

**KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. PRIMA KARYA
SARANA SEJAHTERA SURABAYA**

Oleh:

Moh Arif Abdurrahman

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

moharifabdurrahman10@gmail.com

ABSTRAK: Dampak besaran kompensasi merupakan hal yang sering terjadi pada perusahaan dimana sebagian karyawan memiliki rasa berkeinginan keluar dari perusahaan karena rendahnya semangat kerja karyawan dan komitmen organisasi serta ketidakpuasan saat bekerja yang menimbulkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Populasi dari adalah semua karyawan yang ada di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan dan sampel yang digunakan adalah semua jumlah dari populasi tersebut yaitu 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan menggunakan pengambilan *non probability sampling* atau sampel jenuh serta diolah dengan menggunakan metode perhitungan statistik SPSS versi 24 for windows. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari semua variabel kepuasan kompensasi (X1) sebesar 0.914, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.992, variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0.232, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT: *The The impact of compensation is something that often happens in companies where some employees have a desire to leave the company because of low employee morale and organizational commitment and dissatisfaction at work which causes a high level of turnover intention. This study aims to determine whether there is an effect of compensation satisfaction, organizational commitment, and job satisfaction on turnover intention. The population of are all employees at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya, totaling 40 employees and the sample used is all of the population, namely 40 people. This study uses quantitative research methods by collecting data in the form of numbers. The data obtained in this study is by using primary data and using non-probability sampling or saturated samples and processed using the SPSS version 24 for windows statistical calculation method. From this study, it shows that the results of all compensation satisfaction variables (X1) are 0.914, organizational commitment variable (X2) is 0.992, job satisfaction variable (X3) is 0.232, this shows that there is no partial or simultaneous influence on the turnover intention variable (Y).*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, perkembangan lingkungan perusahaan memegang peranan yang sangat penting, khususnya di bidang komersial. Pertumbuhan serta perkembangan yang cepat di lingkungan perusahaan menghasilkan persaingan yang ketat antar perusahaan untuk memperebutkan pangsa pasar yang dituju. Perusahaan didorong, suka ataupun tidak, untuk menggapai tujuan organisasi yang efektif serta efisien seiring dengan berkembangnya perusahaan ataupun lingkungan bisnis. Efektivitas serta efisiensi diperlukan satu perusahaan untuk bisa bersaing serta berkembang tentang pesaing yang ada, hingga bisa bertahan serta bersaing dalam lingkungan bisnis saat ini. Manusia ialah aset perusahaan yang paling berharga. Pribadi sebagai sumber daya organisasi menolong mewujudkan visi serta tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang kompeten serta berkualitas, organisasi hendak berjuang untuk menggapai tujuannya. Kompensasi, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja semuanya menguasai semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik serta kompensasi serta tunjangan yang memadai dapat memotivasi karyawan, menghasilkan loyalitas organisasi, moral, disiplin, kepuasan kerja, rasa memiliki, serta tanggung jawab.

Kompensasi ialah uang ataupun gaji serta keuntungan lain yang diterima pegawai dari majikan atau perusahaan mereka sebagai imbalan atas karier jasa mereka yang bersedia bekerja dengan sepenuh hati, giat, rajin dan semangat. Dari sudut pandang karyawan, kompensasi terdiri dari gaji, upah lembur, bonus ataupun komisi, serta berbagai fasilitas, baik yang bersifat umum maupun berupa uang. Tiga bentuk pembayaran ialah gaji pokok, subsidi, serta bonus, dengan gaji pokok serta bonus sebagai upah langsung serta subsidi sebagai gaji tidak langsung. Kompensasi adalah tanda bahwa seseorang bergiat gigih buat memajukan bidang usaha. Ini pula sanggup selaku tempat bagi menginspirasi kerja keras, loyalitas dan ide-ide untuk kebaikan perusahaan. Kunci untuk desain gaji yang efektif ialah menarik serta mempertahankan orang-pribadi berbakat. Sebagai faktor yang menopang eksistensi seseorang, motivasi karyawan untuk bertahan ataupun keluar dari satu perusahaan terkait erat dengan remunerasi yang diterima. Gaji serta pembagian berlandaskan karier

bisa membuat seorang karyawan terus berlanjut untuk melakukan pekerjaan di satu tempat, namun gaji serta pembagian yang tidak memadai bisa menyebabkan pengunduran diri secara tiba-tiba karena karyawan merasa kurang puas atas upah yang kurang mencukupi. Perusahaan harus mematuhi gagasan keadilan di dalam organisasi serta bersaing di pasar tenaga kerja agar pegawai puas dengan gaji ataupun kompensasi mereka saat memilih sistem kompensasi. Dalam situasi ini, organisasi ataupun korporasi harus memberikan upah yang kompetitif serta berpegang pada gagasan keadilan untuk mencegah pribadi pergi, dengan demikian karyawan akan tetap tinggal bekerja sepenuh hati pada perusahaan atau instansi, sehingga organisasi dapat beraktivitas secara lancar.

