

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KARYA SATRIA SEMARANG

Rani Listyani ¹⁾, Cicik Harini ²⁾, Leonardo Budi Hasiholan ³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Kota Semarang

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Kota Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*), dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Studi ini dilakukan pada PT Karya Satria Semarang dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah 65 karyawan di perusahaan tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada karyawan PT Karya Satria Semarang dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Data primer yang diolah berasal dari 65 responden karyawan. Analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja dapat memediasi secara positif hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja, dan Variabel Intervening

Abstract

*This study aims to analyze the influence of organizational culture and compensation on employees' intention to resign (*turnover intention*), with job satisfaction as a mediating variable. This study was conducted at PT Karya Satria Semarang using a quantitative method. The study population was 65 employees in the company. Data collection was carried out by distributing closed questionnaires to employees of PT Karya Satria Semarang using the *convenience sampling* technique. The primary data processed came from 65 employee respondents. Data analysis used multiple regression techniques. The results of the study show that organizational culture has no influence and is not positive on employee job satisfaction, while compensation has a positive effect on job satisfaction. On the other hand, organizational culture and compensation have a positive effect on employee *turnover intention*. Job satisfaction also has a positive effect on employee *turnover intention*. Furthermore, job satisfaction can positively mediate the relationship between organizational culture and compensation on employee *turnover intention**

Keywords: Organisational Culture, Compensation, Turnover Intention, Job Satisfaction, and Intervening Variables

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mencakup semua orang yang bekerja di perusahaan, termasuk karyawan, manajer, dan pemimpin. Mereka percaya bahwa SDM merujuk pada komponen penting yang terlibat dalam operasi dan pengelolaan perusahaan. SDM memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan, dan kompetensi, motivasi, kesetiaan, serta disiplin kerja adalah komponen penting SDM perusahaan (Riatmaja et al., 2023).

Istilah "manajemen SDM" mengacu pada proses pengambilan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk seseorang atau organisasi. SDM adalah aset penting yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam menjalankan semua kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh organisasi (Nabilah & Egista, 2022). Pada era bisnis yang terus berubah dan berkembang ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa bisnis tetap beroperasi dengan baik dan tetap stabil.

Tingkat pergantian karyawan, atau turnover, adalah salah satu masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat membahayakan kinerja dan stabilitas suatu organisasi (Bagis et al., 2021). Permasalahan terkait turnover karyawan juga terdapat di PT Karya Satria, sehingga perlu untuk menjaga agar karyawan tetap berada di perusahaan.

Upaya yang dilakukan oleh manajemen dari PT Karya Satria berfokus pula dalam mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention). Hal ini menjadi bagian penting dalam pengaturan SDM karena dapat berdampak signifikan terhadap stabilitas tenaga kerja, produktivitas, dan

biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkah laku pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup berbagai norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang membentuk lingkungan internal perusahaan (Sapta et al., 2021). Sikap dan perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan, yang terdiri dari norma, nilai, dan perilaku perusahaan.

Selain permasalahan terkait budaya organisasi, diketahui pula bahwa PT Karya Satria Semarang juga mengarah pada kompensasi, dimana gaji yang diterima oleh karyawan semuanya berada pada angka yang sama (Ohunakin & Olugbade, 2022). Semua jenis kompensasi dapat diberikan kepada karyawan sebagai pengganti upaya dan kontribusi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Jika karyawan merasa tidak dihargai atau mendapatkan kompensasi yang tidak sebanding dengan kerja mereka, mereka lebih mungkin meninggalkan perusahaan (Susanti & Halilah, 2019).

Budaya organisasi dan kompensasi terkait erat dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Di sisi lain, sudah diketahui bahwa budaya perusahaan yang positif dan membantu dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Ridlwani et al., 2021). Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang adil dan sepadan. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, retensi, dan produktivitas, dan juga memengaruhi keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan atau berpindah ke perusahaan lain (turnover intention).

Penelitian yang dilakukan oleh Faaroek (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

motivasi karyawan milenial. Motivasi akan meningkat dengan adanya budaya organisasi yang kuat. Salah satu budaya yang meningkatkan motivasi karyawan adalah involvement atau keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi pada suatu pekerjaan dan mempunyai posisi penting cenderung akan lebih termotivasi melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang memiliki potensi untuk pengembangan diri lebih disukai oleh karyawan millennial. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh negatif terhadap keinginan turnover karyawan millennial. Budaya organisasi yang semakin kuat berdampak terhadap semakin menurunnya turnover intention karyawan.

Susanti dan Halilah (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan niat berpindah karyawan. Kepuasan kerja

yang rendah ditunjukkan oleh karyawan terhadap besaran gaji yang diterima. Hal ini berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah budaya organisasi memengaruhi niat untuk berpindah (turnover intention)?
2. Apakah kompensasi memengaruhi niat untuk berpindah (turnover intention)?
3. Apakah budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja?
4. Apakah kompensasi memengaruhi kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja memengaruhi niat untuk berpindah (turnover intention)?
6. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi, dan niat berpindah (turnover intention)?

2. TINJAUAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, sikap, dan nilai yang membedakan suatu organisasi dari yang lain. Ini mencakup ide, komunikasi, nilai-nilai, dan praktik yang memengaruhi perilaku karyawan dan interaksi dengan pemangku kepentingan lainnya. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi adaptasi, inovasi, dan produktivitas (Paais & Pattiruhu, 2020; Isensee et al., 2020; Hong et al., 2022).

Budaya organisasi merupakan "DNA" organisasi yang terdiri dari kebiasaan, norma, dan kebijakan. Budaya yang kuat seringkali terkait dengan keterlibatan, motivasi, dan produktivitas karyawan, serta kemampuan organisasi untuk

beradaptasi (Paais & Pattiruhu, 2020; Hong et al., 2022).

Budaya organisasi berubah melalui interaksi antar anggota dan perubahan di dalam dan di luar organisasi. Pemahaman dan manajemen yang baik terhadap budaya organisasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan adaptif (Na et al., 2022).

Indikator budaya organisasi termasuk kepemimpinan, komunikasi, nilai-nilai perusahaan, inovasi, dan adaptabilitas. Ini memengaruhi identitas perusahaan, seleksi karyawan, kepuasan, motivasi, dan produktivitas (Rohani & Muchinati, 2022).

Budaya organisasi dapat dibedakan menjadi budaya kolaboratif, hierarki, dan inovasi, masing-masing memengaruhi perilaku, pengambilan keputusan, dan komunikasi dalam organisasi (Nabella et al., 2022).

Perilaku karyawan dipengaruhi oleh nilai dan norma budaya organisasi, yang juga memengaruhi proses pengambilan keputusan dan komunikasi di dalam organisasi (Na et al., 2022; Tuukkanen et al., 2023).

Studi tentang budaya organisasi penting karena memberikan wawasan tentang operasi organisasi, interaksi karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan, yang akhirnya memengaruhi hasil bisnis (Na et al., 2022).

Kompensasi dalam Konteks Manajemen

Kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan elemen vital yang memengaruhi karyawan dan keseluruhan organisasi (Ohunakin & Olugbade, 2022). Termasuk di dalamnya gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat non-finansial seperti asuransi kesehatan (Hassan et al., 2022). Manajemen kompensasi tidak hanya menyangkut pembayaran, tetapi juga mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi individu serta merancang program insentif untuk merangsang produktivitas dan kolaborasi (Djaya, 2021).

Kompensasi bukan hanya alat pembayaran, melainkan juga strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno et al., 2022). Misalnya, bonus kinerja dapat mendorong pencapaian tujuan bisnis. Pengelolaan kompensasi juga mencakup perencanaan imbalan non-finansial seperti manfaat kesehatan dan rencana pensiun (Arifudin, 2019). Faktor keadilan dan

transparansi dalam distribusi kompensasi juga penting untuk mencegah konflik dan meningkatkan kepuasan karyawan (Widodo & Yandi, 2022).

Indikator kompensasi memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi dan mengelola tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan (Hassan et al., 2023). Ini meliputi analisis gaji, insentif, dan keseimbangan kerja-hidup (Sutrisno et al., 2022). Pemahaman yang holistik terhadap indikator-indikator ini membantu perusahaan membangun kebijakan kompensasi yang mendukung motivasi dan kesejahteraan karyawan serta tujuan strategis perusahaan.

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Fenomena ini kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Organisasi menghadapi biaya penggantian karyawan yang tinggi serta kehilangan sumber daya manusia penting dan penurunan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia dihadapkan pada tugas penting untuk mengelola turnover intention secara efisien (Ardhan & Jaelani, 2021).

Beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention meliputi persepsi karyawan terhadap pengembangan karir, keseimbangan kerja-kehidupan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi (Jayasri & Annisa, 2023). Memberikan pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi yang adil, dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah beberapa cara untuk mengelola turnover intention (Wicaksono, 2020).

Survei kepuasan karyawan secara berkala dapat membantu manajer sumber daya manusia memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan mengurangi tingkat turnover intention. Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan adalah langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kepuasan karyawan (Alam & Asim, 2019).

Salah satu metrik yang digunakan perusahaan untuk mengetahui seberapa banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah indikator turnover karyawan. Komponen utama indikator ini mencakup turnover sukarela, turnover tidak sukarela, dan waktu turnover. Analisis indikator ini membantu perusahaan mengidentifikasi pola dan tren turnover (Alam & Asim, 2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, yang merupakan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor fisik, sosial, dan psikologis (Artha & Jahja, 2023). Ini mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti lingkungan kerja dan kondisi kerja; faktor finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan; serta faktor sosial seperti hubungan dengan pimpinan dan antar karyawan. Selain itu, faktor psikologis seperti kebutuhan akan pengakuan, pengembangan karir, dan keamanan kerja juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Hisan, 2021).

