layanan kesehatan, kendaraan operasional, dan program keseimbangan kerja. Kompensasi yang terstruktur dan kompetitif berfungsi sebagai instrumen penting dalam retensi karyawan serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Hal ini sejalan dengan pandangan Afandi (2018) bahwa kompensasi tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga pada aspek psikologis, karena memberikan rasa dihargai dan diakui.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi dikategorikan ke dalam dua bentuk utama, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial meliputi imbalan yang dapat diukur secara materiil, seperti gaji pokok, tunjangan tetap maupun variabel, bonus, dan komisi. Sebaliknya, kompensasi non-finansial lebih menekankan pada bentuk penghargaan non-materi, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, fleksibilitas kerja, serta lingkungan kerja yang sehat dan suportif (Dessler dalam Azzahra et al., 2024). Kedua bentuk kompensasi ini secara simultan berkontribusi terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan pada organisasi.

Relevansi sistem kompensasi terhadap retensi karyawan terlihat jelas dalam fenomena turnover intention. Turnover intention dipahami sebagai kecenderungan psikologis seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum tentu segera diwujudkan dalam tindakan nyata (Ardan & Jaelani, 2023). Faktor yang memengaruhi turnover intention antara

lain lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kebijakan kompensasi (Deswarta et al., 2021). Gulo et al. (2024) menegaskan bahwa turnover intention merupakan indikator penting yang berdampak pada stabilitas organisasi. Kompensasi yang tidak adil atau tidak sesuai dengan ekspektasi dapat meningkatkan turnover intention, sebaliknya kompensasi yang transparan dan kompetitif dapat memperkuat loyalitas dan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian terdahulu mendukung premis ini. Ariyanti dan Suartina (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention sebesar 32,9% dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja sebesar 73,7%. Demikian pula, penelitian Saputra et al. (2022) pada sektor logistik menunjukkan pengaruh negatif kompensasi terhadap turnover intention sebesar 19%, meskipun masih ada faktor lain yang memengaruhi sebesar 81%. Temuan serupa juga diperoleh Madison dan Hawari (2023) pada PT Goodyear Indonesia Tbk yang menegaskan pentingnya kompensasi dalam menekan turnover intention.

Namun demikian, mayoritas penelitian tersebut berfokus pada perusahaan komersial di sektor perhotelan, logistik, dan manufaktur. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menyoroti konteks organisasi non-profit, khususnya Museum Pusaka Nias, sebuah institusi budaya yang berperan strategis dalam pelestarian sejarah dan budaya Nias. Sebagai lembaga swasta, museum ini menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan SDM, terutama terkait dengan tingginya turnover intention akibat ketidakpuasan terhadap kompensasi. Data internal menunjukkan bahwa turnover karyawan di Museum Pusaka Nias mengalami tren peningkatan dari 9 orang pada tahun 2022 menjadi 11 orang pada tahun 2024, dengan total 30 karyawan keluar selama periode tersebut (Museum Pusaka Nias, 2025).

Fenomena ini tidak hanya mengganggu stabilitas operasional museum, tetapi juga berpotensi melemahkan keberlanjutan program budaya, mengingat karyawan yang berkompentensi di bidang kebudayaan relatif sulit digantikan dalam waktu singkat. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap sistem kompensasi di Museum Pusaka Nias menjadi agenda penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta menjaga keberlanjutan fungsi museum dalam melestarikan budaya Nias. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Museum Pusaka Nias, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam menyusun kebijakan kompensasi yang lebih adil, kompetitif, dan berkelanjutan.

B. Metodologi

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data numerik yang dianalisis dengan metode statistik (Sugiyono, 2019). Sementara itu, metode asosiatif kausal dipilih karena penelitian ini berupaya mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel kompensasi (X) dan turnover intention (Y) karyawan di Museum Pusaka Nias. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya menguji ada atau tidaknya hubungan, tetapi juga sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di Museum Pusaka Nias, sebuah lembaga non-profit yang berfokus pada pelestarian sejarah dan kebudayaan masyarakat Nias. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fenomena turnover intention yang cukup tinggi di kalangan karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Penelitian ini dilaksanakan pada periode Januari hingga Mei 2025, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan penelitian.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Museum Pusaka Nias pada tahun 2025, berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Riduwan, 2015). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya merepresentasikan sebagian responden, tetapi memberikan gambaran utuh mengenai kondisi seluruh karyawan di museum tersebut.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Data primer, diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden (karyawan Museum Pusaka Nias).
- b. Data sekunder, diperoleh melalui dokumentasi dan arsip internal museum, serta literatur yang relevan seperti jurnal penelitian, buku, dan hasil penelitian terdahulu (Sugiyono, 2019).

