

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Troy Company

Fatimah Hikmah¹, Hari Nurweni²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta — Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Troy Company. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi, serta *turnover intention* sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan September tahun 2020 di Troy Company yang berlokasi di Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Troy Company. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Troy Company yang berjumlah 40. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknis analisis data dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F (*goodness of fit*), dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Perusahaan dalam hal ini perlu mempertahankan atau meningkatkan baik kepuasan kerja, komitmen organisasional, maupun kompensasi agar dapat meminimalisir *turnover intention*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kompensasi, *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine there is an influence of job satisfaction, organization commitment, and compensation on turnover intention to the Troy Company employee. Independent variables in this study consists of job satisfaction, organization commitment, and compensation. As a dependent variable is turnover intention. This study used quantitative method, and using questionnaire to collect a data. This study was conducted in september 2022, at the Troy Company which is located in Yogyakarta. The population in this study is all the employees of the Troy Company, and the sample in this study is 40 employees. The sampling technique is using a census method. The data analyzed by the t-test, F-test (goodness of fit), and multiple linear regression using the SPSS 25.00 program. The results of this study show that: (1) Job satisfaction has a negative significant effect on the turnover; (2) Organization commitment has a negative significant effect on the turnover; (3) And compensation has a negative significant effect on the turnover of the Troy Company.

Keywords: Work Satisfaction, Organization Commitment, Compensation, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang performa suatu organisasi agar mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Edison dkk., 2018). Keuntungan organisasi juga didapat dari adanya perusahaan memiliki sumber daya manusia. Namun disisi lain beberapa karyawan belum memaksimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki mereka untuk membangun tujuan utama organisasi karena adanya suatu alasan yaitu keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh faktor adanya ketidakpuasan kerja, artinya adanya ketidakpuasan kinerja terhadap pegawai dapat memicu perilaku agresif. Di sisi lain hal tersebut dapat menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosial. Berikut ini contoh isu ketidakpuasan kerja yaitu dengan mengadopsi sikap untuk keluar dari perusahaan, tidak hadir tanpa ijin dan perilaku lain yang memiliki kecenderungan untuk menghindari kegiatan pengorganisasian kegiatan (Sutrisno, 2019). *Turnover intention* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa terikat dengan adanya organisasi yang dijalankan (Edison dkk., 2018). Selain itu, komitmen pada organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana loyalitas dan sikap karyawan dalam memelihara keanggotaan dalam organisasi tempat ia bekerja.

Pengaruh *turnover intention* lainnya dapat dipengaruhi adanya kompensasi. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dapat mengurangi resiko karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Kompensasi sendiri merupakan bentuk *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja individu/ karyawan. Dalam hal ini, tingkat kepuasan individu/ karyawan terhadap kompensasi yang diperoleh menjadi salah satu faktor utama yang menentukan baik atau tidaknya kinerja individu.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih ditemukan inkonsistensi dari hasil penelitian terkait. Penelitian yang dilakukan oleh Kindangen, Adolfini, dan Taroreh (2019) menunjukkan hasil adanya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan dan adanya komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Putru, dan Darmayanti (2019) menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Hafni dan Sari (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan. Pada penelitian terdahulu oleh Putrianti, Hamid, dan Mukzam (2014) memiliki hasil bahwa adanya kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan, demikian juga dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Widayanti dan Yunia (2016) menunjukkan hasil kompensasi yang memiliki pengaruh negatif signifikan.

Troy Company merupakan sebuah *brand distro* lokal di daerah Yogyakarta yang bergerak di bidang produksi bermacam-macam jenis pakaian siap pakai atau pakaian jadi yang memiliki kaitan dengan kebutuhan industri dan memiliki kaitan dengan masyarakat terkait dengan mutu, harga dan pasokan yang siap memiliki daya saing tinggi melalui pengelolaan produksi yang profesional. Namun demikian, *Troy company* merupakan salah satu perusahaan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, sehingga perusahaan yang bergerak di bidang industri ini perlu untuk mendorong program pengembangan dan pemeliharaan karyawan. *Troy Company* merupakan salah satu perusahaan di industri tekstil yang mengedepankan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention* karyawan. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui adanya pengaruh ketiga hal tersebut terhadap *turnover intention* pada karyawan *Troy Company*.