Perspektif psikologis membantu memahami lebih dalam tentang kepuasan kerja dengan mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik (misalnya, kepuasan batin dari tugas yang dilakukan) dan ekstrinsik (misalnya, kompensasi finansial) mempengaruhi penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu,

persepsi diri yang positif tentang kesejajaran nilai dan minat pribadi dengan tugas yang diemban juga memengaruhi kepuasan kerja (Purba & Loindong, 2019).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memastikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan budaya perusahaan yang positif (Sitohang, 2023).

Indikator kepuasan karyawan terdiri dari beberapa aspek penting, termasuk gaji dan tunjangan yang memadai, lingkungan kerja yang aman dan sehat, peluang pengembangan karir, dan komunikasi internal yang efektif (Sitohang, 2023). Gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai mencerminkan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mencakup fasilitas yang memadai, keamanan kerja, dan kebijakan kesehatan yang jelas. Peluang pengembangan diri, seperti program pelatihan dan jenjang karir yang jelas, dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan. Komunikasi internal yang efektif dan budaya perusahaan yang positif, yang mendukung nilai-nilai seperti kolaborasi dan inovasi, juga merupakan bagian integral dari indikator kepuasan karyawan (Sitohang, 2023).

Dengan memahami dan mengintegrasikan berbagai aspek indikator kepuasan karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang (Sitohang, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap niat berpindah karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Variabel dependen adalah niat berpindah (Y), sedangkan variabel independen adalah budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2). Kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi.

Penelitian melibatkan sampel 65 karyawan yang bekerja di PT Karya Satria Semarang. Teknik convenience sampling digunakan untuk memilih partisipan, dengan kriteria inklusi bahwa partisipan harus karyawan aktif di perusahaan tersebut dan berada di lokasi penelitian selama periode penelitian berlangsung.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang dibagikan kepada 65 karyawan untuk mengetahui persepsi mereka tentang budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan niat berpindah. Data sekunder berasal dari dokumen perusahaan seperti deskripsi, struktur organisasi, profil, dan sejarah pendirian perusahaan.

Metode analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, linearitas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda, uji parsial (uji t), koefisien determinasi (R²), dan uji mediasi.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Karya Satria Semarang. PT Karya Satria Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri periklanan dan

media, berlokasi di Jl. Palebon Raya Gang VI/24, Pedurungan, Semarang Timur.

Dalam penelitian ini berhasil diperoleh total 65 responden yang merupakan populasi karyawan PT Karya Satria Semarang. Sebagai analisis pendahuluan, karakteristik responden akan diuraikan terlebih dahulu berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden dalam kuesioner.

Deskripsi Umum Responden

Deskripsi Respondent Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas gender seseorang kerap kali menjadi faktor yang memengaruhi pola tingkah lakunya. Jenis kelamin seringkali turut menentukan tindakan yang dilakukan oleh individu tersebut. Berikut ini adalah gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Karya Satria Semarang:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
1	Laki – laki	40	62%
2	Perempuan	25	38%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Mengacu pada Tabel 4.1, dari total 65 karyawan PT Karya Satria Semarang yang memenuhi syarat sebagai responden penelitian, terdapat 25 responden atau 38% yang berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya sebanyak 40 responden atau 62% berjenis kelamin laki-laki. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Karya Satria Semarang didominasi oleh karyawan laki-laki.

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentasi
17 – 20 Tahun	5	7,69
21 – 24 Tahun	23	35,38
25 – 28 Tahun	13	20
29 – 32 Tahun	12	18,46
33 – 36 Tahun	5	7,69
37 – 40 Tahun	3	4,62
41 – 44 Tahun	2	3,08
45 – 50 Tahun	2	3,08
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa karyawan Pada PT Karya Satria Semarang mayoritas berusia 21 - 24 tahun dengan presentase sebesar 35,38 persen.

Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	SMP	4	0,062
2	SMA/SMK	34	0,523
3	S1	27	0,415
4	S2	0	0
JUMLAH		65	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Merujuk pada Tabel 4.3, hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Karya Satria Semarang memiliki tingkat pendidikan rata-rata lulusan SMA/SMK, dengan persentase mencapai 0,523%.

Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana responden melihat variabel organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan tujuan turnover. Ini dapat dilakukan dengan menghitung nilai rata-

rata dari jawaban responden untuk setiap pernyataan, dan kemudian menggunakan skala.

