PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Muhamad Sartono[1] Yulianue SE MM [2], Leonardo Budi H SE MM [2]

[1] *Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*

[2] *Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*

Abstract : *this study aims to determine the effect of compensation, work motivation and organizational commitment to turnover intention. The object of this research is employees of PT. Unipower Food Indonesia with a business engaged in the field of marketing/distributors located in kawasan industry candi area of semarang and headquartered in singapore. This study was conducted on 95 respondents. Sampling technique used in this research is proposive sampling. therefore, the analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression test. The results of this study show that partially, the compensation variable, work motivation and organizational commitment have a significant negative effect on turnover intention. While simultaneously or simultaneously, the variable compensation, work motivation and organizational commitment have a significant effect on turnover intention.*

Keywords: Compensation, Work Motivation, Organizational Commitment and Turnover Intention.

Abstrak : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention.* Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Unipower Food Indonesia dengan usaha yang bergerak di bidang pemasaran/distributor yang berlokasi di kawasan industri candi semarang dan berkantor pusat di singapore. Penelitian ini dilakukan terhadap 95 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah proposive sampling. karena itu, analisis yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial, variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara simultan atau bersamaan, variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention.*

PENDALULUAN

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. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia.

Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik. Cacio (2007) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, maka pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Oleh karena itu, SDM adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover*.

Fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Unipower Food Indonesia yang berkaitan dengan kebijakan SDM yaitu adanya ketidakjelasan dalam regulasi pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan oleh PT. Unipower Food Indonesia berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai perjanjian kontrak kerja yang diberikan pihak pertama selaku pemberi kerja kepada pihak kedua tidak sesuai apa yang di tuliskan dalam perjanjian tersebut, seperti dalam perjanjian kontrak kerja karyawan mendapat kompensasi berupa gaji pokok, transpot, uang makan dan jaminan kesehatan. Pihak perusahaan sebagai pemberi kerja, memberikan kompensasi berupa gaji kepada karyawan dengan besaran upah minimum regional, akan tetapi dalam pelaksanaannya seringkali perusahaan memotong gaji karyawan dengan besaran *punishment* seperti keterlambatan absen masuk kerja, target penjualan, dan tidak mengikuti prosedur perusahaan, maka gaji karyawan tersebut akan dipotong sesuai besaran *punishment* yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam kontrak tersebut hanya menyantumkan pemotongan gaji untuk karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin (mangkir) perjanjian kontrak kerja tidak menyertakan pemotongan gaji dari target penjualan dan absen terlambat kerja. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Akibat dari masalah kompensasi tersebut menjadikan tingginya *turnover* karyawan pada perusahaan. Personalia PT. Unipower Food Indonesia, memberikan data yang menunjukan angka perputaran karyawan atau t*urnover* pada PT. Unipower Food Indonesia selama 3 tahun terakhir diperoleh pada tahun 2014 jumlah karyawan yang keluar 14,50 %, tahun 2015 jumlah karyawan yang keluar 18,50 %, dan tahun 2016 jumlah karyawan yang keluar mengalami kenaikan hingga 26 %.

Salah satu faktor yang melatarbelakangi timbulnya masalah ini yaitu disebabkan kurangnya perhatian perusahaan dalam memberi kompensasi, terutama pemberian gaji yang tidak sejalan dalam perjanjian pada awal bekerja dan sering

terjadi pemotongan gaji. Dari hasil wawancara penyebab tingginya *turnover* menurut *HR Manager* kebanyakan karyawan yang mengundurkan diri memilih untuk mencari kerja ditempat lain. Tapi setahu saya mereka mengajukan pengundurkan diri karna ada faktor lain seperti punishment dari perusahaan yang membebankan karyawan tidak memiliki motivasi atau komitmen di perusahaan ini makanya mereka memutuskan untuk pindah kerja". (RD, 30th)

Berdasarkan pernyataan HR *Manager* dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja adalah adanya peraturan – peraturan yang membebankan karyawan antara lain *punishment* (denda) berupa potongan gaji dari perusahaan, sehingga mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan, salah satunya karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Sehubungan dengan permasalahan diatas banyaknya *turnover intention* maka peneliti tertarik untuk melekukan penelitian pada PT. Unipower Food Imdonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi, Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi, Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut: 1) gaji, 2) Tunjanagan, 3) Insentif, 4) Reward

Motivasi Keraja, Menurut Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Indikator Motivasi Kerja, Menurut Hasibuan (2007), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Pengukuran motivasi menggunakan indikator sebagai berikut : 1) Mendorong gairah dan semangat kerja, 2) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 3) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, 4) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Komitmen Organisasi, Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi, Menurut Mowday et al (1998) dalam Sophiah (2008) untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunkan empat indikator yang dikembangkan yaitu : 1) Keinginan kuat sebagai anggota, 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, 3) Penerimaan nilai organisasi, 4) Penerimaan tujuan organisasi.