TINJAUAN LITERATUR

Terciptanya kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevish, dan Donnelly (1993) dalam Edison (2018) terlihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, dengan kata lain bagaimana persepsi atau anggapan seseorang tentang pekerjaan yang mereka miliki. Indikator kepuasan kerja sendiri dapat dilihat dari lima aspek, diantaranya yaitu a) *upah*, yakni besarnya upah yang diperoleh karyawan dipandang sebagai upah yang layak; b) *pekerjaan*, yaitu situasi dimana sebuah pekerjaan dirasa menyenangkan dan dapat membuat individu berkembang, serta dapat meningkatkan tanggungjawab; c) *kesempatan promosi*, dalam hal ini adanya peluang promosi ini dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk lebih maju dalam bekerja; d) *penyelia*, yakni terkait kemampuan penyelia untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan layak; e) *rekan sekerja*, yaitu situasi dimana rekan kerja memperlakukan karyawan dengan baik dan saling mendukung satu sama lain.

Sementara itu, komitmen organisasional menurut Edison dkk (2018) merupakan tekad para pengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator komitmen organisasional sendiri dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya yaitu: a) *logis*, dimana karyawan akan tetap berada di organisasi karena melihat pertimbangan logis dari perusahaan tersebut; b) *lingkungan*, dalam hal ini komitmen karyawan terhadap lingkungan merupakan komitmen terhadap organisasi, saat karyawan merasa berharga juga merasa memiliki peluang untuk berinovasi, dan tentunya karyawan merasa dapat berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi; c) *harapan*, dalam hal ini karyawan memiliki peluang karir yang cukup melalui sistem yang terbuka dan transparan, serta peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi; d) *ikatan emosional*, dalam hal ini ketika karyawan merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau ketika organisasi memperlakukan individu dengan baik, dan apabila terdapat hubungan kerabat atau keluarga.

Disamping itu, kompensasi menurut Edison dkk (2018) merupakan suatu *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Kompensasi sendiri dibagi menjadi dua aspek, yaitu a) *normatif*, yakni kompensasi minimum yang seharusnya diterima oleh karyawan berupa gaji pokok atau upah dan tunjangan tetap; b) *kebijakan*, yaitu kompensasi yang diberikan berdasarkan atas kebijakan tertentu.

Dalam hal ini, ketiga hal yang disebutkan di atas dinilai dapat mempengaruhi peluang munculnya *turnover intention* pada karyawan. *Turnover intention* merupakan keinginan individu untuk mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan dan evaluasi terhadap posisi tertentu yang menimbulkan adanya ketidakpuasan pada karyawan. Terdapat dua indikator munculnya *turnover intention*, yaitu: a) keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, dimana individu tidak ingin melanjutkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, dan; b) keinginan mencari pekerjaan lain, dimana individu memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan baru yang dianggap lebih baik (Rahayu & Riana, 2017).

Hubungan antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi terkait dengan adanya beberapa faktor seperti kepuasan atau ketidakpuasan individu dengan pekerjaan mereka, menggambarkan keinginan individu untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini perlu diwaspadai oleh para manajer dan sumber daya manusia, karena keduanya merupakan pemicu yang dapat meningkatkan ketidakkepuasan kerja dan meningkatkan pergantian karyawan. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif dan sebaliknya yang mengindikasikan penarikan diri dari kontak dengan lingkungan sosial, contoh

terkait yaitu seperti dengan cara memutuskan kontrak dan keluar dari perusahaan, tingkat absen tinggi, dan perilaku lain yang cenderung menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Putru dan Darmayanti (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, sehingga peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Troy Company.

Hubungan antara Variabel Komitmen Organisasional dengan Turnover Intention

Menurut Grant dkk (2001) dalam Kartono (2017) bahwa komitmen organisasi yang lebih tinggi diharapkan dapat menurunkan intensi dan tujuan karyawan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional berarti bahwa karyawan dengan komitmen yang sangat normatif percaya bahwa mereka harus mematuhi organisasi (Edison dkk., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Putru dan Darmayanti (2019) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan. Artinya jika komitmen organisasional semakin baik maka *turnover intention* akan menurun. Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Troy Company.

