

Analisis Kompensasi Gaji , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Rahayu Kemuning

Setya Ningrum^{1*}, Dian Sudiantini ², Bintang Narpati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Corresponding Author: Setya Ningrum setyaningrum1607@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: kompensasi gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention.

Received : 25, Jan
Revised : 03, Feb
Accepted: 09, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompensasi gaji kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention yang terjadi pada PT Rahayu Kemuning. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel responden sebanyak 63 karyawan yang dimana dengan pengambilan teknik sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS statistic 25 hasil dari penelitian menunjukkan. (1) pengaruh negative dan signifikan antara Kompensasi Gaji terhadap Turnover Intention. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

INTRODUCTION

Organisasi sering menghadapi masalah yang berkaitan dengan SDM yaitu mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berpindah ke organisasi yang lain (Adisaputro, 2020). Namun pada realita yang ada, membina dan mempertahankan karyawan bukanlah hal yang mudah (Mathis & Jackson, 2019). Dalam kondisi seperti apapun, organisasi harus dapat mengelola dan mengatur SDM sebaik mungkin karena SDM merupakan pilar bagi roda perusahaan yang menjalankan visi dan misi perusahaan secara efektif dan akhirnya berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

PT Rahayu Kemuning sebagai salah satu perusahaan yang tidak terlepas dari berbagai masalah terkait tingkat turnover yang terjadi masih cukup tinggi. Saat ini adanya turnover telah menjadi masalah serius bagi perusahaan ini. Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar

keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang dapat terjadi karena adanya faktor kompensasi gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Setyaningrum (2021) kompensasi gaji merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi gaji maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya turnover. Adanya turnover tinggi mengindikasikan kemungkinan karyawan memiliki komitmen yang rendah. Tingkat turnover yang tinggi juga akan merugikan selain berdampak pada biaya langsung tetapi juga pada kehilangan karyawan kunci, ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman,serta gangguan operasional dan efek negatif terhadap semangat kerja karyawan (Mulang, 2022).

Tingkat turnover yang tinggi juga akan merugikan selain berdampak pada biaya langsung tetapi juga pada kehilangan karyawan kunci, ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman,serta gangguan operasional dan efek negatif terhadap semangat kerja karyawan (Rachmawati & Parwoto, 2020). Terdapat faktor seperti beban kerja yang mampu meningkatkan keinginan keluar karyawan pada perusahaan tetapi, hal itu tidak akan terjadi ketika organisasi dapat memperhatikan beberapa faktor yang mampu menurunkan tingginya tingkat turnover intention, seperti kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan organisasi dan Quality of Work Life (Brough et al., 2020). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara benar, maka karyawan akan merasa terpuasakan, jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi dan motivasi kerja di dalam perusahaan dapat menurun (Maryati & Fernando, 2018).

Tabel data turnover intention

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate (%)
2022	56	26	17	30	12,67 %
2023	94	31	22	63	11,46%

Sumber : PT Rahayu Kemuning

Berdasarkan data yang di peroleh maka dapat di hitung presentase tingkat trunover intention pada PT Rahayu Kemuning dengan meggunakan rumus LTO (Labour Turnover). Untuk mengetahui besar truntover intention yaitu dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima}}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

$$\text{Turnover tahun 2022} = \frac{26-17}{\frac{1}{2}(56+30)} \times 100\% = 12,67\%$$

$$\text{Turnover tahun 2023} = \frac{31-22}{\frac{1}{2}(94+63)} \times 100\% = 11,46\%$$

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “Analisis Kompensasi Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap turnover intention”.

THEORETICAL REVIEW

Turnover Intention

Turnover Intention atau keinginan berpindah, merujuk pada sikap perilaku individu yang bersifat meninggalkan suatu organisasi. Seiring dengan konsep ini, turnover menggambarkan tindakan nyata individu dalam memisahkan diri dari organisasi tersebut (Mulang, 2022). Menurut Ihsan et al., (2018), turnover intention mencerminkan suatu posisi di mana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain sebagai alternatif.

Definisi turnover intention oleh Rachmawati & Parwoto (2020) adalah keinginan individu untuk keluar dari organisasi. Ini mencakup evaluasi individu terhadap posisinya, didasarkan pada ketidakpuasan, yang kemudian memotivasi individu untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan. Sementara menurut Asih (2021) turnover intention dianggap sebagai tanda awal munculnya perilaku perpindahan, dan seringkali menjadi pilihan terakhir bagi pekerja jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan mereka.

Abd-Ellatif dalam (Mulang, 2022: 90) menyatakan bahwa indikator keinginan berpindah yaitu: 1.Usia, 2.Lama Kerja, 3.Tingkat pendidikan dan kecerdasan, 4.Keterikatan pada perusahaan.

