

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
(Studi Pada Driver Gojek)

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

**Byron Fahim Khanza**

**(201910160311376)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *INTENTION TO STAY***  
**DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
**(Studi pada Driver Gojek di Kota Malang)**

Oleh :

**Byron Fahim Khanza**  
**201910160311376**

Malang, 20 Desember 2023

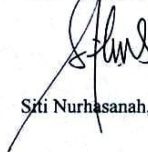
Telah disetujui oleh :

Pembimbing I,



Aniek Rumijati, Dr. M.M

Pembimbing II,



Siti Nurhasanah, Dra., M.Si.

**SKRIPSI**

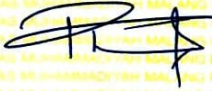
**PENGARUH KOMPENSASI  
TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada Driver Gojek Kota Malang)**

Oleh :

**Byron Fahim Khanza**  
201910160311376

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 06 juli 2024

Pembimbing I,



**Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

Pembimbing II,



**Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

Ketua Program Studi,



**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada *Driver* Gojek Kota Malang)



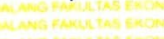
Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Byron Fahim Khanza**  
NIM : **201910160311376**  
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 06 juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**  
Pembimbing II : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**  
Penguji I : **Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**  
Penguji II : **Viajeng Purnama Putri, S.E., M.M.**

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Indah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Byron Fahim Khanza  
NIM : 201910160311376  
Program studi : Manajemen  
Surel : byronfahimkhanza@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, (20 Desember 2023)

Yang Membuat Pernyataan,

  
Byron Fahim Khanza)

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	12
2.3 Kerangka Pikir .....	21
2.4 Hipotesis .....	23
BAB III METODE PENELITIAN .....	24
3.1 Lokasi Penelitian .....	24
3.2 Jenis Penelitian .....	24
3.3 Populasi dan Sampel .....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6 Skala Pengukuran .....	27
3.7 Rentang Skala .....	27
3.8 Metode analisis data .....	30
3.9 Pengujian Hipotesis .....	32
BAB IV PEMBAHASAN .....	34
4.1 Gambaran Umum Gojek Malang .....	34
4.2 Karakteristik Responden .....	35
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	40
4.4 Hasil Analisis Data .....	44
4.5 Hasil dan Pembahasan .....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	63
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	65

LAMPIRAN.....69

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....24

Gambar 4.1 Perhitungan Uji Sobel.....59



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 data driver gojek kota Malang (2018-2022).....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Skala likert.....	31
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Penghasilan Setiap Bulan.....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.6 hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X).....	45
Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel Intention to Stay (Y).....	47
Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	49
Tabel 4.11 Hasil Analisis Path Kompensasi (X) Terhadap Intention to Stay (Y).....	51
Tabel 4.12 Hasil Analisis Path Kompensasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	52
Tabel 4.13 Hasil Analisis Path Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Intention to Stay (Y).....	53
Tabel 4.14 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	54
Tabel 4.15 Hipotesis Uji t.....	55
Tabel 4.16 Hipotesis Uji 1.....	56
Tabel 4.17 Hipotesis Uji 2.....	57
Tabel 4.18 Hipotesis Uji 3.....	58



## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap *Intention to Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Driver Gojek di Kota Malang)**” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do'a sholat semoga senantiasa melimpah keharibaan Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do'a sholat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama' dan seluruh umatnya yang telah tulus Ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya. Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.SI., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Hj. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan untuk menyusun skripsi.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan persetujuan dalam penelitian.
4. Dr. Aniek Rumijati, M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah sabar dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi.
5. Siti Nurhasanah, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi.
6. Dr. Rahmad Wijaya, S.E., M.M., selaku dosen wali Manajemen Kelas H tahun angkatan 2019 yang mengarahkan selama berstudi dan menjadi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Malang.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan wawasan selama pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Malang.
8. Driver Gojek di Kota Malang yang telah memberikan izin dan informasi terkait penelitian ini dilaksanakan hingga tuntas.
9. Terimakasih terhadap panutan saya, ayahanda Rudi Kurnianto yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis hingga penulis mampu menyelesaikan sampai sarjana
10. Terima kasih kepada ibunda Astrid Vitriah yang tidak henti – hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a mu hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
11. Terimakasih kepada adik saya Bryna Faiza Kalonica dan saudara lainnya yang selalu mendengarkan keluh kesah selama diperkuliahan ini.
12. Terimakasih kepada sahabat kampus saya M. Ainur Yaqqin, Krisna Surya Adira dan Kentnaratama Putera Darma. Yang sudah menemani saya dalam membuat skripsi. Dan Terimakasih juga kepada “Nyambik Crew” yang sudah menemani saya dalam proses pembuatan skripsi ini. Dan Terimakasih juga kepada Edwina Khairunnisa yang sudah selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan semangat untuk pantang menyerah.
13. Terima kasih kepada The Adams dengan lagu Timurnya yang selalu mengingatkan bahwa “ini hanya sementara dan akan segera pergi dengan cepat”
14. Saya ucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri mampu bekerja keras dan sudah bisa menempuh sejauh ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Raqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai, Aamiinn. Dengan segala keterbatasan dan kekurangan dipersembahkan karya tulisan ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Malang, 20 Desember 2023

Byron Fahim Khanza



## 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*.
- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 59–68.
- Aliyah, A. A., Sitasari, N. W., & Prihandini, G. R. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Driver Gojek Dan Grab di Masa Pandemi Covid-19 di Tangerang. *JCA Psikologi*, 2(9), 41–49.
- Azhar, Nurdin & Siswadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerjadan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Urnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 46–60.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group (Divisi Kencana).
- Chandradewi, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Untuk Tinggal Pada PT. LUKINDARI PERMATA. [https://eprints.umm.ac.id/40419/3/BAB II.Pdf](https://eprints.umm.ac.id/40419/3/BAB%20II.Pdf).
- Dewi, D. P., H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAMPRESS.
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Infojtek.

- Herlina, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff PT. Pranata Jaya Abadi Banjarn. 2(2)*, 90–114.
- Ibrahim, Mahdani, & M. H. M. (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*.
- Khair,H.(2019).PengaruhKepemimpinanDanKompensasiterhadapKepuasanKerjaMelaluiMotivasiKerja. *Maneggio:JurnalIlmiahMagisterManajemen,2*, 69–88.
- Kurniasari,N.(2014).HubunganDisiplinKerja,LingkunganKerjadanKompensasiterhadapKepuasanKerjadanKinerjapadaPegawaiPoliteknikKesehatan. *JurnalManajemenDayasaing*.
- Kurniawan,M.A.,&Heryanda,K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 196–205.
- Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.553>
- Muhammad Arifin. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(September 2017), 87–98.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2012). *Cara Menggunakan dan Memanfaatkan Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta.
- Risqiqoh Khalda. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Paiton Resort Hotel Kab. Probolinggo*.
- Sahlan,N.I.,Mekel,P.A.,&Trang,I.(2015).PengaruhLingkunganKerja,KepuasanKerjadanKompensasiterhadapKinerjaKaryawanpadaPT.BankSulutCabangAirmadidi. *UrnalEMBA:JurnalRisetEkonomi,Manajemen,BisnisdanAkuntansi,3*.
- Sampurno, M. H. dan V. (2015). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 143–161.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap

Intention to Stay. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.

Sedarmayanti.(2019).

*Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. PTR Refika Aditama.

Septerina, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Ournal of Applied Business Administration*, 13–19.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. SIEYKPN.

Sudita, I. nyoman. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. [Http://Jurnalefektif.Janabadra.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2015/11/EFEKTIF-JUNI-2015\\_7.Pdf](http://Jurnalefektif.Janabadra.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2015/11/EFEKTIF-JUNI-2015_7.Pdf).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Supriyanto, achmad sani & M. M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.

Winata, E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Urnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA DRIVER GOJEK KOTA MALANG)

ORIGINALITY REPORT

<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Ajou University Graduate School</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>www.studocu.com</b> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes  On      Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  Off