Hubungan antara Variabel Kompensasi dengan Turnover Intention

Menurut Sutrisno (2019), jika tingkat gaji yang diberikan kepada karyawan rendah dapat menyebabkan banyak karyawan yang berpotensi keluar dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dinilai dapat meminimalisir resiko karyawan untuk mengundurkan diri (Sutrisno, 2019). Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan pada karyawan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* (Putrianti, Hamid, & Mukzam, 2014; Widayanti & Yunia, 2016). Artinya, dengan meningkatnya kompensasi karyawan maka *turnover intention* akan menurun, sehingga hipotesis selanjutnya dapat dikatakan bahwa:

H_3 : Kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Troy Company.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan metodenya adalah metode sensus. Sebuah penelitian dapat dinyatakan sebagai metode sensus jika seluruh populasi digunakan untuk data penelitian (Wiyono, 2011). Dalam hal ini, populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Troy Company. Sementara itu, metode dan instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Skala likert digunakan dalam penelitian jika peneliti ingin memperoleh data tentang skor setiap jawaban yang telah diperoleh dari responden (Wiyono, 2011). Dalam hal ini, setiap item jawaban responden dikaitkan dengan dukungan atau pernyataan perilaku yang diperoleh dengan skor penilaian dari rentang 1-5, yaitu: a) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5; b) Setuju (S) dengan skor 4; c) Cukup Setuju (CS) dengan skor 3; d) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2; dan e) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Selain itu, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur, kemudian dilanjutkan dengan analisis data seperti uji normalitas untuk memastikan bahwa sebaran data pada setiap variabel terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Selain itu, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan

analisis regresi linier berganda (Wiyono, 2011). Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *SPSS Statistics 25.0*. Berikut ini persamaan regresi linier berganda yang diuji dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Komitmen Organisasional

X₃ : Kompensasi

α : Konstanta

β₁ : Koefisien regresi kepuasan kerja

β₂ : Koefisien regresi komitmen organisasional

β₃ : Koefisien regresi kompensasi

e : *standar error*

Pengukuran pada variabel kepuasan kerja (X₁), komitmen organisasional (X₂), dan kompensasi (X₃) mengacu pada aspek/ indikator yang disusun oleh Edison dkk. (2018), sedangkan variabel *turnover intention* (Y) diukur berdasarkan indikator yang disusun oleh Rahayu dan Riana (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa jumlah data (n) = 40, df = 40-2 = 38, diperoleh nilai r tabel=0,320. Selain itu, diperoleh bahwa nilai r hitung dari seluruh item pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut layak atau valid digunakan dalam instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r table	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	A1	0.892	0,320	Valid
	A2	0.831	0,320	Valid
	A3	0.876	0,320	Valid
	A4	0.773	0,320	Valid
	A5	0.882	0,320	Valid
	A6	0.805	0,320	Valid
	A7	0.792	0,320	Valid
	A8	0.826	0,320	Valid
	A9	0.818	0,320	Valid
	A10	0.846	0,320	Valid
	A11	0.905	0,320	Valid
	A12	0.893	0,320	Valid
	A13	0.931	0,320	Valid

Komitmen Organisasional (X2)	B1	0.692	0,320	Valid
	B2	0.758	0,320	Valid
	B3	0.861	0,320	Valid
	B4	0.405	0,320	Valid
	B5	0.572	0,320	Valid
	B6	0.664	0,320	Valid
	B7	0.742	0,320	Valid
	B8	0.740	0,320	Valid
	B9	0.808	0,320	Valid
	B10	0.737	0,320	Valid
Kompensasi (X3)	C1	0.804	0,320	Valid
	C2	0.630	0,320	Valid
	C3	0.805	0,320	Valid
	C4	0.716	0,320	Valid
	C5	0.842	0,320	Valid
	C6	0.656	0,320	Valid
	C7	0.836	0,320	Valid
	C8	0.678	0,320	Valid
	C9	0.703	0,320	Valid
	C10	0.782	0,320	Valid
	C11	0.694	0,320	Valid
	C12	0.871	0,320	Valid
	C13	0.656	0,320	Valid
Turnover Intention (Y)	D1	0.838	0,320	Valid
	D2	0.795	0,320	Valid
	D3	0.786	0,320	Valid
	D4	0.660	0,320	Valid
	D5	0.861	0,320	Valid
	D6	0.696	0,320	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen didalam kuesioner dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan punya reliabilitas atau kepercayaan yang baik jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Cronbach's alpha* > 0,9 termasuk dalam kategori sangat tinggi reliabilitasnya
- Cronbach's alpha* antara 0,7 sampai 0,9 maka tinggi reliabilitasnya
- Cronbach's alpha* 0,5 sampai 0,7 maka cukup tinggi reliabilitasnya
- Cronbach's alpha* < 0,5 maka sangat rendah reliabilitasnya

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Kepuasan Kerja	0.968	13
Komitmen Organisasi	0.882	10
Kompensasi	0.933	13
Turnover Intention	0.867	6

