

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
KSU SWADANA GIRI KUSUMA DI DESA PENGOTAN, BANGLI**

I Putu Krisna Candra Oka Diputra¹, Nengah Landra², Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: krisnaod07@gmail.com

ABSTRACT

KSU Swadana Giri Kusuma is currently experiencing problems with increasing employee turnover rates, where in the last five years the employee turnover rate of KSU Swadana Giri Kusuma has exceeded the tolerable standard. The high employee turnover rate will certainly lead to a decrease in the performance of KSU Swadana Giri Kusuma in serving customers considering that the outgoing employees are senior and experienced employees who can be relied on in their work. The high level of employee turnover at KSU Swadana Giri Kusuma may be due to the low organizational commitment of employees, work motivation has not been maximized and compensation is still considered not in accordance with the workload carried out by employees.

This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of organizational commitment, work motivation, and compensation on employee turnover intention at KSU Swadana Giri Kusuma in Pengotan Village, Bangli. The population used in this study were all employees at KSU Swadana Giri Kusuma in Pengotan Village, Bangli as many as 46 people. The method of determining the sample uses a saturated sample technique, so that the entire population is used as a sample taken using a random sampling technique. The analytical tools used are multiple linear regression analysis, analysis of determination, and t test.

The results of this study indicate that organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention at KSU Swadana Giri Kusuma. Work motivation has a positive and significant effect on turnover intention at KSU Swadana Giri Kusuma. And compensation has a negative and significant effect on turnover intention at KSU Swadana Giri Kusuma. It is recommended to KSU Swadana Giri Kusuma to hold activities that make employees excited and happy at work such as holding joint recreation for all employees of KSU Swadana Giri Kusuma.

Keywords: *organizational commitment, work motivation, compensation, turnover intention*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). 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.

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. Perusahaan akan kehilangan karyawan sehingga harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan kerja tersebut (Utami, 2015).

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, 2015). Robbins dan Judge (2015) 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.

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, 2015).

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, 2016). 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, 2015:57).

Selain komitmen organisasi, tingkat *turnover* karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Winardi mengemukakan (2016:6) 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.

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.

Salah satu koperasi yang berkembang saat ini adalah KSU Swadana Giri Kusuma yang berada di Kabupaten Bangli tepatnya di Desa Pengotan, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. KSU Swadana Giri Kusuma didirikan pada tahun 2004 yang sampai saat ini sudah memiliki anggota sebanyak 235 orang dan semakin meningkat dengan adanya nasabah baru yang menjadi anggota. KSU Swadana Giri Kusuma 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, KSU Swadana Giri Kusuma dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabahnya, sehingga peran karyawan sangatlah menentukan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, KSU Swadana Giri Kusuma sudah seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan, agar karyawan yang berpengalaman mampu bertahan untuk bekerja di KSU Swadana Giri Kusuma dan dapat memberikan kinerja yang baik. Tetapi dalam lima tahun terakhir KSU Swadana Giri Kusuma mengalami kenaikan *turnover* karyawan.

Angka *turnover* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma dalam waktu lima tahun terakhir dari tahun 2015 sampai tahun 2019. Angka *turnover* karyawan setiap tahun lebih tinggi dari 10% dan terus mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai 2019, serta paling tinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 15,38%. Dimana menurut Sakinah (2015), 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 KSU Swadana Giri Kusuma telah melebihi standar yang bisa ditolerir.

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

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli?

I. LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2015), 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. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Samuel dan Ikemefuna, 2015). *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, 2015).

Komitmen Organisasi

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi (Curtis, dkk., 2015). Komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi (Osinsky dan Mueller, 2016). 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, 2016). 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.*, 2015). 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, 2015:57).

Motivasi Kerja

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016:6) 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 kerjanya 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.

