

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA KSP CATUR BANGLI MANDIRI

Komang Ayu Diantini¹

Agus Wahyudi Salasa Gama², Ni Putu Yeni Astiti³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayudiantini@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* antara lain komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention pada KSP Catur Bangli Mandiri di Desa Jehem, Bangli. Penelitian ini dilakukan pada KSP Catur Bangli Mandiri yang berlokasi di Desa Jehem, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, motivasi kerja, kompensasi dan turnover intention karyawan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri di Desa Jehem, Bangli sebanyak 46 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada KSP Catur Bangli Mandiri

Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi kerja, kompensasi *turnover intention* karyawan

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Menurut Riani (2017), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya

suatu perusahaan. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Peoni (2018), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul

konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time* (Sahlan, 2017: 54).Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis.

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai. Untuk mengatur karyawan peran penting seorang pimpinan atau manajer sangat dibutuhkan untuk mampu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mampu memberikan kinerja yang baik bagi organisasi, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut (Saragih, 2018).

Di saat perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.Masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan (*turnover intention*) (Astutik, 2017). Pindah kerja atau *turnover* yang terjadi akan menimbulkan dampak negatif pada perusahaan seperti peningkatan dalam segi biaya sumber daya manusia. Perusahaanaan akan kehilangan karyawan sehingga harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan kerja tersebut (Utami, 2017).

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2018). Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain (Ronald dan Milkha,2019).

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif yang menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, *turnover intention* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Ruri, 2019).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.Salah satu faktor yang

mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan. Komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi (Osinsky dan Mueller, 2019). Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta mengharapkan tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi (Wibowo, 2018:57).

Komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut (Elias, 2018). Seseorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Ghorbanpour, *et al.*, 2017).

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2017). Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala,

2017).

Sidharta (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Dyantini (2019) dan Sartono (2017) juga menunjukkan bahwa organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin rendah pula nilai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain. Karyawan yang mempunyai kecenderungan *turnover* biasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempatnya bekerja. Keadaan demikian dapat terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempatnya bekerja saat itu, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang menurun.

Selain komitmen organisasi, tingkat *turnover* karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Winardi mengemukakan (2019:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sartono (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian oleh Putrianti (2018) dan Astutik (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dan berhenti bekerja. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan juga dapat mempengaruhi adanya *turnover intention*. Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis karyawan. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Menurut Handoko (2019:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2019:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Marwansyah (2019:269) menjelaskan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Maka dengan pemberian kompensasi yang memadai, karyawan mempunyai niat yang lebih besar untuk bertahan terhadap pekerjaannya dan lebih enggan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang belum tentu akan mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Penelitian tentang kompensasi terhadap *turnover intention* dilakukan oleh Sartono (2017) dengan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Putrianti (2018) dan Zaki (2017) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka keinginan karyawan untuk keluar semakin rendah, karena karyawan merasa dihargai dengan

kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan.

Seperti yang telah dipaparkan, *turnover intention* merupakan permasalahan mendasar yang dihadapi oleh setiap perusahaan tidak terkecuali perusahaan jasa keuangan seperti koperasi. Koperasi adalah suatu organisasi yang bergerak di bidang ekonomi dengan beranggotaan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan (Pasal 3 UU No. 12 Tahun 1967). Koperasi berdasarkan UU No. 25 1992 adalah badan usaha yang beranggotaan seseorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Koperasi tidak hanya sebagai Badan Usaha yang dikelola secara kekeluargaan dan profesional, namun koperasi harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan usaha dalam perekonomian rakyat (Widyani, 2019).

Salah satu koperasi yang berkembang saat ini adalah KSP Catur Bangli Mandiri yang berada di Kabupaten Bangli tepatnya di Desa Jehem, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. KSP Catur Bangli Mandiri didirikan pada tahun 2011 yang sampai saat ini sudah memiliki anggota sebanyak 235 orang dan semakin meningkat dengan adanya nasabah baru yang menjadi anggota.

KSP Catur Bangli Mandiri memiliki citra yang baik dan selalu mampu menciptakan program- program jasa keuangan menarik yang dapat mendukung kebutuhan nasabahnya dan memberikan berbagai keuntungan lebih jika nasabah mau menjadi anggota.