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan item lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan aitem reliable dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Dasar

Menurut Wiyono (2011), uji asumsi dasar menggunakan uji normalitas dalam hal ini taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi lebih dari 5%, data dapat dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian normalitas uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,491 ($> 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh item lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Kriteria uji multikolinearitas menurut Santoso (Wiyono, 2011) yaitu suatu variabel dinyatakan memiliki penyimpangan dengan variabel independen (bebas) apabila nilai VIF lebih besar dari 5. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, diperoleh bahwa besar nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi lebih kecil dari 5, artinya tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Selanjutnya untuk uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil analisis, variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi secara berurutan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,077 ($> 0,05$), 0,524 ($> 0,05$), dan 0,288 ($> 0,05$). Artinya tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas pada ketiga variabel.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2), kompensasi (X3), terhadap *Turnover Intention* (Y). Adapun hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.561	4.345		10.946	.000
	KEPUASAN KERJA	-.269	.052	-.557	-5.189	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	-.241	.094	-.280	-2.557	.015
	KOMPENSASI	-.153	.058	-.275	-2.641	.012

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 47.561 - 0,269X_1 - 0,241X_2 - 0,153X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta = 47,561 artinya tanpa adanya kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3), berarti *turnover Intention* (Y) sebesar 47,561 satuan.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) = -0,269, yang artinya apabila variabel kepuasan kerja terjadi peningkatan dan variabel lainnya konstan, berarti *turnover intention* akan terjadi penurunan. Jika variabel kepuasan kerja terjadi penurunan dan variabel lainnya tetap, maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan.
3. Koefisien regresi komitmen organisasional (X_2) = -0,241 artinya jika variabel komitmen organisasional meningkat, dan variabel lain tetap, maka *turnover intention* akan menurun. Jika variabel komitmen organisasional menurun dan variabel lainnya tetap, maka *turnover intention* akan meningkat.
4. Koefisien regresi kompensasi (X_3) = -0,153 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan dan variabel lainnya konstan, berarti *turnover intention* akan terjadi penurunan. Apabila variabel kompensasi mengalami penurunan dan variabel lainnya konstan, maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan.

Sementara itu, peneliti juga melakukan analisis uji t atau uji parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $\leq$ dari 0,05 maka hipotesis 1,2, dan 3 diterima. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka hipotesis 1,2, dan 3 ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.561	4.345		10.946	.000
	KEPUASAN KERJA	-.269	.052	-.557	-5.189	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	-.241	.094	-.280	-2.557	.015
	KOMPENSASI	-.153	.058	-.275	-2.641	.012

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan Tabel 4.10 uji t memiliki hasil sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja (X_1) nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 $<$ 0,5), dengan demikian H_1 diterima. Dapat dikatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Troy Company.
- 2) Komitmen Organisasional (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,015 ($<$ 0,05), sehingga H_2 diterima. Artinya, komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Troy Company.
- 3) Kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,012 ($<$ 0,05), dengan demikian H_3 dapat diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Troy Company.

SIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Troy company*. Hal ini ditunjukkan hasil koefisien regresi -0,269 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian H_1 diterima.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Troy company*. Hal ini ditunjukkan hasil koefisien regresi -0,241 dengan signifikansi sebesar 0,015. Dengan demikian H_2 diterima.
3. Kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Troy company*. Hal ini ditunjukkan hasil nilai koefisien regresi -0,153 dengan signifikansi sebesar 0,012. Dengan demikian H_3 diterima.
4. Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 59,6%, artinya bahwa 59,6% variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi) dapat menjelaskan variabel *turnover intention*. Sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh variabel eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohni Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Hafni, Layla, dan Devi Diana Sari. 2019. "Analysis Effect Of Comppensation, Job Stress, And Employee Loyalty On The Turnover Intention Of Employees PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru." *Procuratio* 7 (1).
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kindangen, Chitra, Aldofina, dan Rita N. Taroreh. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sutan Raja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA* 7 (2): 3837–46.
- Putrianti, Arin, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT.TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 12 (2)
- Putru, Ida, and Pramita Darmayanti. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada TheDusunVilla Seminyak Kuta-Bali." *Juima* 9 (2).
- Rahayu, Ni Made Nadya, and I Gede Riana. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3 (8): 424–41.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Widayanti, Catur, and Yolanda Yunia. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Buday Organisasi Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Manajemen* XX (3):387–401.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.