Di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya permasalahannya ialah masih adanya pegawai yang terlambat menerima kompensasi ataupun upahnya. Dengan masalah ini, moral kinerja pegawai turun, semangat untuk menjalankan aktivitas kerja semakin rendah, serta mereka mempertimbangkan untuk berganti karier ataupun pergi untuk mencari pengganti di organisasi lain. Untuk itu peneliti memilih kompensasi sebagai variabel dependent sesuai dengan apa yang di alami sebagian dari karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

Selain pendapatan, komitmen organisasi juga berkontribusi tentang terbentuknya Turnover Intention. Komitmen organisasi ialah ambisi yang kuat untuk bergabung dengan satu kelompok, kemauan bekerja untuk organisasi, ataupun meyakini total serta tujuannya, Menurut Luthans serta Sutrisno (2018). Komitmen organisasi ialah kesetiaan serta kepedulian pegawai tentang organisasi. Imbal balik antara fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan memudahkan aktivitas pekerjaannya sehingga apa yang dilakukan dan dikerjakan karyawan di perusahaan akan berjalan lancar, nyaman, aman dan betah untuk terus melanjutkan pekerjaannya. Lingkungan sosial dalam lingkup aktivitas kerja juga menjadi suatu perihal mental karyawan, lingkungan sosial yang loyal akan membuat kerja karyawan merasa ceria sehingga pekerjaan yang dihadapi akan terasa enak semangat, begitupula sebaliknya apabila lingkungan sosial interaksi antara karyawan dengan yang lainnya akan

mengakibatkan beban mental dan pekerjaan akan terasa menjadi berat karena terbebani rekan atau lingkungan sosialnya tidak bersahabat.

Turnover Intention ialah niat seseorang untuk meninggalkan majikannya saat ini untuk pribadi lain atau upaya untuk berpindah organisasi perusahaan dikarenakan alasan tertentu yang memicu pemikiran untuk meninggalkan dan berpindah tempat, berpindah tempat kerja ke perusahaan atau organisasi lain demi keinginan yang diharapkan. Selain itu, *turnover intention* ialah keadaan di mana diri pribadi pegawai mempunyai niat ataupun kecenderungan untuk mencari karier baru di bisnis yang berbeda atau bisnis sama dengan perusahaan organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih mungkin untuk bertahan dalam bisnis bila mereka mempunyai ambisi yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Komitmen untuk bertindak ialah janji untuk tampil mengagumkan dalam setiap keadaan. Komitmen organisasi dikaitkan dengan keselarasan personel dalam satu organisasi ataupun perusahaan serta tekad untuk bertahan hidup di dalamnya. Pengabdian pribadi orang kepada organisasi, kesiapan untuk menjalankan bisnis. Komitmen organisasi ialah bekerja untuk organisasi serta menyelaraskan tujuan pribadi dengan organisasi tersebut. Setiap pegawai harus mempunyai komitmen organisasi. Pribadi dengan tingkat dedikasi yang tinggi lebih peduli pada organisasi daripada kepentingan mereka sendiri. Demikian pula, kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menentukan apakah pegawai menganggap karier mereka menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, karena itu ialah sumber kepuasan kerja mereka.

Kesulitan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ialah banyak pegawai yang status kontraknya tidak sesuai dengan preferensinya, serta keterikatan pegawai yang kurang baik karena anggapan bahwa pegawai bukan bagian dari organisasi, karyawan beranggapan karena status kontrak dipandang karyawan lain tidak sekompeten karyawan tetap yang sudah bekerja sekian lama dalam perusahaan, upah pegawai yang telat untuk dibayar dan tidak sesuai ekspektasi yang diharapkan pegawai.

