

Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention Counter Handphone* di Singaraja

KADEK DHARMA GURITNA¹; KETUT SUDARNAYA²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11 Kendra, Kecamatan. Buleleng, Bali Telp (0362) 22950
E-mail : kadekpunstyl@gmail.com

Submit : 2022-07-28

Review : 2023-01-11

Publish : 2023-02-26

Abstract: This research was conducted to determine the related relationship in these variables. The research location was carried out at the Singaraja cell phone counter. by taking the population of all 39 members and taking the saturated sample technique. The tool used to analyze the data is SPSS (statistical product and service solutions). then test the validity and reliability of an instrument. then perform multiple regression analysis test, t test and measure the F test. The results obtained indicate that the results of the study show that commitment has a positive effect on turnover intention. compensation has a negative effect on turnover intention. there is a negative influence between job satisfaction and turnover intention.

Keywords: *Commitment, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

Industri bisnis counter handpone merupakan salah satu usaha yang sangat berkembang pesat. Di dalam era modern saat ini telepon seluler mampu memberikan berbagai informasi bagi penggunanya (Hidayat, 2021) Agar suatu usaha dapat bertahan dan berkembang maka perusahaan perlu memiliki startegi dalam memajukan bisnisnya, salah satunya yang perlu diperhatikan yakni sumber daya manusia (Nurjaya et al., 2021)

Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk aset yang sangat berharga dalam memajukan suatu bisnis dan organisasi. Oleh karna itu, perusahaan dituntut agar mampu mengontrol serta mempertahankan sumber daya manusia, sehingga nantinya dapat terhindar dari situasi yang kurang baik seperti turnover intention atau keingan karyawan untuk berhenti dalam melakukan pekerjaannya (Akbar, 2018) Masalah *turnover intention* bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak memiliki kesetian atau komitmen terhadap pekerjaannya sehingga dapat memicu kondisi yang tidak efektif untuk progres kerjanya. Selain komitmen, kompensasi mampu mendorong terjadinya *turnover intention* dimana pemberian upah yang tidak sesuai dengan hasil kinerjanya akan membuat pegawai

menjadi kurang produktif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan

Kesuksesan suatu oragnisasi tidak hanya dilihat dari pemberian gaji yang cukup namun juga dapat dinilai dari segi kepuasan kerja karyawan. Seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaan akan mencerminkan sikap yang negatif dan emosional dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. begitupun sebaliknya, karyawan dengan kepuasan yang tinggi cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerjanya.

Pada *counter handphone* terjadi kasus peningkatan turover intention yang cukup tinggi. Berikut penulis tampilkan data karyawan yang ada keinginan keluar dari perusahaan, tingkat *turnover intention* yang tinggi terjadi pada tiga *counter* yaitu mencapai angka 50% di tahun 2021 dan yang terendah terdapat pada poin 33% , hal tersebut dapat dikatakan normal. Dengan tingginya angka sirkulasi karyawan tersebut tentunya akan memberikan dampak buruk terhadap pegawai maupun pelaku usaha *counter handphone* di singaraja. Dengan hasil penjelasan terkait masing-masing variabel diatas, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh anatara variabel

bebas yakni komitmen, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Komitmen Organisasi

Kesetiaan terhadap organisasional merupakan suatu kondisi psikologis seorang pegawai yang bisa dinilai berdasarkan sikap dari karyawan seperti tumbuhnya rasa loyalitas serta mampu memfokuskan tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Indrayanti & Riana, 2016) Sedangkan pendapat (Monica & Putra, 2017) mendefinisikan komitmen organisasional adalah salah satu kepastian dan keteguhan hati dalam menjalankan tugas secara maksimal.

Kompensasi

Pemberian upah/gaji yakni wujud yang berupa *reward* yang telah diberikan kepada pegawai atas pencapaian dan dedikasinya terhadap perkembangan perusahaan (Pioh & Tawas, 2016). kajian teori menurut (Royan Zakaria & Isthofaina Astuty, 2017) menjelaskan bahwa kompensasi yaitu sesuatu yang berbentuk uang yang diterima karyawan atas balas jasa dari perusahaan, sehingga nantinya dapat menjadi harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan identik dengan rasa senang dari dalam diri seorang individu untuk melakukan pekerjaannya (Prasetyani et al., 2021). Sedangkan menurut Susilo (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap moral yang dapat mencerminkan kecintaannya terhadap pekerjaan yang telah dibebankan serta puas dengan situasi kerja, rekan sesama pegawai dan kepada atasannya.