Kompensasi Gaji

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi (Maharani & Mujiasih, 2020). Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Menurut Emalia (2022: 184) indikator kompensasi gaji yaitu: 1. Upah, 2.Gaji, 3.Uang saku, 4.Fasilitas, 5.Insentif

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Pusparani, 2021). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Putra & Asnur, 2020: 571-573), yaitu : 1.Gaji/ Upah (Salary), 2.Jabatan (Position), 3.Promosi (promotion), 4.Pengawasan (supervision).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan ketertarikan yang besar terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran yang dianut oleh organisasi tempatnya bekerja. Lebih dari sekadar keanggotaan formal, komitmen organisasi mencakup sikap positif terhadap organisasi dan kesiapan untuk bekerja dengan keras demi mencapai tujuan organisasi (Shaleh & Firman, 2018). Tampubolon & Sagala (2020) juga menggambarkan komitmen organisasi sebagai ukuran sejauh mana seorang karyawan bersedia untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut di masa yang akan datang.

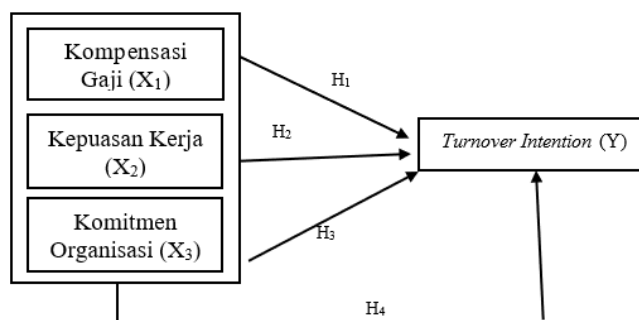
Indikator Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Timothy dalam (Syamsu & Syam, 2021) yaitu:

Online Customer Review

Online Customer Review (OCR) adalah komponen dari Electronic Word of Mouth. OCR menjadi media promosi yang efektif untuk pemasar karena menggunakan media ini, pemasar dapat mengantisipasi diskon untuk pelanggan konsumen mereka (Arbaini, 2020). Internet ulasan pelanggan mempengaruhi terhadap keputusan pembelian karena sebelumnya konsumen mengambil keputusan untuk membeli, akan membaca ulasan tentang produk yang diharapkan.

Pada penjualan online, calon pembeli dapat mendapatkan informasi tentang produk dari review pelanggan yang telah mendapatkan manfaat dari produk tersebut (Gabriela et al., 2022) : Komitmen Afektif (Affective Commitment), Komitmen Kontinyu (Continue Commitment), Normatif (Normative Commitment).

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah prediksi awal kesimpulan sementara hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Apabila data yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan maka kebenaran hipotesis diakui, tetapi apabila data yang diperoleh bertolak belakang dengan hipotesis, maka kebenaran hipotesis ditolak. Berdasarkan landasan teori maka dirumuskan hipotesa penelitian adalah :

H1: kompensasi gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap turnover intention

H2: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap turnover intention

H3: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap turnover intention

H4: kompensasi gaji , kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

METHODOLOGY

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk jenis penelitian ini. Metode kuantitatif adalah strategi penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu; instrumen penelitian analitik digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data kuantitatif/statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Kemudian pendekatan deskriptif merupakan studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat untuk mengenal fenomena-fenomena serta untuk melukiskan atau menggambarkan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena, kelompok atau individu yang sedang terjadi (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rahayu Kemuning yang berlokasi di Jakarta Pusat yang berjumlah 63 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Penelitian ini akan menggunakan alat

statistik SPSS 26 untuk menganalisis instrument penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas serta menguji hipotesis untuk dapat menjawab masalah penelitian.

RESULTS

Pengujian kelayakan data penelitian dengan menguji validitas dan reliabilitas . Berdasarkan hasil uji validitas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta turnover intention memiliki nilai $> 0,248$ yang artinya adalah semua item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas.

Hal yang serupa juga ditunjukkan oleh uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi Kerja (X ₁)	0,753	11	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,739	11	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,748	11	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,723	11	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Outpus SPSS, 2023

Berdasarkan tabel reliabilitas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas 0,7 yang artinya semua variabel dianggap reliabel dan memenuhi syarat dalam penelitian ini.

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi citra merek adalah $0,000 < 0,05$, maka variabel citra merek tersebut valid. Nilai signifikansi harga adalah $0,000 < 0,05$, harga tersebut valid. Nilai signifikansi online customer review adalah $0,000 < 0,05$, maka variabel online customer review tersebut valid. Nilai signifikansi keputusan pembelian adalah $0,000 < 0,05$, maka variabel keputusan pembelian tersebut valid.

