

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi menuntut adanya perubahan yang cepat dan adanya persaingan yang kompetitif. Perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada tentu saja akan tertinggal bahkan akan tersingkir oleh perusahaan pesaing. Sumber Daya Manusia suatu perusahaan memiliki peran penting dalam keberlangsungan dan suksesnya sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Jika Sumber Daya Manusia yang dimiliki berkualitas dan mampu bersaing tentu saja perusahaan tersebut akan maju dan berkembang.

PT.Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur (selanjutnya disebut PT.Bank NTT) adalah perusahaan berbentuk perseroan yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, Pemerintah Kota/Kabupaten se-NTT serta beberapa pemegang saham seri B lainnya. Bergerak dalam industri perbankan PT.Bank NTT dituntut untuk terus berinovasi agar mampu bersaing dengan bank-bank besar lainnya. PT.Bank NTT termaksud Bank Pembangunan Daerah (BPD) dimana dalam sistem perbankan nasional memiliki fungsi dan peran yang penting dalam konteks pembangunan ekonomi regional. Hal ini disebabkan karena Bank Pembangunan Daerah mampu membuka jaringan pelayanan di daerah-daerah dimana secara ekonomis tidak mungkin dilakukan oleh bank swasta lainnya. Bank Pembangunan Daerah berperan sebagai pemegang kas Pemerintah Daerah.

Sebagai perusahaan PT.Bank NTT membutuhkan karyawan dengan kuantitas yang cukup dan kualitas yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT.Bank NTT saat ini adalah masalah *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Setiap tahun sejumlah karyawan memilih meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan. Selain karena pensiun, karyawan meninggal dunia dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, sejumlah karyawan memilih keluar perusahaan karena keinginannya sendiri.

Turnover (Rivai, 2009:238), merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover* dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Saat ini, tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa *Human Resource Manager* mengalami banyak kendala ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah dilakukan pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang baru direkrut memilih pekerjaan di perusahaan lain. Perusahaan harus berusaha agar *turnover intention* tidak terlalu tinggi. Perbedaan antara *turnover* dan *turnover intention* menurut beberapa kamus Inggris-Indonesia menyebutkan kata *turnover* didefinisikan sebagai perpindahan sedangkan *turnover intention* didefinisikan sebagai niat perpindahan.

Akibat buruk dari perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen,

penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Selain faktor biaya Robbin (2006) juga menjelaskan tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada dua tipe *turnover* karyawan, yaitu secara relawan dan tidak relawan. Relawan *turnover* adalah mereka yang memiliki alasan untuk resign. Sebaliknya, mereka yang merupakan non-relawan *turnover* harus resign karena keputusan yang dibuat oleh perusahaan, misalnya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Secara umum, relawan *turnover* adalah ukuran yang digunakan untuk membandingkan perusahaan satu dengan yang lainnya. Tipe ini adalah mereka yang biasanya terkena pengaruh langsung dari atasan atau supervisor.

Turnover intention lebih berdampak buruk pada perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, perusahaan mengharapkan karyawannya fokus bekerja di perusahaan dengan mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuannya, keahliannya dan waktunya. Fokus kerja

karyawan akan terganggu pada saat karyawan mempunyai niat untuk pindah bekerja ke tempat lain (*turnover intention*). *Turnover intention* menyebabkan produktivitas rendah, motivasi kerja rendah, disiplin rendah, moral kerja rendah, dan juga menyebabkan kecelakaan kerja. Karyawan dengan *turnover intention* berarti hati dan jiwanya sudah tidak berada di perusahaan, hanya raganya saja yang masih berada di perusahaan dan tinggal menunggu waktu untuk pindah ke perusahaan lain. Karyawan yang hati dan jiwanya sudah tidak berada di perusahaan bisa dipastikan kinerjanya tidak akan baik dan sangat merugikan perusahaan.

PT.Bank NTT sebagai perusahaan menghadapi juga masalah tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Saat ini PT.Bank NTT memiliki 1.676 karyawan pada akhir 2019. Setiap tahun PT.Bank NTT selalu merekrut karyawan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia guna menunjang kegiatan operasional bank. Dilain pihak data menunjukkan bahwa setiap tahun pula terdapat karyawan yang melakukan *turnover* yaitu menarik diri dari PT. Bank NTT baik secara relawan atau non-relawan. Berikut adalah datanya :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan pada PT.Bank NTT

No.	JUMLAH KARYAWAN YANG KELUAR								
	Keterangan	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
1	Mengundurkan Diri	13	68,42	17	73,91	11	78,57	16	72,73
2	Berakhir Masa Kontrak	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Diberhentikan	6	31,58	6	26,09	3	21,43	6	27,27
	Jumlah	19	100	23	100	14	100	22	100

Sumber : Laporan Tahunan Bank NTT Tahun Buku 2017, 2018 dan 2019

Dari data diketahui bahwa tingkat *turnover* pada PT. Bank NTT fluktuatif. *Turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2017 dan 2019 masing-masing sebanyak 22 karyawan dan 23 karyawan. Selain itu juga diketahui dari data bahwa tingkat *turnover* tipe relawan lebih besar dari tipe non-relawan artinya lebih banyak karyawan yang mengundurkan diri karena keinginan sendiri.