Sebagai koperasi yang memiliki anggota dan nasabah yang banyak, KSP Catur Bangli Mandiri dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabahnya, sehingga peran karyawan sangatlah menentukan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, KSP Catur Bangli Mandiri sudah seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan, agar karyawan yang berpengalaman mampu bertahan untuk bekerja di KSP Catur Bangli Mandiri dan dapat memberikan kinerja yang baik. Tetapi dalam lima tahun terakhir KSP Catur Bangli Mandiri mengalami kenaikan *turnover* karyawan, yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Data Turnover Karyawan KSP
Catur Bangli Mandiri
Di Desa Jehem, Bangli Tahun
2017-2021

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Persentase Turnover
a	b	c	d	e	f (%)
2017	51	5	8	48	16,16 %
2018	48	4	5	47	10,53 %
2019	47	5	6	46	12,90 %
2020	46	5	6	45	13,19 %
2021	45	8	7	46	15,38 %

Sumber : KSP Catur Bangli Mandiri Di Desa Jehem, Bangli, 2021

Berdasarkan Tabel 1, terlihat dari angka *turnover* karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri dalam

waktu lima tahun terakhir dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Angka *turnover* karyawan setiap tahun lebih tinggi dari 10% dan terus mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai 2021, serta paling tinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 15,38%. Dimana menurut Sakinah (2018), standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan KSP Catur Bangli Mandiri telah melebihi standar yang bisa ditolerir.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tentu akan menyebabkan menurunkan kinerja KSP Catur Bangli Mandiri dalam melayani nasabah mengingat karyawan yang keluar adalah karyawan yang senior dan berpengalaman serta dapat diandalkan dalam pekerjaannya. Sehingga jika KSP Catur Bangli Mandiri merekrut karyawan baru sudah tentu karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja di KSP Catur Bangli Mandiri dan belum dapat menunjukkan kinerja yang maksimal, hal ini dikhawatirkan akan menurunkan kepercayaan nasabah dan mempengaruhi citra KSP Catur Bangli Mandiri dimata nasabah maupun masyarakat.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri kemungkinan disebabkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Permasalahan komitmen organisasi terlihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan untuk bekerja lebih

keras dalam memenuhi target yang ditetapkan, terutama dalam pemenuhan target penyaluran kredit. Penyaluran kredit merupakan salah satu usaha utama dari KSP Catur Bangli Mandiri karena dari penyaluran kredit koperasi akan mendapatkan bunga kredit yang dapat digunakan untuk biaya operasional serta membayar bunga tabungan dan deposito. Sehingga sudah sewajarnya KSP Catur Bangli Mandiri menetapkan target yang tinggi dalam penyaluran kredit. Tetapi dengan adanya permasalahan komitmen organisasi, karyawan belum mampu memenuhi target penyaluran kredit yang ditetapkan, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Data Penyaluran Kredit
KSP Catur Bangli Mandiri Di
Desa Jehem, Bangli

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
1	2014	6,500,000,000	4,209,961,700	0,64
2	2015	7,000,000,000	6,344,734,000	0,90
3	2016	8,500,000,000	8,227,271,673	0,96
4	2017	10,000,000,000	9,554,734,500	0,95
5	2018	11,000,000,000	7,632,544,000	0,69
6	2019	11,000,000,000	9,546,048,785	0,86

Sumber : KSP Catur Bangli Mandiri, Bangli, 2021

Berdasarkan Tabel 2. diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada KSP Catur Bangli Mandiri belum bisa dikatakan baik karena terlihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan untuk bekerja keras memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sehingga selama enam tahun terakhir target penyaluran kredit belum dapat dicapai. Persentase pencapaian target tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu jumlah target kredit Rp.8.500.000.000 dengan realisasi Rp. 8.227.271.673 atau persentase

pencapaian target 0,96% dan terendah terjadi pada tahun 2014 yaitu jumlah target kredit Rp. 6.500.000.000 dengan realisasi Rp. 4.209.961.700 atau persentase pencapaian target 0,64%.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai motivasi kerja yang diberikan KSP Catur Bangli Mandiri untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menyatakan bahwa pimpinan KSP Catur Bangli Mandiri dirasa masih kurang memperdulikan karyawannya di mana belum mau membantu karyawan saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seharusnya pimpinan dan manajemen KSP Catur Bangli Mandiri mampu lebih banyak memberikan bantuan saat karyawan kesulitan tetapi mengabaikan karyawan tersebut hal ini membuat karyawan lambat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil wawancara tersebut mengindikasikan adanya permasalahan mengenai motivasi kerja bagi karyawan yang masih belum maksimal dilakukan oleh KSP Catur Bangli Mandiri