Turnover Intention, Menurut Malayu Hasibuan (2012) perputaran karyawan adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan disebuah perusahaan.

Indikator *Turnover Intention*, Menurut Simamora (2004) empat indikator yang mempengaruhi *turnover intention :* 1) Adanya niat untuk keluar kerja, 2) Pencarian pekerjaan, 3) Karyawan membandingkan pekerjaan, 4) Pemikiran untuk keluar.

Penelitian Terdahulu

1) Penelitian yang dilakukan Asif Sajjad, Hasan Ghazanfar, DR. M. Ramzan (2013) dari *Journal of Business Studies Quarterly 2013, Volume 5, Number 1 ISSN 2152-1034,* dengan judul *"Impact of motivation on employee turnover in telecom sector of pakistan"*

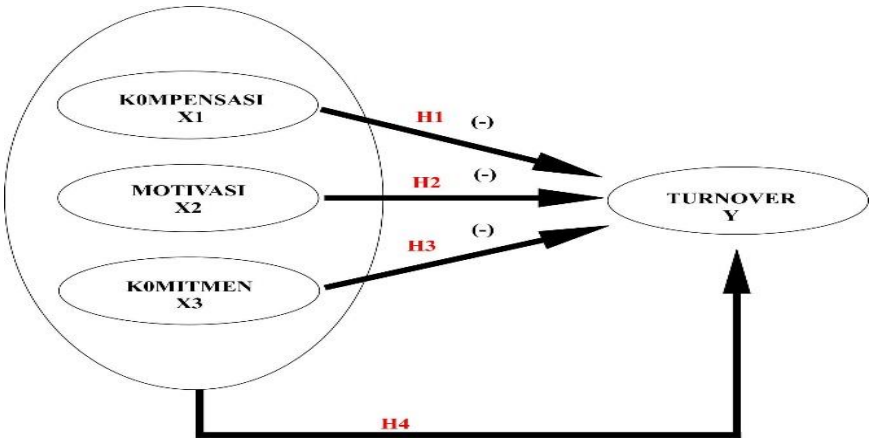
2) Penelitian yang dilakukan oleh Putianti, Arin Dewi (2014) dari Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12. No 2 Juli 2014 hal. 1-9 dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. TKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi kerja, secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. TIKI. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pada karyawan PT. TIKI adalah sebanyaka 62 responden. Jenis penelitian ini adalah explanatory resech dengan pendekatan kualitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari Kompensasi dan Motivasi terhadap *Turnover Intention.* Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatis dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan disini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruh terhadap *turnover intention* adalah kompensasi karena nilai koefesien beta yang lebih besar.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Edward, Johannes, dan Rofi'I,Muchid (2014) dari Jurnal Dinamika Manajemen Vol.2 No.2 April-Juni 2014 ISSN : 2338-123X, 141-152 dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trimitra Lestari" Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap niat pindah kerja (*Turnover Intention)* dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trimitra Lestari. Populasi didalam penelitian ini adalah 124 karyawan. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan ketentuan lima kali atas variabel pelanggan. Dengan demikian, dengan jumlah 23 maka besaran sampel adalah 5 kali 23 yaitu 11 unit. Pemilihan sampel dilakukan dengan sistem acak sederhana. Mmetode analisis data yang di gunakan adalah structural equation modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukan bahwa : kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang meningkatkan niat pindah kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif tetapi kurang signifikan terhadap kepuasan kerja yang akan meningkatkan niat untuk pindah kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan yang akan meningkatkan terhadap niat untuk pindah.

4) Penelitian yang dilakukan oleh, Catur Widayanti dan Yolanda Yunia (2016)

5) Penelitian yang dilakukan oleh, Dewa Ayu Puu Kharismawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini yang dilakukan oleh Putrianti, arin Dewi (2014). Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukan bahwa kompensasi mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention*. Hasil uji coba Putrianti, Arin Dewi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Widayati, Catur dan Yunia, Yolanda (2016) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang. 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. Hasil uji coba yang di dapat dari Widayati, Catur dan Yunia, Yolanda (2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaiberikut :
H1 : Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention.*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnoiver Intention.* Penelitian ini yang dilakukan oleh Putriani, Arin Dewi (2014) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih kecil. Hasil uji coba Putrianti, Arin Dewi membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Sajjad, Asif, Ghazanfar, Hassan dan Dr. M Ramzan (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan suatu unit dalam variabel ini akan meningkatkan motivasi dapat mengurangi nilai *turnover intention*. Hasil uji coba Sajjad, Asif, Ghazanfar, Hassan dan Dr. M Ramzan (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaiberikut :
H2 : Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. penelitian ini yang dilakukan oleh Alfresia, Vidya Prischa (2016) menunjukan bahwa komutment organisasi terhadap *turnover intention* berpengaruh negative dan signifikan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Kharismawati, Dewa Ayu Putu dan Dewi, I Gusti Ayu Manuti (2016) ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan. Terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaiberikut :
H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. penelitian ini dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam (2014) menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaiberikut :
H4 : Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*

Metode

Waktu dan Tempat Penelitian. Penelitian ini di lakukan di PT. Unipower Food Indonesia, Jl. Gatot Subroto Blok 18 No 99, Kawasan Industri Candi. Penelitian ini dilakukan pada bulan mei 2017.