Tabel 1.2 Data *Turnover Rate* Karyawan pada PT.Bank NTT

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Labour Turnover Rate</i>(LTO)
2016	1554	19	71	1592	3,50%
2017	1592	23	6	1560	1,08%
2018	1560	14	108	1621	5,91%
2019	1621	22	82	1676	3,64%

Sumber : Data diolah dari Laporan Tahunan Bank NTT Tahun Buku 2017, 2018 dan 2019

Dari data diketahui bahwa *Labour Turnover Rate* (LTO) cukup tinggi dan fluktuatif, LTO tertinggi yaitu pada tahun 2018 dan 2019 yaitu 5,91% dan 3,64%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT.Bank NTT cukup tinggi karena jika dirata-ratakan 3,53% karyawan setiap tahunnya memilih untuk meninggalkan PT. Bank NTT. Pra survei yang dilakukan peneliti kepada beberapa mantan karyawan yang melakukan *turnover* dari PT.Bank NTT diketahui memiliki berbagai alasan diantaranya memilih pindah tempat kerja dikarenakan tempat kerja baru lebih menjanjikan dari sisi kompensasi, dikarenakan menikah dengan sesama

karyawan PT.Bank NTT, iklim organisasi yang menuntut karyawan menghabiskan waktu lebih lama di kantor, mendapat sanksi administrasi karena melakukan pelanggaran aturan tertentu dan diberhentikan karena melakukan kejahatan perbankan (fraud)

Teori yang dikemukakan oleh Mobley (1986) menyatakan bahwa faktor determinan *turnover intention* karyawan adalah :

a. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

b. Komitmen Organisasi dari Karyawan

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover intention*. karyawan harus menggunakan variable lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variable penjelas. Perkembangan selanjutnya memasukan konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada responemosional (affective) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

Diantara dua faktor determinan penyebab *turnover intention* diatas peneliti memilih kepuasan kerja sebagai penyebab *turnover intention* dalam penelitian ini. Alasan pemilihan kepuasan kerja karena berdasarkan pra survei diketahui bahwa sejumlah karyawan yang melakukan *turnover* dari PT. Bank NTT karena alasan ketidakpuasan terhadap perusahaan yaitu dalam hal ketidakpuasan tentang gaji dan promosi, supervisi dari atasan, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan dan isi pekerjaan. Oleh karena itu peneliti memilih kepuasan kerja karena paling relevan dengan kondisi yang ada di PT. Bank NTT.

Kepuasan kerja (Hasibuan, 2008:202) adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Moh. As'ad (2004:115), antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem

penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja diatas peneliti memilih faktor motivasi kerja, iklim organisasi dan kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini karena dianggap mewakili faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank NTT.

Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Agus Dharma Sentana (2017) dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dardar et al(2012) dengan judul “ *The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies*” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *turnover intention*.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya oleh Sondang P. Siagian (2008:138). Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Tentunya faktor motivasi kerja juga dianggap berpengaruh sebagai salah satu faktor penyebab tingginya *turnover intension* pada PT.Bank NTT. Motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan berpikir untuk mengundurkan diri dan memilih pekerjaan lain. Motivasi kerja dapat diperoleh dari dalam diri sendiri maupun dari luar yaitu dari perusahaan itu sendiri.

Hasil observasi diketahui masih banyak karyawan yang bekerja dengan motivasi yang rendah. Masih ada karyawan yang bekerja dengan semangat melayani nasabah yang kurang, sehingga masih adanya keluhan akan pelayanan yang diberikan. Selain itu karyawan tidak termotivasi, karena menduduki jabatan tertentu dalam jangka waktu yang lama, sehingga karyawan tersebut tidak memiliki motivasi untuk maju dan mengembangkan diri.

Penelitian terdahulu oleh Eva Musfafah (2016) dalam judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT Citra Perdana Kendedes Malang)*” menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dan sebaliknya pada penelitian Imanuel William Tjendra (2019) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan UFO Elektronika Surabaya*” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap

turnover intention. Perbedaan hasil penelitian tersebut tentu saja merupakan research gap yang harus dibuktikan.