Hasil analisis deskriptif masing – masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel Budaya Organisasi yang didasari pada jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan. Tanggapan tersebut diuraikan pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	S T S (1)	T S (2)	C S (3)	S (4)	S S (5)	In de ks	Kete rang an
1	X1.1	-	1 (2)	2 (6)	3 (1 2 0)	3 (1 6 0)	4, 43	Sang at Ting gi
2	X1.2	-	-	6 (1 8)	2 (1 1 6)	3 (1 5 0)	4, 28	Sang at Ting gi
3	X1.3	-	-	6 (1 8)	5 (2 1 2)	3 (1 8 5)	6, 38	Sang at Ting gi
4	X1.4	-	2 (4)	3 (9)	3 (1 2 0)	3 (1 5 0)	4, 35	Sang at Ting gi
Total Rata – Rata							4, 86	Sang at Ting gi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel Kompensasi yang didasari pada jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan. Tanggapan tersebut diuraikan pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

No	Indikator	S	T	C	S	S	In	Kete
		S	S	S	((de	rang
		(((4	5	ks	an
		((())		
		1))))		
1	X2.1	1	1	2	3	0	4,	Sang
		(((((27	at
		2))))		Ting
)))))		gi
2	X2.2	1	1	1	2	2	4,	Sang
		(((((21	at
		1))))		Ting
)))))		gi
3	X2.3	1	1	1	2	3	4,	Sang
		(((((22	at
		1))))		Ting
)))))		gi
Total Rata – Rata							4,	Sang
							23	at
								Ting
								gi

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja yang didasari pada jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan. Tanggapan tersebut diuraikan pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	S	T	C	S	S	In	Kete
		T <td>S <td>S <td>(</td> <td>(</td> <td>de</td> <td>rang</td> </td></td>	S <td>S <td>(</td> <td>(</td> <td>de</td> <td>rang</td> </td>	S <td>(</td> <td>(</td> <td>de</td> <td>rang</td>	((de	rang
		S <td>(</td> <td>(</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>ks</td> <td>an</td>	((4	5	ks	an
		(2	3))		
		(1)))		
1	Z.1	-	2	1	2	2	4,	Sang
			(0	5	8	22	at
			4	(((Ting
)	3	0	4		gi
)	0	0	0		
2	Z.2	-	1	1	2	2	5,	Sanga
			(0	5	9	84	t
			2	(((Ting
)	3	0	4		gi
)	3	0	5		
3	Z.3	-	1	8	2	3	4,	Sang
			((3	3	35	at
			2	2	((Ting
)	4	2	6		gi
))	2	5		
4	Z.4	-	1	6	2	3	4,	Sang
			((6	2	37	at
			2	1	((Ting
)	8	0	6		gi
))	4	0		
Total Rata – Rata							4,	Sang
							65	at
								Ting
								gi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Turnover Intention

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel Turnover Intention yang didasari pada jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan. Tanggapan tersebut diuraikan pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Turnover Intention

No	Indikator	S	T	C	S	S	In	Kete
		T <td>S <td>S <td>(</td> <td>(</td> <td>de</td> <td>rang</td> </td></td>	S <td>S <td>(</td> <td>(</td> <td>de</td> <td>rang</td> </td>	S <td>(</td> <td>(</td> <td>de</td> <td>rang</td>	((de	rang
		S <td></td> <td></td> <td>4</td> <td>5</td> <td>ks</td> <td>an</td>			4	5	ks	an
		())		
		())		

		(1)	(2)	(3)				
1	Y.1	-	-	2 (6)	2 (1 2)	3 (1 5)	4, 51	Sang at Ting gi
2	Y.2	-	-	8 (2 4)	2 (1 4)	3 (1 5)	4, 35	Sang at Ting gi
3	Y.3	-	1 (2)	1 (3 0)	2 (8 8)	3 (1 6 0)	4, 31	Sang at Ting gi
Total Rata – Rata							4, 39	Sang at Ting gi

Hasil analisis jawaban responden mengenai variabel *Turnover Intention* yang didasari pada jawaban responden terhadap pernyataan – pernyataan. Tanggapan tersebut diuraikan pada tabel 4.7 di bawah ini:

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Ghozali (2018) mendefinisikan uji validitas sebagai penilaian yang dilakukan untuk memastikan ketepatan dan kebenaran suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap sah ketika pertanyaan atau komentarnya secara efektif menyampaikan pengukuran yang dituju. Pengujian signifikansi melibatkan perbandingan antara nilai r yang diestimasi dengan tabel r untuk nilai derajat kebebasan (df) tertentu, yang ditentukan dengan mengurangkan 2 dari jumlah sampel (n). Kriteria pengambilan keputusan untuk menilai validitas pernyataan kuesioner adalah sebagai berikut: jika koefisien korelasi yang diamati (r hitung) lebih besar dari koefisien korelasi kritis (r tabel), maka pernyataan