Kombinasi kedua jenis data ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lebih komprehensif dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

- a. Kuesioner, yakni instrumen utama berbentuk angket tertutup dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur persepsi karyawan mengenai kompensasi dan turnover intention (Sugiyono, 2019).
- b. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder melalui dokumen resmi museum, seperti data turnover karyawan, arsip kepegawaian, serta catatan kebijakan terkait kompensasi.

6. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penelitian, berikut definisi operasional variabel yang digunakan:

a. Kompensasi (X)

Merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik finansial maupun non-finansial, atas kontribusi yang diberikan. Indikator kompensasi mengacu pada gaji pokok, tunjangan, insentif, penghargaan, fasilitas kerja, serta program pengembangan karier (Hasibuan, 2020; Afandi, 2018).

b. Turnover Intention (Y)

Didefinisikan sebagai kecenderungan psikologis seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Indikator turnover intention meliputi keinginan mencari pekerjaan baru, ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini, dan rencana untuk berhenti dalam jangka waktu tertentu (Ardan & Jaelani, 2023; Deswarta et al., 2021).

7. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis data meliputi:

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas
Untuk memastikan instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang diteliti dan konsisten digunakan (Ghozali, 2018).
- b. Analisis Deskriptif
Digunakan untuk menggambarkan kondisi responden dan kecenderungan jawaban terhadap variabel penelitian.
- c. Uji Asumsi Klasik
Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi linier berganda (Gujarati, 2012).
- d. Analisis Regresi Linier Berganda
Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (turnover intention).
- e. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)
Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi terhadap turnover intention, baik secara parsial maupun simultan.
- f. Koefisien Determinasi (R^2)
Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel kompensasi dalam menjelaskan variasi turnover intention karyawan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Museum Pusaka Nias merupakan lembaga pelestarian budaya yang dikelola oleh Yayasan Pusaka Nias, sebuah organisasi sosial dan nirlaba yang didirikan oleh Pastor Johannes Hammerle pada tahun 1991. Museum ini berperan penting dalam melestarikan budaya dan sejarah masyarakat Nias melalui pengumpulan, dokumentasi, dan pameran artefak budaya. Dalam operasionalnya, museum memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Yayasan, Direktur, dan staf dengan tugas yang terstruktur. Aktivitas harian meliputi edukasi budaya,

pemanduan wisata, pengelolaan artefak, serta pelayanan publik seperti kafe dan penginapan tamu.

Sebagai lembaga non-profit, museum bergantung pada donasi, hibah, dan usaha internal tanpa pendanaan tetap dari pemerintah. Kondisi ini menimbulkan tantangan, terutama dalam sistem kompensasi karyawan. Berdasarkan pra-observasi dan wawancara awal, ditemukan ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan, seperti rendahnya gaji pokok, ketidakmerataan insentif, serta terbatasnya fasilitas kerja dan peluang pengembangan karier.

Dampaknya, terjadi peningkatan turnover intention, tercermin dari data keluar-masuk karyawan selama periode 2022–2024. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana sistem kompensasi memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman empiris mengenai hubungan kompensasi dan turnover intention, sekaligus menjadi dasar pengambilan kebijakan SDM yang lebih efektif di Museum Pusaka Nias.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompensasi (X) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kompensasi finansial yang diterima belum memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sementara itu, kompensasi non-finansial seperti penghargaan, fasilitas kerja, dan kesempatan pengembangan karier dinilai masih belum merata. Hal ini konsisten dengan penelitian Afandi (2018) yang menegaskan bahwa kompensasi yang tidak sepadan dengan kontribusi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sedangkan pada variabel turnover intention (Y), hasil menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru, khususnya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima. Data ini diperkuat dengan wawancara yang menemukan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi jika terdapat tawaran pekerjaan dengan kompensasi lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan Deswarta et al. (2021) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor determinan turnover intention di berbagai sektor industri.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha juga menunjukkan nilai di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan konsisten digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) dengan arah hubungan negatif. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap variasi turnover intention, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Ariyanti dan Suartina (2021) pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

2. Pembahasan

Kompensasi memegang peranan penting dalam organisasi karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Bagi karyawan sendiri, kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan, serta menjadi ukuran terhadap nilai pekerjaan yang mereka lakukan.