Disisi lain hasil wawancara dengan karyawan juga mengungkapkan bahwa kompensasi yang karyawan terima masih belum memenuhi ketentuan upah minimum, dan dirasa belum sesuai dengan beban kerja yang diterima para karyawan. Berikut disajikan daftar gaji karyawan KSP Catur Bangli Mandiri pada Tabel 3.

Tabel 3
Data Gaji karyawan KSP Catur Bangli Mandiri Kabupaten Bangli

No	Jabatan	Jumlah Gaji	Masa kerja
1	Manajer	Rp. 4.000.000	10 tahun
2	Kasir	Rp. 3.500.000	6 tahun
3	Pembukuan/admin	Rp. 3.000.000	6 tahun
4	Analisa kredit	Rp. 2.300.000	3 tahun
5	Bagian kredit	Rp. 2.000.000	3 tahun
6	Bagian tabungan	Rp. 1.800.000	2 tahun
7	Bagian kebersihan	Rp. 700.000	2 tahun

Sumber: KSP Catur Bangli Mandiri Di Desa Jehem, Bangli, 2021

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada KSP Catur Bangli Mandiri pada bagian kredit, bagian tabungan serta kebersihan belum memenuhi ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bangli, yang tertuang dalam Keputusan Gubernur Bali Nomor 65 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota dimana dalam keputusan tersebut upah minimum yang seharusnya diterima sebesar Rp. 2.128.000. Selain itu, manajer yang sudah memiliki masa kerja 10 tahun, belum pernah mengalami peningkatan jumlah gaji dan hanya mendapatkan gaji sebesar Rp. 4.000.000, permasalahan mengenai kompensasi tersebut juga sudah banyak dikeluhkan karyawan kepada manajemen KSP Catur Bangli Mandiri tetapi perusahaan tetap belum menaikkan kompensasi atau gaji dari para karyawan.

Permasalahan-permasalahan mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi yang dihadapi KSP Catur Bangli Mandiri diindikasikan menjadi faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover intention* yang terjadi. Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *turnover*

intention pernah dilakukan oleh Sidharta (2019), Sartono (2017), dan Putriani (2018) yang menyatakan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin baik perusahaan memberikan motivasi bagi karyawan, serta semakin adil perusahaan dalam memberikan kompensasi akan menurunkan tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Tetapi hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Rachmah (2017) dan Mahrofi (2019) yang menyatakan komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya jika komitmen organisasi dan motivasi yang semakin tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat hal ini kemungkinan terjadi pada sebagian kecil karyawan. Serta hasil penelitian Bibowo (2017) yang menyatakan kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada KSP Catur Bangli Mandiri, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada KSP Catur Bangli Mandiri di Desa Jehem, Bangli”.

II TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. *Turnover Intention*

Menurut Lum et.al dalam Andini (2019:12) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Andini (2018:13) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Menurut Harnoto (2018) indikasi terjadinya *turnover intention* adalah :

- 1) Absensi yang meningkat
- 2) Mulai malas bekerja
- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan
- 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dengan biasanya

3. *Komitmen Organisasi*

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi (Curtis, dkk., 2018).

Komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi (Osinsky dan Mueller, 2019). Komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut (Elias, 2017). Menurut Kaswara dan Santoso (2019) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu :

- 1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Winardi (2017:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Sutrisno (2017:128), motivasi kerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator antara lain.

- 1) *Need for achievement*
- 2) *Need for affiliation*
- 3) *Need for power*

5. Kompensasi

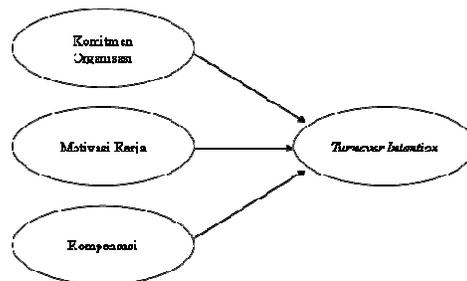
Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah dangaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Berpikir

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber: Sartono (2017), Putriani (2019), Zaki (2017)

2. Hipotesis

- 1) H1 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada KSP Catur Bangli

Mandiri di Desa Jehem, Bangli.