indikator tersebut dianggap sah. Sebaliknya, jika koefisien korelasi yang diamati lebih kecil dari koefisien korelasi kritis, maka pernyataan indikator tersebut dianggap tidak valid. Nilai yang dihitung untuk $N = 65$ dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0,250, sesuai dengan tabel r ($65 - 2 = 63$). Hasil uji validitas ditampilkan dalam Tabel 4.8, yang dapat ditemukan di bawah ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,727	0,250	Valid
		X1.2	0,904	0,250	Valid
		X1.3	0,764	0,250	Valid
		X1.4	0,901	0,250	Valid
2	Kompetensi (X2)	X2.1	0,738	0,250	Valid
		X2.2	0,834	0,250	Valid
		X2.3	0,729	0,250	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,755	0,250	Valid
		Z2	0,811	0,250	Valid
		Z3	0,720	0,250	Valid
		Z4	0,807	0,250	Valid
4	Turnover Intention (Y)	Y1	0,526	0,250	Valid
		Y2	0,639	0,250	Valid
		Y3	0,607	0,250	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dibandingkan nilai kritis r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel yang melebihi ambang batas 0,6.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Alpha Cronbach	< / >	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,903	>	0,60	Reliabel
		X1.2	0,903	>	0,60	Reliabel
		X1.3	0,905	>	0,60	Reliabel
		X1.4	0,903	>	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	X2.1	0,903	>	0,60	Reliabel
		X2.2	0,903	>	0,60	Reliabel
		X2.3	0,905	>	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (z)	Z1	0,902	>	0,60	Reliabel
		Z2	0,902	>	0,60	Reliabel
		Z3	0,903	>	0,60	Reliabel
		Z4	0,902	>	0,60	Reliabel
4	Turnover Intention (Y)	Y1	0,902	>	0,60	Reliabel
		Y2	0,902	>	0,60	Reliabel
		Y3	0,918	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*

dalam penelitian ini memiliki koefisien alpha > 0,60. Sehingga hasil semua data kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal. Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik (Uji 1)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan adalah One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Dalam uji ini, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

1. Uji Kolmogorov Smirnov Test (Uji 1)

Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test (Uji 1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.8795114
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.081
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.10 yang menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi secara

normal. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang sebesar 0,550, di mana nilai tersebut lebih besar dari ambang batas 0,05.

Uji Kolmogorov Smirnov Test (Uji 2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test (Uji 2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.96190995
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.062
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.231
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,097 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas (Uji 1)

Multikolinieritas adalah situasi di mana terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna di antara satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) dalam sebuah model regresi. Masalah multikolinieritas dapat muncul jika terdapat korelasi yang tinggi

antara variabel-variabel independen tersebut.

Tabel 4.12 Hasil Uji VIF dan Tolerance (Uji 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	.311	.078	.405	.686		
	BU	.35	.045	.767	.440	.826	1.210
	DA	.34	.045	.767	.440		
	YA	.33	.045	.767	.440		
	OR	.33	.045	.767	.440		
	GA	.33	.045	.767	.440		
	NI	.33	.045	.767	.440		
	SA	.33	.045	.767	.440		
	SI	.33	.045	.767	.440		
	KO	.63	.050	1.263	.206	.826	1.210
	MP	.31	.045	.683	.493		
	EN	.31	.045	.683	.493		
	SA	.31	.045	.683	.493		
	SI	.31	.045	.683	.493		

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2). Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,826 yang lebih besar dari ambang batas 0,1, dan nilai VIF sebesar 1,210 yang lebih kecil dari ambang batas 10. Demikian pula dengan variabel Kompensasi yang memiliki nilai Tolerance 0,826 dan nilai VIF 1,210, keduanya berada

dalam rentang yang diharapkan untuk tidak terjadi multikolinearitas.

Meskipun indeks kondisi dan nilai eigen menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas, namun indikator utama yaitu nilai Tolerance dan VIF tidak mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas yang substansial. Dengan demikian, model regresi dianggap layak dan hasil uji dapat diandalkan. Nilai koefisien regresi parsial juga dianggap robust atau kebal terhadap perubahan pada variabel lain dalam model regresi berganda.

Uji Multikolonieritas (Uji 2)

Nilai VIF dan Tolerance adalah indikasi kuat yang sering dipakai untuk menyimpulkan fenomena terjadinya interkorelasi variabel bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dan sebaliknya maka dapat disimpulkan dengan tegas pula bahwa multikolinearitas telah terjadi dalam model.

Tabel 4.13 Hasil Uji VIF dan Tolerance (Uji 2)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	4536	845		5369	.000		

BU	-	.	-	-	.	.5	1
DA	.	0	.09	.	4	0	.
YA	0	6	0	8	0	1	9
OR	5	4		3	5		9
GA	4			6			5
NIS							
ASI							
KO	.	.	.22	1	.	.3	3
MP	1	0	3	.	1	0	.
EN	4	9		6	1	4	2
SA	6	0		1	0		8
SI				6			7
KE	.	.	.54	3	.	.2	4
PU	3	1	3	.	0	0	.
AS	6	1		2	0	3	9
AN	7	4		2	2		2
KE				1			6
RJ							
A							

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan temuan uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Z). Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,501 yang lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF sebesar 1,995 yang lebih kecil dari 10. Variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance 0,304 dan nilai VIF 3,287, keduanya berada dalam rentang yang diharapkan untuk tidak terjadi multikolinearitas. Demikian pula dengan variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai Tolerance 0,203 dan nilai VIF 4,926, masih di bawah ambang batas yang mengindikasikan adanya multikolinearitas.