Selain itu nilai reliabilitas dari masing masing variable juga menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dalam penelitian dimana nilai Alpha Cronbach's terhadap variabel citra merek nilainya $0.865 > 0.70$, variabel harga nilainya $0.903 > 0.70$, variabel online customer review nilainya $0.867 > 0.70$, variabel keputusan pembelian nilainya $0.863 > 0.70$. Sehingga temuan ini menjelaskan bahwa semua variabel yang dibagikan mempunyai tingkat reliabel baik, atau temuan angket yang dibagikan dapat dipercaya.

Tahapan selanjutnya adalah dengan menguji asumsi klasik yaitu uji normmalitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

		Unstandardized Residual	
N		63	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	1,17157595	
Most Extreme Differences	Absolute	0,139	
	Positive	0,074	
	Negative	-0,139	
Test Statistic		0,139	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.159 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,150
		Upper Bound	0,169

Sumber : Pengolahan Data Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut bahwa data tidak berdistribusi normal sehingga dapat menggunakan opsi lain yaitu dengan menggunakan monte carlo. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji monte carlo yaitu nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar $0,159 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal.

Selain menguji normalitas asumsi klasik didalam penelitian ini akan menguji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa semua variabel independen terhadap dependen Nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 adalah indikator bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Gaji	0,136	7,333
	Kepuasan Kerja	0,192	5,205
	Komitmen Organisasi	0,197	5,066

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dengan demikian, hasil tersebut memberikan keyakinan bahwa variabel-variabel dalam model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas yang dapat mempengaruhi hasil analisis. Hal ini memvalidasi keandalan model regresi dan memastikan bahwa interpretasi terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap intensi berpindah pekerjaan (Turnover Intention) dapat dianggap akurat.

Hal yang sama juga ditunjukkan pada hasil heteroskedastisitas dimana Grafik scatterplot yang melibatkan kedua variabel juga memberikan informasi visual yang mendukung temuan ini. Pada grafik tersebut, titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y, dan tidak terlihat adanya pola tertentu dalam sebaran titik-titik tersebut. Hasil ini menyiratkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Kesimpulan ini memperkuat validitas hasil analisis regresi dan menegaskan bahwa asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi, memastikan hasil yang lebih dapat diandalkan dan akurat.

Tahapan berikutnya adalah menguji hipotesis penelitian. Uji parsial (Uji t) adalah metode pengujian yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independent terhadap variable dependen.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,483	1,503		2,982	0,004
	Kompensasi Gaji	-0,667	0,086	-0,796	-7,783	0,000
	Kepuasan Kerja	1,043	0,079	1,139	13,222	0,000
	Komitmen Organisasi	0,511	0,077	0,567	6,673	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Pengolahan Data Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hipotesis 1, terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Kompensasi Gaji (X1) terhadap Turnover Intention (Y). Diperoleh nilai koefisien pengembangan karier sebesar -0,667 dan nilai t hitung sebesar -7,783 < t tabel sebesar 1,66940 sedangkan nilai signifikan 0,00 < 0,05, berarti Ha ditolak dan Ho diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kompensasi Gaji terhadap Turnover Intention di PT Rahayu Kemuning.
2. Hipotesis 2, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y). Diperoleh nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 1,043 dan nilai t hitung sebesar 13,222 > t tabel sebesar 1,66940 sedangkan nilai signifikan 0,00 < 0,05, berarti Ha diterima dan Ho diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Gaji terhadap Turnover Intention di PT Rahayu Kemuning.
3. Hipotesis 3, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y). Diperoleh nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,511 dan nilai t hitung sebesar 6,673 > t tabel sebesar 1,66940 sedangkan nilai signifikan 0,00 < 0,05, berarti Ha diterima dan Ho diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di PT Rahayu Kemuning.

Selanjutnya penelitian ini akan menguji simultan (Uji F) yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama sama terhadap variable dependen

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759,577	2	379,789	153,525	,000 ^b
	Residual	141,006	57	2,474		
	Total	900,583	59			

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung 153,525 > Ftabel 2,76 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti HO diterima dan Ha diterima, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi Gaji (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention..

Penelitian ini juga menemukan bahwa nilai R Square ini adalah bahwa sekitar 91,6% variasi dalam intensi berpindah pekerjaan (Turnover Intention) dapat dijelaskan oleh kombinasi dari variabel bebas yang digunakan dalam model, yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Gaji. Nilai yang tinggi untuk R Square menunjukkan bahwa model regresi ini secara cukup baik dapat menjelaskan dan memprediksi variasi pada variabel dependen. Selain itu, terdapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,912, yang memperhitungkan jumlah prediktor dalam model dan memberikan perkiraan yang lebih konservatif terkait seberapa baik model tersebut dapat mengeneralisasi ke data di luar sampel yang digunakan.