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi dan menyebabkan karyawan betah bekerja dan tidak melakukan *turnover*. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Hasil observasi diketahui bahwa iklim organisasi yang ada pada PT.Bank NTT adalah yang pertama karyawan diwajibkan masuk kerja paling lambat pukul 07.30 pagi dan pulang kantor pukul 18.00 sore bahkan sampai pukul 22.00 malam. Untuk situasi tertentu, karyawan baru bisa pulang hingga tengah malam. Hal ini tentu saja memberatkan karyawan menjaga kondisi fisik untuk dapat kembali bekerja

besok harinya. Selain itu perusahaan mewajibkan karyawan untuk menghadiri acara-acara kantor yang diadakan pada hari sabtu dan tidak menutup kemungkinan juga lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan dihari sebelumnya di hari sabtu. Hari sabtu yang seharusnya menjadi hari libur karyawan dan waktu berkumpul bersama keluarga pada akhirnya digunakan untuk menyelesaikan urusan kantor. Yang kedua adalah iklim organisasi “ *service excellent*” yaitu karyawan dalam melayani nasabah diwajibkan untuk dapat melayani dengan pelayanan terbaik yaitu “ 3S ” Senyum, Salam dan Sapa. Menurut hasil pra-survei masih terdapat keluhan nasabah terhadap pelayanan PT. Bank NTT baik itu mengenai karyawan, produk maupun kurangnya sosialisasi kepada nasabah. Iklim organisasi yang ketiga menurut pra-survei adalah PT.Bank NTT sebagai perusahaan memberikan kepada karyawan target-target yang harus dicapai setiap bulannya. Hal ini tentu saja menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan harus terbiasa dengan target dan tekanan batas waktu untuk mencapai target yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya telah melakukan penelitian mendapatkan hasil berbeda seperti Rudi Salam(2016) dalam judul “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Bank Sulselbar*” yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan hasil penelitian Eka Anggraini Prasetyowati (2008) dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening*” menyatakan bahwa iklim organisasi

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil ini merupakan research gap yang harus dibuktikan dalam penelitian ini.

Faktor terakhir dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi (Husein Umar 2007:16), adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Berikut ini dampak positif yang bisa perusahaan dapatkan:

1. Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
2. Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
3. Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
4. Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
5. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Kompensasi juga dianggap sebagai faktor penyebab terjadinya *turnover*, dimana karyawan tidak segan untuk meninggalkan tempat kerjanya demi mendapatkan pekerjaan dengan kompensasi yang lebih tinggi. Faktor kompensasi dianggap berpengaruh dalam tingkat *turnover* pada PT.Bank NTT.

Hasil observasi oleh peneliti menemukan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank NTT khususnya kompensasi gaji karyawan PT. Bank NTT sendiri sudah diatas Upah Minimum Provinsi(UMP) NTT tahun 2020 yaitu diatas Rp 1.945.902. Selain kompensasi gaji, karyawan PT. Bank NTT juga menerima tunjangan cuti, tunjangan hari raya (THR), tunjangan sandang, jasa produksi dan bonus-bonus lainnya. Selain gaji yang berada diatas Upah Minimum Provinsi, tunjangan dan beberapa bonus juga mengalami perubahan misalkan tunjangan kehadiran yang telah dihapuskan dan diganti dengan kenaikan gaji, bonus triwulan yang 3 tahun lalu masih ada telah dihilangkan dan pemberian Jasa Produksi (Jaspro) kepada karyawan juga mengalami penurunan pada tahun buku 2019. Hal ini tentu saja berpengaruh langsung pada kepuasan kerja karyawan yang terus menurun. Jam kerja karyawan yang melebihi jam kerjapun kadang tidak dihitung sebagai lembur untuk diberikan uang lembur sebagai kompensasi kelebihan jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh C.Widyawati (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turover Intention*” menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan penelitian Arin Dewi Putrianti (2014) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang) “ menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang, teori-teori, data-data dan penelitian terdahulu mengenai *turnover intention* yang telah dipaparkan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK NTT.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank NTT ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank NTT ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank NTT ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?

7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?
9. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?
10. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?
11. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan beberapa tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja, iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank NTT.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank NTT.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank NTT.

5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.
6. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.
7. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.
8. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.
9. Untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.
10. Untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.
11. Untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Bank NTT.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkenaan dengan aspek motivasi kerja, iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap manajemen PT. Bank NTT khususnya yang berkaitan dengan aspek motivasi kerja, iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3. Manfaat Akademis

Sebagai pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.