Turnover intention

Keinginan karyawan merupakan suatu keadaan karyawan yang berniat secara sadar untuk melakukan perpindahan pekerjaan serta dapat memberikan evaluasi pegawai atas posisi kerja karyawan tersebut (Ida & I Komang, 2017). hal tersebut sejalan teori menurut (Monica & Putra,

2017) menjelaskan bahwa *Turnover Intention* terkait dengan sifat yang ada dalam diri seorang pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya yang disebabkan berbagai faktor sehingga pegawai tersebut mempunyai niat untuk mencari pekerjaan baru.

METODE

Riset ini dilaksanakan di *counter handphone Singaraja*. adapun penulis mengambil pendekatan secara kuantitatif. populasi yang diambil dalam penelitian tersebut sebesar 39 orang pegawai dengan tehnik sampel jenuh, artinya seluruh populasi karyawan dapat dijadikan sebagai sampel. untuk menyelesaikan hasil temuan tersebut penulis terlebih dahulu melaksanakan observasi kemudian dilanjutkan dengan pemberian kuesioner kepada karyawan. setelah mendapatkan jawaban dari pertanyaan masing-masing variable. penganalisis melanjutkan pengelolaan data dengan memakai *softwear SPSS (statistical product and servise solutions)*.

HASIL

Berlandaskan pada pengamatan tersebut terdapat 3 jenis variabel *independen (eksogen)* yakni komitmen, kompensasi dan kepuasan kerja dan *dependen (endogen)* yaitu *turnover intention* . variable yang diukur menggunakan 4 sampai 5 indikator.

Pengujian validitas dan reliabilitas dari masing-masing indikator sangat penting untuk dilakukan. dengan melihat hasil pengelolaan data tersebut dapat diketahui apakah indikator tersebut bisa dikatakan layak dan terbukti. berikut penulis paparkan hasil instrument nilai dari setiap pengukurann instrument mempunyai skor Menunjukan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,3160, maka dapat dikatakan valid serta bisa digunakan untuk melakukan penelitian. adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sudah

menunjukkan nilai dari *Cronbach's alpha* untuk variabel komitmen yaitu 0,841. serta skor kompensasi yakni sebanyak 0,857. untuk hasil kepuasan kerja menapatkan angka sebesar 0,899 dan pada variabel *turnover intention* memperlihatkan skor rata-rata yang diperoleh sebanyak 0,788. dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa semua indicator dapat diterima atau reliabel yang dibuktikan nilai standar *Cronbach alpha* >0,70.

Nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,158. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai 0,158 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Nilai toleransi masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan *multikolinearitas* antar variabel bebas tersebut.

Nilai *signifikansi* masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heterokedastisitas*.

Dari hasil uji *parameter* individual (uji T) nilai Dari variabel (X) diantaranya yaitu komitmen (0,000), kompensasi (0,705), kepuasan kerja (0,559) dan nilai standar signifikan adalah (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa yang berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) *turnover intention* hanya variabel komitmen.

Dari hasil uji kelayakan atau uji (F) variabel komitmen, kompensasi, dan kepuasan kerja (X) yaitu memiliki nilai 0,000 dibawah nilai standar signifikan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) yaitu *turnover intention*.

Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara komitmen, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,864$). Koefisien

determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,716.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen merupakan asas yang telah dibangun untuk dijadikan sebagai penggerak serta belandaskan dengan sifat loyalitas, moral, dan teguh terhadap nilai-nilai suatu organisasi di perusahaan/instansi. dari hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. dengan melihat *t statistic* sebesar 4,030, dan nilai probabilitasnya ($0,00 < 0,05$). oleh karna itu dapat disimpulkan jika komitmen yang dimiliki pegawai meningkat maka dapat menurunkan *turnover intention*. dimana dalam sebuah perusahaan jika seorang pegawai memiliki keteguhan dalam dirinya tentunya ia akan mencerminkan sikap loyal terhadap organisasinya dan tidak melakukan perpindahan organisasi atau pekerjaan. teori tersebut didukung oleh (Partini, 2022), komitmen berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. yang mana dalam keadaan seorang individu yang setia atau memihak terhadap organisasi tentu pegawai tersebut akan terus mempertahankan pekerjaannya serta organisasinya sehingga nantinya dapat memberikan dorongan untuk mewujudkan tujuan perusahaannya. kajian tersebut diperkuat dengan (Sartono, 2018) membuktikan kesetiaan atau loyalitas pegawai memberikan efek positif pada *turnover* yang bermakna jika komitmen yang dimiliki pegawai tinggi maka semakin rendah *turnover intention*.

