

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
INTENTION TO STAY
(STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)**

Anton Budi Santoso¹; Rilfa Yuliantika²

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Widyatama Bandung^{1,2}
Email : anton.budi@widyatama.ac.id, rilfa.yuliantika@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gambaran dan pengaruh mengenai kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay*. Jenis penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi gojek di kota Bandung dan untuk jumlah sampel yang diambil berjumlah sebanyak 100 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner, hasil kuesioner akan diolah menggunakan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Kompensasi; *Intention to stay*

ABSTRACT

Human resources are one of the important factors in a company to achieve its goals and objectives, because human resources are one of the determining factors for the success or failure of a company in achieving its goals. The purpose of this study is to find out how the description and influence of job satisfaction and compensation on the intention to stay. This type of research is a descriptive quantitative approach using survey methods. The population in this study were all gojek drivers in the city of Bandung and the number of samples taken totaled 100 people with the sampling technique used in the form of a purposive sampling technique. The data collection method in this study uses primary data in the form of a questionnaire. The results of the questionnaire will be processed using the SPSS Version 26 program. The results of this study indicate that the variables of job satisfaction and compensation have a positive and significant effect on the intention to stay.

Keywords : Job Satisfaction; Compensation; Intention to stay

PENDAHULUAN

Era yang semakin kompetitif membuat perusahaan diwajibkan memiliki strategi bersaing yang mampu meningkatkan kualitas dan nilai dari suatu perusahaan. Salah satu penggerak dari sustainability perusahaan ialah performa dari karyawan serta loyalitas dari karyawan itu pula (Sahlan et al., 2015). Kapabilitas karyawan dipelihara dan dikembangkan secara terus menerus untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia

yang terampil untuk memfungsikan organisasi dengan lebih baik. Sebagian besar organisasi menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mewujudkan kesuksesan bisnis mereka. Sebabnya, muncul beberapa hal yang kemudian diterapkan organisasi untuk mempertahankan karyawan serta meningkatkan kinerja mereka (Winata, 2019). Niat untuk tetap tinggal atau *intention to stay* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk tetap berada dalam pekerjaan saat ini dimana terjalin hubungan jangka panjang dengan atasan (Johari et al., 2012; Khair, 2019).

Upaya mempertahankan karyawan (*intention to stay*) berkaitan dengan niat untuk tetap tinggal di organisasi. Seseorang akan tetap tinggal dalam suatu organisasi apabila terjadi hubungan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia (Azhar et al., 2020; Dhermawan, 2012). Selain itu, setiap orang membutuhkan perasaan bahwa kontribusi yang telah mereka lakukan merupakan suatu hal bernilai (Taylor et al., 2002). Maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan kondisi dimana setiap karyawan merasa dihargai dan dianggap menjadi bagian penting dari organisasi.

Bentuk transportasi online salah satunya adalah ojek online atau dalam bahasa Indonesia disebut ojek daring. Ojek daring terdiri dari dua kata, yakni ojek dan daring (Bayuaji, 2021; Hakim & Muhdi, 2020). Ojek merupakan sepeda atau sepeda motor yang dapat ditumpangi oleh penumpang atau penyewanya, dan daring merupakan suatu alat yang terhubung melalui jejaring online di internet (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016). Ojek online atau daring hadir untuk memudahkan masyarakat dalam beraktivitas di kehidupan sehari-hari (Christianto, 2021). Maka dari itu, tidak heran banyak masyarakat yang lebih memilih menggunakan ojek online dibanding transportasi umum, ojek online tersebut salah satunya ada di Indonesia yaitu bernama Gojek (Bayuaji, 2021; Jufrizen, 2017).

Dalam fenomena yang terjadi pada *driver* gojek, saat melakukan *interview* langsung kepada salah satu *driver* gojek bernama Ashari terkait kepuasan kerja dan aspek-aspek yang menunjang terciptanya kepuasan kerja, *driver* menyatakan bahwa masalah kedisiplinan akan mempengaruhi pekerjaan, apabila *driver* banyak absen, akun *driver* tersebut akan sulit mendapatkan orderan tetapi, apabila *driver* tersebut rajin mengambil orderan baik jarak jauh maupun dekat, *driver* tersebut akan gampang sekali mendapat orderan bila sudah menyalakan aplikasinya. Ashari juga mengatakan bahwa

banyak *driver* gojek yang sedikit frustasi akibat berkurangnya orderan yang didapatkan (Parimita, 2018; Farisi & Pane, 2021).