Desain Penelitian. Penelitian ini yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti dapat mengindentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent*) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel variabel yang mempengaruhi (*independent*) variabel tersebut (Indriantoro dan Supomo, 2011). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau *scoring*. Data yang tersebut lalu kemudian di analisis dan diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara.

Skala Pengukuran Variabel. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likers yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi 5, dengan alternatif

jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), netral (N), dan sangat tidak setuju (STS).

Populasi dan Sampel Penelitian. Menurut Sugiono (2009) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Unipower Food berdasarkan data pada bagian personalia tahun terakhir 2016 tercatat 139 yang bekerja . populasi penelitian ini berasal dari seluruh karyawan yang berada di divisi *Marketing, Staff back office, Delivery, Clening servis, Event, Transleter, Merchandise* dan Gudang. Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi karyawan PT. Unipower Food Indonesia yang berjumlah 139 karyawan. dengan menggunakan metode proposive sampling (non random), data yang di ambil di devisi *Marketing, Staff Back Office, Merchandise* sejumlah 95 dikarenakan banyaknya *turnover* yang terjadi di PT. Unipower Food Indonesia di devisi tersebut.

Metode Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yanitu dengan penelitian lapangan dengan melakukan penyebaran kuesioner, jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data primer yang berupa dari hasil kuesioner. Dalam hal ini penulis mengunakan kuisioner. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan mengunakan program IBM SPSS Statistik Versi 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2). Koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel pertumbuhan laba. Nilai koefisien determinasi antara $0 \leq X \geq 1$. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *turnover intention*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Output Regresi Linier Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923[a]	.852	.847	.886

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0.923. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 92.3%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat.

Besarnya *Adjust R Square* (ΔR^2) adalah 0.847. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan

variabel dependen sebesar 84.7%, sedangkan sisanya sebesar 15.3% (100- 84.7%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis.

Uji Signifikansi Simultan (Uji f). Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Output Regresi Linier Berganda

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.629	3	137.543	175.112	.000[b]
	Residual	71.476	91	.785		
	Total	484.105	94			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan *output* analis regresi diatas diketahui bahwa nilai sig untuk x1,x2,dan x3 secara simultan terhadap y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai f hitung 175.112 > f table 2.70. Maka di simpulkan bahwa Ho tidak diterima dan Ha dapat di terima yang berarti variabel independen (Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Output Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.779	.688		36.001	.000
Kompensasi	-.276	.047	-.441	-5.927	.000
Motivasi Kerja	-.134	.048	-.156	-2.769	.007
Komitmen Organisasi	-.183	.039	-.413	-4.678	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 21.0, data diolah 2017

a. Uji Hipotesis 1 Berdasarkan *output* analisis regresi diatas diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel x1 terhadap y adalah sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai t hitung -5.927 < t tabel 1.986 maka dapat di simpulkan bahwa Ho tidak diterima dan Ha

diterima yang artinya terdapat penggaruh negatif dan signifikan Kompensasi secara terhadap *Turnover Intention.*

b. Uji Hipotesis 2 Berdasarkan *output* analis regresi diatas diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel x2 terhadap y adalah sebesar 0.007 < 0,05 dan nilai t hitung -2.679 < t tabel 1.986 maka dapat di simpulkan bahwa Ho tidak diterima dan Ha dapat diterima yang berarti Motivasi Kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
c. Uji Hipotesis 3 Berdasarkan *output* analis regresi diatas diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel x3 terhadap y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung -4.678 < t tabel 1.986 maka dapat di simpulkan bahwa Ho tidak diterima dan Ha dapat diterima yang berarti Komitmen Organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention.*

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan output analisis regresi yang diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel kompensasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.000 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Rivai (2004) mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005) menyebutkan Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekrja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi karyawan PT. Unipower Food Indonesia tergolong dalam kategori sedang yaitu sebesar 44.2%. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukan bahwa kompensasi mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention*.