- 2) H2 : Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri di Desa Jehem, Bangli.
- 3) H3 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri di Desa Jehem, Bangli.

IV METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada KSP Catur Bangli Mandiri yang berlokasi di Desa Jehem, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, motivasi kerja, kompensasi dan *turnover intention* karyawan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri di Desa Jehem, Bangli sebanyak 46 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Inferensia

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda ini merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas komitmen organisasi (X1) motivasi kerja (X2) Kompensasi (X3) terhadap variabel

terikat *Turnover intention* (Y).

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.017	0.677		10.373	0.000
	Komitmen Organisasi	-0.442	0.170	-0.349	-	0.013
	Motivasi Kerja	-0.470	0.224	-0.288	-	0.042
	Kompensasi	-0.282	0.131	-0.263	-	0.037

a. Dependent Variable: Trunover Intention
F = 18.743
Sig. F = 0.000
Adjusted R Square = 0.542

Sumber: Lampiran 7

$$TN = \alpha + \beta_1 Ko + \beta_2 Mk + \beta_3 KM + e$$

$$TN = 7.017 - 0.442KO - 0.470MK - 0.282KM$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7.017 berarti jika komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi bernilai 0, maka *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri sebesar 7.017.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0.442 menunjukkan bahwa memiliki arah hubungan negative, apabila komitmen organisasi yang mengalami peningkatan, maka *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri akan penurunan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0.470 menunjukkan bahwa memiliki arah hubungan negative, apabila motivasi kerja yang mengalami peningkatan, maka *turnover intention* pada KSP

Catur Bangli Mandiri akan penurunan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

4. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0.282 menunjukkan bahwa memiliki arah hubungan negative, apabila kompensasi yang mengalami peningkatan, maka *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri akan penurunan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5

Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.59526329
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.092
	Negative	-0.066
Test Statistic		0.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0.200 > 0.05. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0.563	1.776
Motivasi Kerja	0.540	1.852
Kompensasi	0.680	1.471

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari

0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Komitmen Organisasi	0.178
Motivasi Kerja	0.914
Kompensasi	0.055

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui hasil analisis nilai F 18.743 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka artinya komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri. Hal ini berarti model fit.

4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji nilai *adjusted R Square* sebesar 0.542 memiliki arti 54.2 persen variasi *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri mampu dijelaskan oleh komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 45.8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan secara parsial.. Jika signifikansi $t < \alpha$ (0,05) secara parsial ada pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji t didapat:

- 1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien beta positif sebesar -0.442 dengan nilai signifikansi $0.013 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri. Hal ini berarti hipotesis 1 terbukti.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar -0.470 dengan nilai signifikansi $0.042 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri. Hal ini berarti hipotesis 2 terbukti.
- 3) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien beta positif sebesar -0.282 dengan nilai signifikansi $0.037 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri. Hal ini berarti hipotesis 3 terbukti.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri. Menurut

Fristiyanti (2017) menyatakan keinginan keluar dari karyawan sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala, 2018). Sidharta (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin menurunkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidharta (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Dyantini (2018) dan Sartono (2017) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Ruri (2019) juga menyebutkan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, karena dengan tingginya komitmen yang dimiliki, karyawan akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk bertahan bekerja pada perusahaan.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri. Sartono (2019) dalam penelitiannya menyatakan *turnover intention* yang ada dalam suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017:23). Sartono (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin menurunkan *turnover intention* atau minat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sartono (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Putriani (2019) motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Astutik (2017) juga menyebutkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin baik perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja

karyawan merasa lebih diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan sehingga keinginan untuk keluar menjadi berkurang.

3) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri. Kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi sangat penting untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja, dengan pemberian kompensasi yang tinggi atau paling tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan tidak memiliki sedikit niat untuk keluar dari pekerjaannya karena karyawan tidak mau mengambil risiko mencari pekerjaan kembali yang belum tentu mendapatkan kompensasi yang lebih besar (Lauren, 2017). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sartono (2017) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Putriani (2019) dan Zaki (2017) yang menatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Ruri (2019) juga menyebutkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi dan adil perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji, fasilitas dan

lainnya maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, karena jika karyawan mendapatkan gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan maka karyawan akan enggan untuk berpindah tempat kerja yang belum tentu mendapatkan kompensasi sebesar yang didapatkan sekarang.

VI PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri.
- 3) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Catur Bangli Mandiri.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pernyataan yang memiliki skor terendah pada variabel komitmen organisasi “Saya membicarakan KSP Catur Bangli Mandiri ini pada orang lain sebagai Organisasi yang membanggakan untuk tempat bekerja” dapat diberikan saran kepada karyawan KSP Catur Bangli Mandiri adalah agar meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki demi kemajuan KSP.
- 2) Berdasarkan pernyataan yang memiliki skor terendah pada

variabel motivasi kerja “Saya Selalu Di Berikan Penghargaan Terhadap Hasil Kerja Saya Yang Baik Oleh KSP Catur Bangli Mandiri” dapat diberikan saran kepada karyawan KSP Catur Bangli Mandiri agar memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan.

- 3) Berdasarkan pernyataan yang memiliki skor terendah pada variabel kompensasi “KSP Catur Bangli selalu memberikan tunjangan hari raya setiap setahun sekali” dapat diberikan saran kepada karyawan KSP Catur Bangli Mandiri agar meningkatkan tunjangan yang diberikan kepada karyawan.
- 4) Kepada penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel yang mempunyai pengaruh signifikan untuk *turnover intention* yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I.D. Utami, H. N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), Pp. 58–67.
- Afni, N., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor .
- Akbar, A. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan

- PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ananto, Setyo., Rahyuda, Ketut., Priartrini, Putu. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali Dan Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.5, No.9.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia (JSMBI)*, 8(1).
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astutik, Reni. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” Di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman).
- Bibowo, Adi., Dan Masdup, Emi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, Vol.3, No.3.
- Covid-19. *Indonesian Journal of Educational Science (IJES)*, 2(2), 81-89.
- Dyantini, Ni Nyoman Ayu ., Dan Dewi, I. Gusti Ayu Manuati. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11.
- Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Firman, Sari Rahayu Rahman. 2020. Pembelajaran Online di Tengah Pandemi
- Fristiyanti, Mega. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Di PT. Malugo Indonesia. *Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan*
- Hanna, Elizabeth, And Friska Firnanti. 2018. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor”. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.15, No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S., & Harnoto. 2018. *Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception Of Justice And Job Satisfaction On Employee Performance*. *Jurnal Dinamika Manajemen* 9(2).
- Kaswara, Leliana., Dan Santoso, Patricia. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.
- Lauren, Jessica. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. “X”. *AGORA*, Vol.5, No.1.
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives. *Organizational*

- Behavior And Human Performance. Pp: 68-106.
- Luthan, F. 2017. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: Mcgraw-Hill.
- Mahrofi, Reseliani., Sunaryo, Hadi., Dan Wahono, Budi. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *Elektronik Muhammad Zaki*. 2017. Analisis Kinerja Keuangan Dengan Teknik Common Size Pada Bank Umum Syariah Periode Tahun 2014-2015. *Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam*.
- Putri, Aulia. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, Vol.1.
- Putrianti, Arin Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.12, No. 2.
- Rachmah, Annisa Novian., Machasin., Dan Kurniawaty Fitri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol.4, No.1. , Ni Nyoman Ayu ., Dan Dewi, I. Gusti Ayu Manuati.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruri, Fitria Hayuningtyas., Dan Risca Fitri Ayuni .2019. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Surya Mitra Farm Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Sartono, Muhamad., Yulianue., Dan Budi, Leonardo. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.
- Satwari, Titis., Dkk (2019), Dengan Judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, Vol.40, No.2.
- Sidharta, Novita., Dan Margaretha, Maily. 2019. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, Vol.10, No.2.
- Suwandi, Dan Nur Indriantoro.1999. Pengujian Model Turnover Pasewark Dan Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (2), Halaman 173-195.

Zaki, Hammam. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.8, No.3.