Didukung oleh pernyataan *driver* gojek bernama Rizal yang menyatakan bahwa saat ini persaingan sesama *driver* gojek sangat tinggi karena semakin banyaknya jumlah *driver* ditambah dengan berkurangnya jumlah orderan. Sementara itu *driver* gojek lain bernama Ahmad juga memberikan pendapatnya tentang kompensasi yang diterima tidak tetap karena ditentukan berdasarkan jumlah konsumen yang diperoleh setiap harinya. Dalam posisi tersebut besar kemungkinan *driver* gojek memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *intention to stay* yang rendah pada pengemudi gojek.

Hal tersebut sesuai dengan Busro (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas seseorang tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja seseorang tersebut.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal adalah kompensasi (Sanubari dan Amalia, 2019). Dimana hal tersebut dapat memotivasi pengemudi Gojek dalam melakukan pekerjaannya (Sanubari dan Amalia, 2019). Pemberian kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya merupakan suatu bentuk balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2019; Khair, 2019). Organisasi atau perusahaan memberikan imbalan kepada karyawannya karena karyawan tersebut sudah bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelusuran penelitian terdahulu ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay*. Penelitian yang dilakukan oleh Anter dan Lopian (2016), Dini (2016), Prasetyo (2021) dan Kuniastari (2014) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azzuhri (2018) yang menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Penelitian yang dilakukan oleh Tyas (2018) dan Najmi (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Monica

(2021) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay*.

Berdasarkan uraian di atas dan adanya gap hasil penelitian, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay*. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Intention to stay* (Studi Kasus Pengemudi Gojek di Kota Bandung).

LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan (Afandi, 2021). Sedangkan menurut Sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang strategis dari organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan dengan itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2016), yaitu:

- 1) Perencanaan, perencanaan merupakan sesuatu yang merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam membantu mencapai tujuannya;
- 2) Pengorganisasian, pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi atau perusahaan;
- 3) Pengarahan, pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat;
- 4) Pengendalian, pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;
- 5) Pengadaan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan

karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi; 6) Pengembangan, pengembangan merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan; 7) Kompensasi, kompensasi merupakan pemberian uang atau barang langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi; 8) Pengintegrasian, pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan; 9) Pemeliharaan, pemeliharaan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik maupun mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun; 10) Kedisiplinan, kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal; dan 11) Pemberhentian, pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan atau organisasi.

Kepuasan Kerja

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021). Dewi dan Harjoyo (2019) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hamali (2016), setiap seseorang yang bekerja ingin mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi

produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini juga didukung oleh Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja; 2) Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil; 3) Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya; dan 4) Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kompensasi

Pada umumnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk mencukupi keperluan sehari-hari. pemberian kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan awal untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan (Afandi, 2021). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Afandi, 2021).

Hasibuan (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (2016), kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan. Sebagai balasan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Simamora (2015), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam dalam Zulkarnaen & Herlina (2018) mendefinisikan : “Kompensasi adalah apa

yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (compensation) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa yang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Simamora (2015), terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1) Gaji yang adil, upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan; 2) Insentif yang sesuai, insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan; 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan, tunjangan merupakan suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan; dan 4) Fasilitas yang memadai, fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Intention to Stay

Konsep *intention to stay* mengacu pada tingkat kemungkinan yang diinginkan oleh karyawan untuk tetap bekerja dengan perusahaan (Krishna, 2019). *Intention to stay* mengacu pada kesediaan karyawan yang disengaja dan yang tidak disengaja untuk tetap bersama organisasi atau perusahaan, oleh karena itu kemungkinan seorang karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Aboobaker, 2019).