Meskipun terdapat indikasi multikolinearitas berdasarkan indeks kondisi dan nilai eigen, pemeriksaan menyeluruh terhadap indikator-indikator utama VIF dan Toleransi mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang substansial. Oleh karena itu, temuan uji dianggap dapat dipercaya, dan nilai koefisien regresi parsial dapat dianggap handal serta robust (kebal) terhadap variasi dalam variabel lain dalam model regresi berganda.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya variasi atau perbedaan varians dari residual pada model regresi. Keberadaan heteroskedastisitas dapat menyebabkan model regresi menjadi tidak valid dan tidak dapat diandalkan.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Metode uji Glejser melibatkan penggunaan variabel independen sebagai variabel dependen, sementara variabel dependennya adalah nilai absolut dari residual tidak terstandar yang diperoleh dari analisis regresi sebelumnya.

Kriteria yang digunakan dalam uji Glejser adalah dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas (Uji1)

Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser (Uji1)

Coefficients-					
Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standard Error			
(Constant)	1.04013	.078		.000	1.000
1 BUDAYA ORGANISASI	.000	.045	.000	.000	1.000
KOMPENSASI	.000	.050	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa signifikansi pada variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi yaitu $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada seluruh variabel

Uji Heteroskedastisitas (Uji2)

Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser (Uji2)

Coefficients-					
Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standard Error			
(Constant)	1.006013	.0845		.000	1.000
1 BUDAYA ORGANISASI	.000	.064	.000	.000	1.000
KOMPENSASI	.000	.090	.000	.000	1.000
KEPUASAN KERJA	.000	.011	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Berdasarkan Tabel 4.15 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada seluruh variabel dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

Analisis Regresi (Pengujian 1)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.16, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z) pada PT Karya Satria Semarang.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji 1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.311	.768	.405	.686
	BUDAYA ORGANISASI	.035	.045	.399	.770
	KOMPENSASI	.063	.050	.649	.510

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berikut adalah penjelasan tanpa poin:

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Z), sedangkan variabel dependennya adalah Turnover Intention (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa koefisien beta dari Budaya Organisasi dan Kompensasi memiliki

dampak langsung pada peningkatan Kepuasan Kerja. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 0,399, menunjukkan hubungan positif yang berarti ketika kualitas Budaya Organisasi meningkat, Kepuasan Kerja diharapkan meningkat. Sementara nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) adalah 0,649, juga menunjukkan hubungan positif yang berarti jika kompensasi atau gaji yang diberikan meningkat, kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Dengan demikian, kedua persamaan regresi ini memberikan informasi penting tentang bagaimana Budaya Organisasi dan Kompensasi memengaruhi Kepuasan Kerja, serta bagaimana ketiga variabel tersebut bersama-sama memengaruhi Turnover Intention di PT Karya Satria Semarang.

Analisis Regresi (Pengujian 2)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada PT Karya Satria Semarang. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji 2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.536	.845	5.369	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.035	.045	.399	.770
	KOMPENSASI	.063	.050	.649	.510

BUDAYA	-	.064	-	-	.4
ORGANISASI	54		90	36	0
KOMPENSASI	.146	.090	.223	2.61	0
KEPUASAN KERJA	.367	.114	.543	3.221	0

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Persamaan regresi ini mengungkapkan hubungan antara budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan niat berpindah karyawan, dengan mencantumkan nilai koefisien regresi. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah -0,090, menunjukkan hubungan negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika budaya organisasi mengalami penurunan, niat berpindah karyawan akan meningkat. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) adalah 0,231, menunjukkan hubungan positif. Artinya, seiring dengan peningkatan kompensasi, niat berpindah karyawan akan mengalami penurunan. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,543 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa seiring dengan peningkatan kepuasan kerja, niat berpindah karyawan akan mengalami penurunan.

Dengan demikian, persamaan regresi ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif, kompensasi yang memadai, serta kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi dalam menurunkan niat berpindah karyawan dari perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah, kompensasi yang kurang memadai, dan rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan niat berpindah karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam analisis regresi, koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menentukan tingkat ketepatan terbaik. Besar koefisien determinasi (R²) harus berada antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R² yang semakin dekat dengan 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang semakin baik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R² mendekati 0, maka variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R², semakin baik model regresi yang dihasilkan karena dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen dengan lebih akurat.

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi I Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.793	.889

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa besarnya Adjusted R Square adalah 0.793 hal ini berarti 79,3% varian dari Faktor Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh varian dari ke dua variabel independent yaitu Faktor Budaya Organisasi dan Kompensasi, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi II
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.468	.451	.977	1.687

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 atau 45,1% menunjukkan bahwa variasi pada variabel dependen Niat Berpindah Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi sebesar 45,1%. Sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R Square sebesar 0,886357 atau 88,63% mengindikasikan bahwa variabel independen Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Niat Berpindah Karyawan dalam penelitian tersebut. Dengan demikian, ketiga variabel independen (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi) mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada variabel dependen Niat Berpindah Karyawan dalam penelitian ini.