Kompensasi

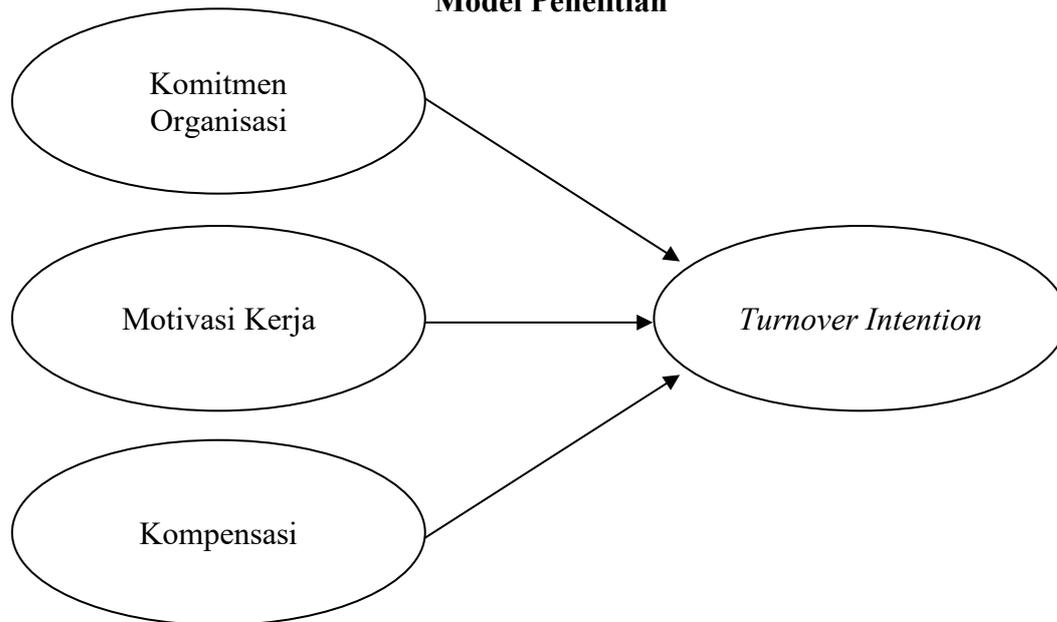
Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

Gambar 3.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2020

Hipotesis

- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli.
- H3 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada KSU Swadana Giri Kusuma yang berlokasi di Desa Pengotan, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. KSU Swadana Giri Kusuma dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat KSU Swadana Giri Kusuma merupakan salah satu koperasi yang cukup besar di wilayah Desa Pengotan dan sudah memiliki banyak nasabah hampir di seluruh wilayah Kecamatan Bangli.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Menurut Sugiyono (2016:46), variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 46). Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel *turnover intention* (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KSU Swadana

Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli sebanyak 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma yang berjumlah 46 orang yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85).

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuisisioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, antara lain:

- 1) Analisis statistik deskriptif
- 2) Uji instrumen penelitian
- 3) Analisis regresi linier berganda
- 4) Uji asumsi klasik
- 5) Uji kelayakan model
 - a. Koefisien determinasi
 - b. Uji F
 - c. Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuisisioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya melakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada KSU Swadana Giri Kusuma secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.647	1.726		10.222	.000
Komitmen organisasi (X1)	-.951	.223	-.960	-4.268	.000
Motivasi kerja (X2)	.757	.229	.740	3.299	.002
Kompensasi (X3)	-.188	.068	-.331	-2.763	.008
R					.635
R Square					.403
Adjusted R Square					.360
F Statistic					9,442
Signifikansi					.000

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

$$Y = 17,647 - 0,951X_1 + 0,757X_2 - 0,188X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai $b_1 = -0,951$. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi (X1) meningkat maka *turnover intention* (Y) akan menurun, dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- 2) Nilai $b_2 = 0,757$. Hal ini berarti apabila motivasi kerja (X2)

meningkat maka *turnover intention* (Y) akan meningkat, dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

- 3) Nilai $b_3 = -0,188$. Hal ini berarti apabila kompensasi (X3) meningkat maka *turnover intention* (Y) akan menurun, dengan asumsi nilai variabel lain tetap

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,635 dimana nilai tersebut berada diantara 0,600 sampai dengan 0,799, yang berarti terdapat korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma adalah kuat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 1, besarnya pengaruh komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada KSU Swadana Giri Kusuma adalah sebesar 36,0% sedang sisanya 64,0% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) dapat mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada KSU Swadana Giri Kusuma.

Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma terlihat pada Tabel 5.1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Dari hasil t-test pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -4,268 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

- 2) Dari hasil t-test pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,299 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.
- 3) Dari hasil t-test pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,763 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian t-test pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,951 dan t_{hitung} sebesar -4,268 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidharta (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga

didukung dengan hasil penelitian Dyantini (2016) dan Sartono (2017) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Ruri (2015) 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.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,757 t_{hitung} sebesar 3,299 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putriani (2015) dan Astutik (2017) yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrofi (2019), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang ada, berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang terendah adalah pertanyaan pada dukungan pimpinan

untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sehingga kemungkinan karyawan merasa walaupun motivasi yang lain meningkat tetapi jika dukungan pimpinan rendah maka tetap saja keinginan untuk keluar atau *turnover intention* karyawan akan tinggi karena merasa tidak ada hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,188 dan nilai t_{hitung} sebesar -2,763 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSU Swadana Giri Kusuma, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sartono (2017) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Putriani (2015) dan Zaki (2016) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Ruri (2015) 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada KSU Swadana Giri Kusuma, yang berarti apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka turnover intention karyawan akan menurun.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada KSU Swadana Giri Kusuma, yang berarti apabila motivasi kerja dari para karyawan semakin meningkat maka turnover intention karyawan juga akan meningkat.
- 3) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada KSU Swadana Giri Kusuma, yang berarti apabila kompensasi dari para karyawan semakin meningkat maka turnover intention karyawan akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. M & Haq, M. 2015. Organizational Citizenship Behaviour : Its Nature and Antecedent. *Journal BRAC University*. Vol. 1, No. 2, pp. 75- 85.
- Ananto, Setyo. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali Dan Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. No. 5, Vol. 9, pp. 3057-3086.
- Curtis, Elizabeth & O'Connell, R., 2015. Essential Leadership Skills for Motivating and Developing Staff. *Journal Nursing Management* Vol. 18, No. 5, pp. 32-35
- Dewi Trisnawati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama, *Jurnal*. Vol. 11, No. 1, pp. 113-125.
- Dyantini, Ni Nyoman Ayu. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, pp. 6851-6878.
- Elias, R. Z. 2016. Auditing Students' Professional Commitment And Anticipatory Socialization And Their Relationship To Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No 3, pp. 283- 294.
- Fristiyanti, Mega. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Peran Terhadap *Turnover intention* Di Pt. Malugo Indonesia. *Jurnal PASTI* Vol. 8, No 3, pp. 311 – 325.
- Gandika, Franksiska. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Karakteristik Sosialdemografi Sebagai Ariabel Moderator (Studi Kasus Pada PT. Starlight Garment Semarang), *Economics & Busines Research Festival*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D., & Heyrani, F. 2015. Examination of auditor acceptance of dysfunctional behavior using a heuristic model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No. 1, pp. 41-51.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi .* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gummala, Agung, 2016. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris di KAP di Kota Padang dan

- Pekanbaru). *Skripsi*. Universitas Bung Hatta. Padang.
- Hanna Elizabeth, Firnanti Frizka. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 15, No. 1, pp. 13-28.
- Handoko. T. Hani. 2015. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswara dan Santoso. 2015. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Lauren, Jessica. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. "X". *Jurnal Agora*. Vol. 5, No. 1, pp. 25-38.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mahrofi, Reseliani. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E-Jurnal Riset Manajemen*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma. Bekasi.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mobley, W. H. 2015. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Osinsky, and Mueller, John Dwight Kammeyer. 2016. *Turnover Process in a Temporal Context. It's about Time, on line (www.emeraldinsight.com)*. Jakarta: Binaman Pressindo.
- Peoni, Herianus. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Putri, Aulia. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT.Ratu Pola Bumi. RPB, Bandar Lampung. *Semnas IIB Darmajaya*. Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Putrianti, Arin Dewi. 2015. 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, pp. 1-9.
- Rachmah, Annisa Noviani. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4 No. 1, pp. 84-98.
- Riani, Ni Luh Tesi. 2017. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6, No. 11, pp. 5970-5998.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronald Sukwadi, Milkha Meliana. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan *Turnover intention* Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-9.
- Ruri, Fitria Hayuningtyas. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap *Turnover intention*. Studi Pada Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Sahlan, Nurul Ikhsan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No.1, pp. 52-62.
- Sakinah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Samuel & C.O. Ikemefuna, 2015. Job Satisfaction and Employees' *Turnover intentions* in Total Nigeria p;c. In Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*. Lagos State. Nigeria.
- Saragih. 2018. Pengaruh Intensi Pelanggan Dalam Berbelanja Online Kembali Melalui Media Teknologi Informasi Forum Jual Beli (FJB) Kaskus. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bakrie. Jakarta.
- Sartono. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran. Semarang.
- Satwari, Titis. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention*. Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40, No. 2, pp 51-65.
- Sidharta, Novita. 2015. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10, No. 2, pp. 64-78.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-22*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah, 2015. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Tanuwijaya, R. M. & Harjanti, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Jurnal Agora*, Vol. 4, No. 6, pp. 98-115.
- Utami, Ratna Sulistya, 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyani, A.A. Dwi. 2015. Knowledge Management Dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Juima* Vol. 5, No. 2, pp. 1-16.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Zaki, Hammam. 2016. 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, pp. 57-65.