Intention to stay mengacu kepada kesediaan karyawan yang sadar dan disengaja untuk tetap bersama organisasi atau perusahaan dan karenanya kemungkinan mereka akan bertahan di pekerjaan mereka saat ini. Generasi milenial saat ini lebih sering berpindah tempat kerja karena itu perusahaan perlu melakukan beberapa upaya untuk dapat mempertahankan para pekerja milenial yang berkualitas, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *intention to stay* karyawan seperti, faktor individu berupa motivasi, keterlibatan, pemberdayaan psikologis, imbalan yang sesuai, dan keadilan didalam organisasi atau perusahaan, dan faktor dari pekerjaan seperti kesempatan belajar dan berkembang, dukungan dari perusahaan, budaya organisasi, dan keadilan organisasi

mendorong individu untuk tetap bersama dengan organisasi atau perusahaan (Aboobaker, 2019).

Menurut Putra (2012) indikator atau dimensi *intention to stay* yaitu: 1) *Thinking to stay* adalah keinginan pegawai untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini; 2) *Thinking this job* adalah tindakan pegawai untuk tidak memikirkan alternatif pekerjaan lain selain pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan uraian di atas yang telah disampaikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay*

H3 : Diduga kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian ini berkaitan dengan angka-angka dan dapat diukur untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan data yang ada dan disertai dengan suatu analisa atau gambaran mengenai situasi dan kejadian yang ada.

Sementara itu, variabel-variabel yang diteliti terdiri dari 3 (tiga) variabel utama, di antaranya variabel kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) yang merupakan variabel bebasnya, dan variabel *intention to stay* (Y) yang merupakan variabel terikatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi gojek di kota Bandung. Dan untuk jumlah sampel yang diambil berjumlah sebanyak 100 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Hasil kuesioner akan diolah menggunakan program SPSS Versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis uji data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Adapun hasil uji yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang di gunakan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi terdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila variabel terikat dan variabel bebas terdistribusi mendekati

normal atau normal sama sekali (Latan, 2016:56). Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data residual terdistribusi tidak normal. Hal ini berlaku sebaliknya, yaitu jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data residual terdistribusi normal (Latan, 2016:56). Hasil pengujian normalitas disajikan dalam gambar 1.

Gambar 1 menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan kompensasi dan variabel terikat yaitu *intention to stay* terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antara variabel independen. Model regresi yang benar harusnya tidak terdapat korelasi atau hubungan antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 (Latan, 2016). Hasil pengujian multikolinearitas disajikan dalam tabel 1.

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas jikalau tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang menghindari atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Latan, 2016). Hasil pengujian Heteroskodastisitas disajikan dalam gambar 2.

Dari gambar 2 *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik gambar tersebut menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola. Sehingga dari gambar tersebut dapat disimpulkan juga bahwa hasil uji diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Seluruh pengujian dan analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Special Science*). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Hasil pengujian regresi linier berganda disajikan dalam tabel 2.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,945 + 0,211 (X_1) + 0,350 (X_2)$$

Yang berarti :

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 1,945 ini menunjukkan jika nilai X_1 (Kepuasan Kerja) dan X_2 (Kompensasi) adalah 0, maka Y (Intention to stay) memiliki nilai 1,945.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,211 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan meningkatkan intention to stay sebesar 0,211. Dan sebaliknya, jika skor kepuasan kerja turun satu skor, maka intention to stay juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,211 atau 21%.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,350 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi akan meningkatkan hasil minat sebesar 0,350. Dan sebaliknya, jika skor kompensasi turun satu skor, maka intention to stay mengalami penurunan sebesar 0,350 atau 35,0%.

Uji t (Parsial)

Menurut (Latan, 2016) uji t merupakan uji untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah kedua variabel tersebut berpengaruh secara parsial atau terpisah.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis diterima atau ditolak menurut kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika p-value (significant- t) < 0,05 dan koefisien regresi sesuai dengan yang diprediksi.
- b. H_0 gagal ditolak jika p-value (significant- t) > 0,05 dan koefisien regresi tidak sesuai dengan yang diprediksi.