Seperti yang di jelaskan sebelumnya oleh Hasibuan (2020), bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sementara itu, Afandi (2018) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima secara langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kedua pengertian tersebut menegaskan bahwa kompensasi meliputi imbalan

langsung (seperti gaji pokok dan insentif) serta imbalan tidak langsung (seperti tunjangan dan fasilitas), yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas peran karyawan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t hitung (5,413) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (2,021). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Museum Pusaka Nias. Hasil tersebut sekaligus menjawab rumusan masalah yaitu apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Besarnya kontribusi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 43,5% juga memberikan makna penting. Artinya, lebih dari sepertiga variasi turnover intention karyawan di Museum Pusaka Nias dapat dijelaskan oleh kualitas kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sementara itu, sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan peluang karier. Dengan demikian, meskipun kompensasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan, peranannya tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan dalam upaya mengendalikan turnover intention.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi temuan. Penelitian Ni Putu Sri Ariyanti dan I Wayan Suartina (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi -0,422 dan berkontribusi sebesar 32,9%, serta meningkatkan kepuasan kerja sebesar 73,7%. Penelitian Mirna Yolanda dan Youmil Abrian (2021) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi dengan koefisien regresi -0,422 dan korelasi -0,41. Selanjutnya, penelitian Eka Kurnia Saputra et al. (2022) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bintang Megah Abadi dengan kontribusi sebesar 19%. Penelitian Neng Yanti (2022) pada Tajur Keramik menemukan pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap turnover intention dengan kontribusi sebesar 41,1%. Sementara itu, penelitian Madison dan Yusmita Hawari (2023) di PT. Goodyear Indonesia Tbk menunjukkan pengaruh negatif signifikan kompensasi terhadap turnover intention dengan koefisien regresi -0,422 dan korelasi -0,41.

Hasil penelitian ini sejalan dengan mayoritas hasil penelitian yakni bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dengan kontribusi sebesar 43,5%, penelitian ini memperkuat generalisasi bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, merupakan faktor penting dalam menekan turnover intention, baik pada sektor profit maupun organisasi non-profit seperti Museum Pusaka Nias.

Dari sisi kontekstual, kondisi di Museum Pusaka Nias memperlihatkan bahwa kompensasi masih menjadi isu krusial. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan, ditemukan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap gaji pokok yang dianggap belum mencukupi kebutuhan hidup, ketidakadilan dalam pemberian insentif, serta kesempatan pengembangan karier yang tidak merata. Situasi ini selaras dengan temuan penelitian, di mana ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi berdampak pada tingginya turnover intention.

Secara akademis, penelitian ini memperkuat literatur bahwa kompensasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan ini menambah bukti empiris bahwa teori-teori motivasi kerja, seperti Equity Theory dan Expectancy Theory, relevan digunakan dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dan perilaku karyawan. Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh Adams, menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima dinilai adil berdasarkan kontribusi yang mereka berikan dan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Ketika karyawan merasa terdapat ketimpangan dalam sistem kompensasi, maka akan timbul ketidakpuasan yang dapat memicu niat untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti oleh imbalan yang sesuai. Jika kompensasi yang diterima tidak sejalan dengan harapan, maka motivasi kerja menurun dan turnover intention meningkat.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Museum Pusaka Nias. Sistem kompensasi yang ada perlu dievaluasi secara menyeluruh, baik dari sisi jumlah maupun mekanisme pemberiannya. Keadilan, transparansi, serta keterbukaan dalam

pemberian kompensasi harus menjadi prioritas agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Selain itu, manajemen perlu memperkuat aspek kompensasi non-finansial seperti penghargaan atas kinerja, peluang pengembangan karier yang merata, serta perbaikan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap turnover intention, sebagaimana yang juga ditunjukkan oleh berbagai studi sebelumnya. Dalam konteks organisasi sosial seperti Museum Pusaka Nias, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan merupakan strategi penting dalam upaya menurunkan tingkat turnover intention atau niat karyawan untuk berpindah kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa finansial, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menciptakan rasa keadilan, meningkatkan motivasi, dan membangun loyalitas karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, perlu dijadikan prioritas utama bagi manajemen. Dengan sistem kompensasi yang adil, layak, dan transparan, organisasi dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar, menjaga stabilitas sumber daya manusia, serta memastikan keberlangsungan Museum Pusaka Nias dalam melaksanakan misi pelestarian budaya.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover turnover pada karyawan di Museum Pusaka Nias, Kota Gunungsitoli. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di Museum Pusaka Nias. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,435 yang berarti kompensasi mampu menjelaskan 43,5% variasi turnover intention, sementara sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai t-hitung (5,413) lebih besar dari t-tabel ($\approx 2,021$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap turnover intention. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