Hasil uji coba Putrianti, Arin Dewi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Widayati, Catur dan Yunia, Yolanda (2016) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang. 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. Tingginya kompensasi karyawan PT. Unipower Food Indonesia dari hasil analisis akan berdampak terhadap *turnover intention* karyawan, pernyataan tersebut didukung dengan hasil regresi yang menunjukan adanya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention.* Jadi, apabila kompensasi karyawan PT. Unipower Food Indonesia rendah maka, tingkat *turnover intention* semakin tinggi.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention.* Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food

Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan output analisis regresi yang diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.007 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Motivasi kerja karyawan PT. Unipower Food Indonesia tergolong rendah yaitu sebesar 67.4 %. Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.Menurut penelitian Putriani, Arin Dewi (2014) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih kecil.

Hasil uji coba Putrianti, Arin Dewi membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Sajjad, Asif, Ghazanfar, Hassan dan Dr. M Ramzan (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan suatu unit dalam variabel ini akan meningkatkan motivasi dapat mengurangi nilai *turnover intention*. Tingginya motivasi kerja karyawan PT. unipoer Food Indonesia dari hasil analisis akan berdampak terhadap *turnover intention* karyawan, pernyataan tersebut didukung dengan hasil regresi yang menunjukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention.* Jadi, apabila motivasi kerja karyawan PT. Unipower Food Indonesia rendah maka, tingkat *turnover intention* semakin tinggi.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan output analisis regresi yang diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Komitmen organisasi PT. Unipower Food Indonesia tergolong kategori rendah 49.5%. Colquitt,Lepine dan Wesson, 20011, didefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan pada sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu diri sendiri, individu, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidenfikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen organisasional memengaruhi pekerjaan, apakah tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan suntanto dan Gunawan (2015) mengenai *turnover intention* diketahui bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi dan berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention.*
Tingginya komitmen organisasi PT. Unipower Food Indonesia dari hasil analisis regresi yang menunjukan adanya pengaruh komitmen terhadap *turnover intention.* Jadi, apabila komitmen karyawa PT. Unipower Food Indonesia rendah maka, tingkat *turnover intention* semakin tinggi.

Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda

menunjukan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* analisis regresi yang diketahui bahwa nilai *sig.* untuk variabel komitmen, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*).

Hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention.* Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi akan berdampak baik terhadap perusahaan yaitu penurunan *turnover intention*, namu sebaliknya jika kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi rendah maka akan berdampak *negative* terhadap perusahaan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. Kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang rendah akan berdampak atau menimbulkan peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan adanya kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan mengurangi *turnover intention*. Sehingga, dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai pekerjaan yang diterima karyawan, akan meningkatkan motivasi dan komitmen yang tinggi. Kemudian dengan motivasi dan komitmen yang tinggi karyawan merasa memiliki hasrat atau keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan menjadi sepenuhnya di dalam perusahaan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan PT, Unipower Food Indonesia.

PENUTUP

Simpulan. Pertama. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis (H1) yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. **Kedua.** Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis (H2) yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. **Ketiga.** Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis (H3) yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. **Keempat**. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis (H4) yaitu kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang akan bermanfaat sebagai berikut : 1. Bagi perusahaan Perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk *non financial* untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan perlu diapresiasikan tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja tetapi *reward* secara informal oleh atasan maupun perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel variabel baru seperti jenis kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kemudian, mungkin pula dikembangkan indikator-indikator berbasis data sekunder dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Asif Sajjad, Hassan Ghazanfar, Dr. m Ramzan (2013) *Impact Motivation Employeen Turnover*. *Journal of Business Studies Quarterly*, ISSN 2152-1034.

Arin Dewi Putrianti Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam, (2014) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*. Administrasi Bisnis.administrasibisnis.studentjuurnal.ub.ac.id

Edward, Johannes, dan Rofi'I,Muchid (2014) Pengaruh kompensasi dan Iklim organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Dinamika Manajemen. ISSN 2338-123X, 141-152.

Muhamad Azhar dwi atmojo, Tri Maryati, Rini Juni Astuti, (2015) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* dan komitmen organisasi sebagai variabel. Jurnal manajemen.

Catur Widayati dan Yolanda yunia. (2016) Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap turnover Intention. Jurnal manajemen.

Dewi Ayu Putu Kharismawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, (2016) Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika terhadap Turnover Intention. E- jurnal Manajemen Unud.

Hani Handoko. (2002*). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*.Jakarta: PT.Prehallindo

Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gadjah Mada university Press.

Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rita Andini. (2006). "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus

pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Tesis. Universitas Diponegoro

Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Ridwan Suryo Pranowo, (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal*. Program Studi Akutansi Universitas Negeri Yogyakarta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: CV Alfabeta

Sutanto, Edy M dan Carin Gunawan. (2015). Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal.* Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.

Ulin Nuha, (2015*)* Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention. Jurnal Strategi Kompensasi *(seri on line)* *http://portalhr.com/berita/strategi-kompensasi-bagaimana-agar-meningkat-kinerja*.

Vidya Prischa Alfresia, (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.