Pengujian X1 : Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay*. Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diperoleh nilai t-hitung variabel kepuasan kerja sebesar 5,416 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka *intention to stay* karyawan akan semakin meningkat. (Tabel 3)

Pengujian X2 : Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi sebesar 4,667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti apabila kompensasi semakin meningkat maka *intention to stay* karyawan akan semakin meningkat.

Uji F (Simultan)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2020 : 96). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel 4 maka nilai F sebesar 27,118 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05 maka secara simultan variabel kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *intention to stay*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Latan, 2016). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,359 yang berarti bahwa variabel intention to stay dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebesar 35,9%, sedangkan sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dengan nilai T statistik 5,416 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *intention to stay* diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dengan nilai T statistik 4,677 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *intention to stay* diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *intention to stay* dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* pada pengemudi gojek di kota Bandung, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu:

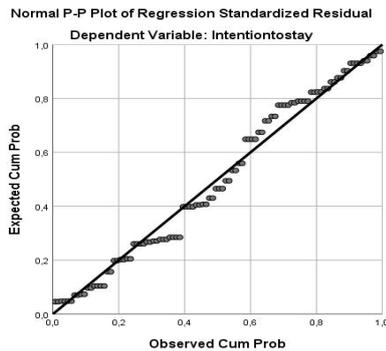
1. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja maka nilai *intention to stay* semakin meningkat, begitupun sebaliknya.
2. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka nilai *intention to stay* semakin meningkat, begitupun sebaliknya.
3. Variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan kompensasi maka nilai *intention to stay* semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019). Workplace Spirituality, Employee Wellbeing and Intention to Stay: A Multi-Group Analysis of Teachers' Career Choice. *International Journal of Educational Management*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanaf Publishing.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Prenada Media Group (Divisi Kencana).
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). UNPAM PRESS
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Fakhriyah, P. (2020). Pengaruh Layanan Transportasi Online (Gojek) terhadap Perluasan Lapangan Kerja bagi Masyarakat di Kota Cimahi. *Community Education Journal*, (1), 34-41.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 29-42).
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Penerbit Media Tera,.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Infojek. (2022). *30 Ojek Online Terbaik dan Paling Laris Terbaru 2022*. Infojek. <https://www.infojek.com/ojek-online-terbaik-paling-laris/>
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z. U. R. I. N. A., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter. *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Kamilya, L. A., Deny, H. M., & Lestyanto, D. (2021). Mengemudi agresif. *Jurnal Riset Kesehatan*, (1), 319–331
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 16(2), 21-31.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 4). Alfabeta.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)* (Cetakan 9). PT Refika Aditama.
- Setiawan, I., & Esthi, R. B. (2021, November). Kepuasan kerja pengemudi transportasi online di Indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 23, No. 4, pp. 781-790).
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Soegoto, E. S. (2014). *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cetakan 2). Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Winata, E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1).
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

TABEL DAN GAMBAR



Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

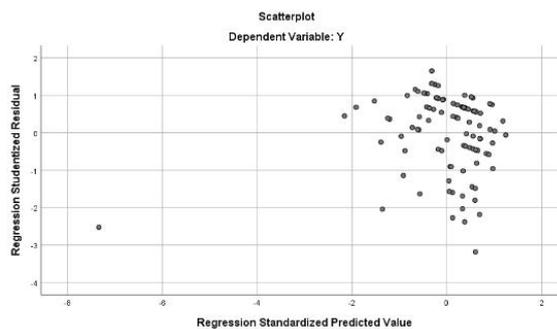
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1,945	2,023		,961	,339		
X ₁	,211	,039	,441	5,416	,000	,997	1,003
X ₂	,350	,075	,381	4,677	,000	,997	1,003

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,945	2,023			,961	,339
X ₁	,211	,039	,441		5,416	,000
X ₂	,350	,075	,381		4,677	,000

Sumber: Data yang diolah, 2022



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,945	2,023			,961	,339
X ₁	,211	,039	,441		5,416	,000
X ₂	,350	,075	,381		4,677	,000

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Suares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	145,958	2	73,479	27,118	,000 ^b
Residual	262,832	97	2,710		
Total	409,790	99			

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,599 ^a	,359	,345	1,64609	1,296

Sumber: Data yang diolah, 2022