DISCUSSION

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kompensasi Gaji (X1) terhadap Turnover Intention (Y). Penelitian terdahulu menurut Widyasari et al. (Tahun 2020) hasil dari penelitian ini menemukan kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan informasi penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami peran kompensasi gaji sebagai faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Dengan mengetahui hubungan ini, perusahaan dapat merancang kebijakan kompensasi yang lebih baik untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y). Penelitian terdahulu menurut Rivanka Windia Pradani (2022) hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention..Hasil ini mungkin mengejutkan, dan perusahaan perlu memahami bahwa terlalu tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat

memberikan kontribusi terhadap intensi berpindah pekerjaan. Dengan mengetahui hubungan ini, manajemen dapat fokus pada upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan sekaligus mengurangi tingkat intensi berpindah pekerjaan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Rivanka Windia Pradani (2022) hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah: 1) Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami dinamika ini dan mungkin mengambil langkah-langkah untuk memperkuat retensi karyawan melalui kebijakan dan praktik yang mendukung komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel Kompensasi Gaji (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh bersama-sama terhadap turnover intention.

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Kompensasi Gaji (X1) terhadap Turnover Intention (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y).
4. Kompensasi Gaji (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

REFERENCES

- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara Pengaruh*, 5(1).
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1221.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25-35.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance: Definitions, Causes, And Consequences. *Handbook Of*

- Socioeconomic Determinants Of Occupational Health: From Macro-Level To Micro-Level Evidence, 473–487.
- Emalia, S. S. (2022). Literature Review Effect Of Workload And Compensation On Job Satisfaction And Their Impact On Employee Performance. *Dijefa: Dinasti International Journal Of Economics, Finance And Accounting*, 3(2), 182–191.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 77–85.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *Jrnsi-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 152–166. [Http://Ppjp.Ulm.Ac.Id/Journals/Index.Php/Jimi](http://Ppjp.Ulm.Ac.Id/Journals/Index.Php/Jimi)
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 5.
- Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer. *Jurnal Empati*, 7(2), 510–521.
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th Ed.). Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- Maryanti, T., & Ayem, S. (2022). Pengaruh Tax Avoidance Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1152–1166. [Https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V4i4.1077](https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V4i4.1077)
- Maryati, T., & Aulia Fernando. (2018). Peran Ocb Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cinemaxx Cabang Lippo Plaza Yogyakarta. *Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 158–173.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. In Salemba Empat (Issue March).
- Maulana Et Al. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Eksekutif, Profitabilitas Perusahaan Dan Leverage Terhadap Tax Avoidance. *Korelasi Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi.*, 2, 1151–1170.
- Mulang, H. (2022). Analysis Of The Effect Of Organizational Justice, Worklife Balance On Employee Engagement And Turnover Intention. *Golden Ratio*

- Of Human Resource Management, 2(2), 86–97.
<https://doi.org/10.52970/Grhrm.V2i2.169>
- Napitupulu, S. M., Syamila, H., Sibagariang, M. T., Rochman, S. A., & Sihaloho, T. Y. (2022). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered Dan Overlapping Pada Ukm Gf. *Comserva*, 1(10), 824–834.
- Nelyumna, Nursari, & Sri Ambarwati. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Kompensasi Bonus Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Praktik Perataan Laba. *Jurnal Ekonomi*, 27(2), 174–190.
<https://doi.org/10.24912/Je.V27i2.1005>
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik. Pradina Pustaka.
- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Questionnaire Emphaty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74–78.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
<https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4.466>
- Putra, E. M., & Asnur, L. (2020). Analysis Of Employee Satisfaction Towards Salary, Position, Position Promotion, And Supervision. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(4), 569.
<https://doi.org/10.23887/Ijssb.V4i4.30411>
- Rachmawati, A., & Parwoto, S. T. (2020). The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Turnover Intention As Intervening Variable. 2020 8th International Conference On Cyber And It Service Management, *Citsm 2020*.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal Of Applied Business Administration*, 3(2), 219–227.
<https://doi.org/10.30871/Jaba.V3i2.1569>
- Saptutyningasih, E., & Setyaningrum, E. (2019). Penelitian Kuantitatif: Metode Dan Alat Analisis. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Setyaningrum, F. (2021). Kompensasi Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ukm Keramik Dinoyo Malang. *Optima*, 4(2).
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit Aksara Timur.
- Simamora, M. L. (2023). Analisis Pelayanan Kesehatan Terhadap Pengguna Bpjs Di Puskesmas Saitnihuta Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan.

- Sony Eko Adisaputro. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-Kis: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1), 1-27. <https://doi.org/10.53429/J-Kis.V1i1.118>
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Sg Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61. <https://doi.org/10.37341/Jkf.V5i1.167>
- Syamsu, N., & Syam, J. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resource*, 4(2), 1-8. <https://doi.org/10.57178/Jer.V4i2.394>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1-5.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352-365.