E. Referensi

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afdal, Suprpto, Ernawati, Dora Amelya, Indria Gunturayana, Roy Setiawan, Baso Sardjan, et al. 2023. "MANAJEMEN: Prinsip Dasar Memahami Ilmu Manajemen." <https://www.researchgate.net/publication/373393650>.
- Ardan, M, and Achmad Jaelani. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. 1th ed. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. wayan. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar I Wayan Suartina (2) (1)(2). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4).
- Azzahra, nadiya Faza, Fitria Nabila Shalma, Nauval Izam Pasa, Muhammad Hisbul Muttaqin, and Marfiah. 2024. "HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KINERJA KARYAWAN." Vol. 4. <https://doi.org/https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>.
- Daft, Richard Lamar. 2021. *Organization Theory and Design*. 13th ed. Cengage Learning.
- Deswarta, Masnur, and Adil Mardiansah. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru." Vol. 14. <http://journal.stekom.ac.id/index.php/e-bisnis,page58>.
- Edi Winata. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Fauzi, Achmad, Annisa Suci Wulandari, Della Restu Cahyani, Nia Nurfitri, Nila Khairani, Ramara Deva, and Silvia Nursafitri. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4 (November). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gulo, I. V., Ndraha, A. B., Waruwu, S. A., & Hulu, F. (2024). Analisis Turnover Karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 4(3), 1616–1628. <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>
- Hamidah, Isna. 2024. "Analisis Hasil Tanaman Perkebunan (Kopi Dan Teh) Menggunakan Regresi Linear." *ESTIMASI: Journal of Statistics and Its Application*, July, 184–95. <https://doi.org/10.20956/ejsa.v5i2.26989>.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sultan Palindih. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Heryana, Ade. 2020. *Pengertian Organisasi Dan Teori Organisasi*. Tangerang: Ahernyana Institute.
- Jones, Gareth R. 2020. *Organizational Theory, Design, and Change*. 8th ed. Pearson Education.
- Madison, & Hawari, Y. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PT GOODYEAR INDONESIA TBK BOGOR. *Jurnal Manajemen Deversitas*, 3(1). <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>
- Malawat, Sitna Hajar. 2022. *Buku Pengantar Administrasi Publik*. Edited by Antoni Pardede. 1st ed. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Ndraha, Ayler Beniah, Eliyunus Waruwu, Sukaaro Waruwu, Eliagus Telaumbanua, Delipiter Lase, Forman Halawa, Maria Magdalena Bate'e, et al. 2023. "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jawa Timur*. <https://www.researchgate.net/publication/375749587>.
- Pettinger, Richard. 2020. *Pengantar Manajemen*. 4th ed. Red Globe Press.
- Pramesti, Nadya Karunia, and Dewi Puri Astuti. 2020. "Peran Komitmen Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Turnover intention Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia." *Jurnal Psikologi Udayana* 7 (2). <https://doi.org/10.24843/jpu.2020.v07.i02.p07>.
- Purwanda, Eka. 2021. "Analisis Pemberian Kompensasi Pada PT BPR Karyajatnika Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan."
- Robbins, Stephen Paul, and Timothy A. Judge. 2021. *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson Education.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Siagian, Supriadi. 2023. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Simamarta, Hengki Mangiring Parulian, Unang Toto Handiman Simamarta, Martinus Ismail, Guntur Suryo Putro, Darwin Lie, Ramlah P, Ginting Maretta, et al. 2022. "Teori Organisasi Dan Manajemen." *Yayasan Kita Menulis*, December.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi II, Cetakan II. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka baru Press.
- Sutapa, Heru, Sugeng Karyadi, Posman WH Hasibuan, Sartika Yuliana, and Sutiyem. 2024. "Pengaruh Variabel-Variabel Penyebab Karyawan Pindah/Keluar." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 5. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2).
- Widiana, Muslichah Erma. 2020. *Pengantar Manajemen*. Edited by Yudi Sutarso. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Wulandari, F. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Gerbang Media Aksara. <https://www.researchgate.net/publication/358343937>
- Yanti, N. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN TAJUR KERAMIK.
- Yolanda, M., & Abrian, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*. <http://jkpbpp.pj.unp.ac.id>
- Yusuf, M, Cecep Haryoto, Nazafilah Husainah, and Nuraini. 2023. *TEORI MANAJEMEN*. Edited by Jenofri Mardian. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.