Kompensasi dengan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis uji t yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebanyak -0,382 dan nilai p value sebesar 0,705 lebih besar dari tingkat standar yaitu 0,05. hal tersebut dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negative

terhadap turnover intention. Kompensasi memiliki peranan yang berharga dalam sirkulasi pegawai. Semakin besar pemberian upah atau gaji yang diterima, maka niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang. Kompensasi yang telah diterima pegawai dapat menjadi tolak ukur harapan karyawan dalam mendapatkan haknya atas pencapaian kerja keras kinerjanya. Teori tersebut sesuai dengan (Suartina, 2021) yang menjelaskan bahwa jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka niat perpindahan (turnover intention) juga akan menurun. Teori tersebut dikuatkan oleh (Pariwisata & Semarang, 2021) hasil temuannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negative terhadap turnover intention. Dapat dijelaskan bahwa pemberian upah yang sesuai dengan hasil kinerja pegawai maka perpindahan karyawan semakin rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Dari hasil uji Parsial dengan t- test menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention yang dibuktikan dengan hasil pengolahan data dari variable kepuasan kerja mempunyai nilai t statistik sebesar 0,590 dengan signifikan $0,559 > 0,05$. Kepuasan kerja merupakan pondasi yang ada dalam diri seseorang atas rasa emosionalnya terhadap pekerjaan tergantung baik atau buruknya pandangan terhadap hasil kerjanya. Yang berarti seseorang dikatakan puas apabila gaji yang diterima sesuai dengan pencapaian karyawan serta komunikasi terhadap atasan berjalan sesuai normal sehingga akan menciptakan kenyamanan terhadap lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2015) mengatakan jika sumber daya manusia telah merasa puas tentunya akan memilih untuk menetap di perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian yang sama dilakukan (Prasetyani et al., 2021)) membuktikan semakin tinggi kepuasan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya

akan berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan perpindahan. Yang artinya kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention. Teori yang sama dilakukan oleh (Fitriani et al., 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention.

SIMPULAN

Pada hasil penelitian ini bisa disimpulkan turnover intention merupakan masalah yang besar bagi perusahaan. Perpindahan karyawan yang terus menerus tentunya akan berdampak pada hasil kinerja karyawan serta tidak dapat memaksimalkan kualitas kerjanya. Penyebab terjadinya turnover intention karena kurangnya komitmen pegawai dalam mempertahankan kerjanya sehingga membuat ketidaknyamanan tersendiri pada diri karyawan untuk lebih cepat melakukan perpindahan pekerjaan. Oleh karena itu, pentingnya pemimpin memberikan gaji yang sesuai serta memberikan pengarahannya terhadap pegawai pentingnya komitmen dalam organisasi untuk memajukan instansi. Kemudian untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa memberikan penambahan variable yang berbeda agar dapat mengembangkan teori yang lebih dalam.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Hidayat, Y. (2021). Sosialisasi Penggunaan Telepon Celluler dan Media Sosial yang Bijak pada Siswa SMPN 3 Belimbing Baru, Kabupaten Banjar. *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 63–69.

- <https://doi.org/10.20527/btjpm.v3i1.1805>
- Ida, B. D. P. Y., & I Komang, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5(No.5), 2727–2755. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/20246/13586>
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Menurut Waspo do , dkk . (2013), tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan , dimana dampak negatif yang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Pariwisata, J., & Semarang, U. (2021). *Rischa Agustia Imaningtyas 2 , Ryani Putri 3*. 23(1), 190–195.
- Partini, S. T. (2022). *Bulletin of Management and Business*. 1(1), 42–50.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Royan Zakaria & Isthofaina Astuty. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Jurnal Ekonomi*, 8(1), 82–97.
- Sartono, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(4), 13.
- Suartina, I. W. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT . Super Horeca Niaga Denpasar*. 1(4), 1119–1129.