4.10 Uji Mediasi

Uji mediasi yang menguji dampak elemen Budaya Organisasi terhadap Niat Berpindah. Uji menggunakan Kepuasan Kerja sebagai mediator dan mengevaluasi hasilnya pada uji statistik Sobel. Perhitungan uji Sobel menghasilkan nilai z sebesar 2,978, yang melebihi nilai kritis sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa elemen

kepuasan kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara pengaruh karakteristik budaya organisasi dan Turnover Intention.

Dengan menganalisis pengaruh variabel Kompensasi terhadap Niat Berpindah, dengan Kepuasan Kerja bertindak sebagai mediator, melalui analisis skor pada uji statistik Sobel. Perhitungan uji Sobel menghasilkan nilai z sebesar 3,119. Karena nilai z ini melebihi 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, hal ini mengkonfirmasi bahwa komponen Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Faktor Kompensasi dan Turnover Intention.

PENUTUP

Kesimpulan

Temuan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Niat Berpindah, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Karya Satria Semarang, mengungkapkan beberapa hasil yang signifikan:

1. Budaya organisasi di PT Karya Satria Semarang tidak memiliki dampak yang signifikan dan bermanfaat terhadap Niat Berpindah. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,405, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan adanya hubungan negatif antara Budaya Organisasi dan Niat Berpindah. Oleh karena itu, kita menolak hipotesis H1.
2. Kompensasi secara positif mempengaruhi Niat Berpindah di PT Karya Satria Semarang. Temuan ini didukung oleh nilai p sebesar 0,010, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara jumlah kompensasi yang diberikan dan tingkat Niat Berpindah. Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis H2.

3. Budaya organisasi di PT Karya Satria Semarang memberikan dampak yang bermanfaat terhadap kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh nilai p sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan adanya korelasi positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, kita menerima hipotesis H3.
 4. Kompensasi secara positif memengaruhi kepuasan kerja di PT Karya Satria Semarang. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja, oleh karena itu menerima hipotesis H4.
 5. Kepuasan kerja secara positif memengaruhi niat berpindah di PT Karya Satria Semarang. Temuan ini didukung oleh nilai p sebesar 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara Kepuasan Kerja dan Niat Berpindah, mendukung penerimaan hipotesis H5.
 6. Studi menemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki efek bermanfaat pada hubungan antara Niat Berpindah dan Kepuasan Kerja di PT Karya Satria Semarang. Temuan ini mendukung penerimaan hipotesis H6.
 7. Studi menemukan bahwa kompensasi memiliki efek mediasi yang menguntungkan pada hubungan antara niat berpindah dan kepuasan kerja di PT Karya Satria Semarang. Hal ini mendukung penerimaan hipotesis H7.
1. Para eksekutif perusahaan harus meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka untuk menginspirasi orang-orang secara efektif untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi. Hal ini melibatkan kesadaran akan kredibilitas dan kemampuan kepemimpinan, terutama di dalam PT Karya Satria Semarang.
 2. Manajemen harus memprioritaskan kesejahteraan karyawan, terutama dalam hal insentif dan bonus yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja. Ini berpotensi meningkatkan motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan.
 3. Penting untuk menyelaraskan gaji dan tunjangan dengan keterampilan dan kontribusi karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan berkontribusi pada pertumbuhan organisasi PT Karya Satria Semarang.
 4. Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai perantara antara budaya perusahaan dan tujuan perpindahan. Oleh karena itu, penting bagi studi di masa depan untuk berfokus pada peran ini untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika yang mengatur interaksi antara faktor-faktor ini.
 5. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi sebagai perantara antara remunerasi dan tujuan perpindahan. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperbaiki ketidakakuratan dalam penelitian sebelumnya dengan memasukkan faktor ini ke dalam penelitian mereka.

Saran

Penelitian ini menyarankan berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya:

Keterbatasan Penelitian

Studi ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian ini hanya mengkaji dampak budaya perusahaan dan gaji sebagai faktor-faktor yang

berpengaruh. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain juga berkontribusi terhadap niat berpindah, sehingga disarankan untuk memasukkan variabel tambahan untuk memperluas pemahaman kita.

2. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang bergantung pada jawaban yang diberikan oleh responden, yang mungkin menimbulkan masalah jika berbeda dengan situasi yang sebenarnya. Untuk mengatasi masalah ini, disarankan bagi penelitian di masa depan untuk memasukkan metodologi wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton P. N. (2022). Metode Pengumpulan Data. In 2022 (Issue October).
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: *Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). *Effect of compensation and discipline on employee performance. Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Artha, M. M. D., & Jahja, A. S. (2023). *The influence of career development and compensation on turnover intention with job satisfaction as intervening variables at PT. MMI (PNM affiliate) on Madura Island. Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(6), 1401-1416.
- Abib, R. (2021). Jenis jenis data penelitian. *Jurnal Teknik Pengumpulan Data Dalam Rancangan Penelitian*, 4(2), 33–41.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Coelho, C., Mojtahedi, M., Kabirifar, K., & Yazdani, M. (2022). *Influence of Organisational Culture on Total Quality Management Implementation in the Australian Construction Industry. Buildings*, 12(4), 496.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). *Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194. doi:<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches: Sixth Edition*. Sage publications.
- Dahlan, N. D., Ahmad, M. F., Safwan, N. S. Z., Bakri, N. H. S., & Mokhtar, U. K. M. (2023). *Job Satisfaction and Turnover Intention among Employees in Educity, Johor. Information Management and Business Review*, 15(2 (I)), 14-18.
- Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). *The effect of workload on turnover intention mediated by job satisfaction on employees of PT PLN (Persero) Malang. Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 2(03), 218-225.
- Damayanti, N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan

- Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, 31(2), 207-226.
- Danti, P. M., & Elmi, F. (2023). *The Influence of Organizational Culture, Career Development, and Job Satisfaction on Turn Over Intention at PT. CMK West Jakarta*. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 197-202.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72-84.
- Eliza, Y., & Andria, Y. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pelayanan Hewan dan Peternakan Kabupaten Pesisir Selatan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 79-86.
- Faarook, S. A., 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), Pp. 11-25.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Gumilang, R. R., 2022. Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Nirlaba: Tinjauan Pustaka. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), Pp. 403-412.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No.
- Hassan, Z. (2022). *Employee retention through effective human resource management practices in Maldives: Mediation effects of compensation and rewards system*. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 18(2), 137-174.
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niagawan*, 10(3), 214-220.
- Hong, J., Guo, P., Chen, M., & Li, Y. (2022). *The adoption of sustainable supply chain management and the role of organisational culture: a Chinese perspective*. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 25(1), 52-76.
- Illahi, V. P. K., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). *The Effect of Workload and Compensation System on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediating Variable in PT. Xyz*. *Journal of Social Research*, 2(1), 79-87.
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K., & Topi, C. (2020). *The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review*. *Journal of Cleaner Production*, 275, 1-29. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Jayasri, R. I. A., & Annisa, I. T. (2023). *Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator*. *Research of Business and Management*, 1(1), 10-20.
- Laksmiana, A. C., & Kristanto, H. (2023). *Compensation, Perceptions of Organizational Culture, and Turnover Intention: Does Organizational Commitment Mediate the*

- Relationship?. Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 11-25.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh *job stress, perceived organizational support, work family conflict* terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1546-1561.
- Na, S., Heo, S., Han, S., Shin, Y., & Roh, Y. (2022). *Acceptance model of artificial intelligence (AI)-based technologies in construction firms: Applying the Technology Acceptance Model (TAM) in combination with the Technology–Organisation–Environment (TOE) framework. Buildings*, 12(2), 90.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. N., & Dhienhirun, A. (2021). *Development and validation of an instrument to measure turnover intention of Generation Y in Thailand. International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 682-698.
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, N., Sari, D. P., Luran, M. F., ... & Wulandari, K. (2022). *The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119-130.
- Nabilah, P. & Egista, R. J., 2022. Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Ninja Expres. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), Pp. 110-113.
- Noviyanti, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 471-659.
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). *Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. Tourism Management Perspectives*, 42, 100970.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125 - 144. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09>.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Purwanti, D., & Indradewa, R. (2022). *Influence of Work Environment and Organizational Culture on Turnover Intention is Mediated by Job Satisfaction Type B Private Hospital in Bekasi. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 2615-3076.
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta.
- Purnama, M., Rahmawati, P. & Yulianthini, N., 2020. Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), Pp. 101-110.

- Puteri, H. E. (2020). Menentukan Populasi dan Sampel. Riset Ekonomi Dan Perbankan Islam, April, 2. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28776.01285>
- Putri, N. A., & Anggraini, G. (2020). Metode Bercerita Untuk Meningkatkan Kemampuan Berbicara Pada Anak Usia 5-6 Tahun. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 5(1), 1–7.
- Rohani, S., & Muchsinati, E. S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Performance Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Batam. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 32-44.
- Savitri, S. A. A. W., & Sukarno, G. (2023). *Analysis of Burnout, Employee Engagement and Compensation on Turnover Intention of Shopee Express Hub Surabaya Couriers*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 791-804.
- Sitohang, R. (2023). *The Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention in Employees of PT. Medan Distribusindo Raya Kabanjahe*. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 133-142.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi UNSRAT*, 7(3), 3–3.
- Susanti, D. & Halilah, I., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Cv Rabbani Asysa). *Jurnal Politeknik Negeri Bandung*, 1(1), Pp. 1036-1045.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Tanujaya, B., Prahmana, R. C. I., & Mumu, J. (2022). *Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties*. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4).
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 436-446.
- Tuukkanen, V., Wolgsjö, E., & Rusu, L. (2022). *Cultural values in digital transformation in a small company*. *Procedia Computer Science*, 196, 3-12.
- Wicaksono, R. S. (2020). *Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di pt tri-wall indonesia*. *Acta Psychologia*, 2(1), 55-62.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi. (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Willy, Y. & Sekarsari, J., 2020. Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *Jmts: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(3), Pp. 523-532.
- Zahriyah, A., Suprianik, S., Parmono, A., & Mustofa, M. (2022). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. digilib.uinkhas.ac.id