Kepuasan kerja pegawai dikuasai oleh lingkungan kerja, kerja sama karyawan, serta insentif yang diterima di tempat kerja serta variabel fisik serta psikologis. Bila harapan pegawai terpenuhi, kepuasan kerja bisa menciptakan

motivasi kerja, yang pada gilirannya bisa memajukan kinerja pegawai di dalam perusahaan. Kebahagiaan kerja hendak berdampak pada produktivitas, ialah sesuatu yang diharapkan para manajer untuk dilihat. Untuk itu, supervisor harus memahami apa yang harus dilaksanakan sesuai standar untuk memajukan kepuasan kerja karyawan. Diskusi tentang kebahagiaan kerja dalam organisasi ataupun bisnis hendak mencakup upaya untuk memajukan keberhasilan organisasi dengan mendorong perilaku pegawai yang efektif di tempat kerja. Ketidakhahagiaan di tempat kerja bisa mengakibatkan kerugian organisasi serta individu. Ketidakpuasan terkait karier bisa menyebabkan perilaku kekerasan, serta sebaliknya bisa mengakibatkan penghindaran interaksi sosial. Karier yang menuntut mental, keadaan kerja yang mendukung, serta kepribadian yang cocok dengan karier itu, semuanya berkontribusi pada kebahagiaan pekerjaan. Sangat erat kaitannya dengan kondisi lingkungan kerja, fasilitas yang didapatkan pada aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang dihadapi karyawan apabila rekan karyawan tersebut bersikap loyal dan berkompeten serta saling menghargai maka akan tercipta suasana yang damai sehingga mempengaruhi kualitas kerjanya, begitupula sebaliknya rekan kerja yang kurang loyal bersosial terhadap sesama rekan kerjanya akan merasa memiliki kecenderungan beban mental dan merasa asing pada lingkungan kerjanya. Fasilitas dalam bekerja yang diberikan hendaknya terpenuhi sesuai yang dibutuhkan dalam kerjanya karyawan, apabila fasilitas tidak terpenuhi dan karyawan merasa kurang memadai untuk melakukan kerjanya maka pekerjaan yang dikerjakan akan terasa terbebani, lambat dan tidak efisien, jika hal itu terjadi maka hal yang tidak mungkin pada diri karyawan merasa tidak semangat dan memungkinkan mempunyai pemikiran niatan akan pergi dari karir lalu memilih karir di organisasi perusahaan lainnya yang dipandang mampu memenuhi kebutuhan serta fasilitas yang memadai untuk bekerja.

Dalam hal ini, tantangan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya memperlihatkan bahwa ketidakhahagiaan kerja pegawai disebabkan oleh kompensasi atau upah yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dalam hal ini peneliti mencari penyebab mengapa dan apa yang diharapkan pegawai sehingga tingkat berpindah kerja bisa teratasi menjadi lebih rendah atau bahkan pegawai tetap bersedia bekerja dengan setulus hati.

Ambisi pekerja untuk berpindah karier (*Turnover Intention*), yang mengarah pada pilihan pegawai lain untuk berhenti dari posisinya, ialah macam rintangan yang umum dalam bisnis. Ambisi untuk berhenti dari karier ialah parameter awal dari ambisi organisasi untuk pergantian karyawan. *Turnover* mengacu atas kebenaran yang dihadapi sama satu institusi ataupun perusahaan berwujud banyaknya pegawai yang keluar dari organisasi ataupun perusahaan pada waktu tertentu, sedangkan *turnover intention* berpedoman pada buatan evaluasi pribadi tentang keberlangsungan relasinya sama institusi. Ada berlimpah prespektif yang berlaku krusial dalam tingkat sirkulasi karyawan suatu perusahaan kategoris. Prespektif tersebut dapat beroleh dari institusi maupun pegawai. Perusahaan sering kian menekankan pergantian karyawan karena ini adalah aspek bisnis yang sangat mahal. Majikan harus menanggung biaya langsung dan tidak langsung yang besar ketika karyawan meninggalkan perusahaan. Yang belum terwujud sebagai keputusan untuk meninggalkan organisasi. Pegawai memainkan peran penting dalam perusahaan dengan demikian, bila pegawai mempunyai ambisi ataupun niat untuk keluar dari perusahaan/organisasi, manajemen harus menyelidiki mengapa pribadi tersebut memperlihatkan niat berpindah. Ambisi ataupun tujuan pegawai untuk keluar dari organisasi/perusahaan pasti menjadi kekhawatiran bagi organisasi/perusahaan, karena *turnover intention* yang tinggi menghambat operasional serta produktivitas organisasi/perusahaan. Pegawai potensial bisa dikembangkan lebih lanjut di masa depan, bisa dipromosikan ke tingkat kapasitas produksi yang makin besar, serta pula bisa menganjurkan pemberian yang besar bagi institusi, menghasilkan peningkatan kompensasi ataupun gaji serta hadiah, yang ialah faktor kunci dalam niat berpindah. Niat untuk pergi ialah tantangan abadi bagi bisnis serta organisasi. Seperti halnya penggantian berkelanjutan, kedua penggantian tersebut diperlukan oleh pensiun serta pengunduran diri. Bila pergeseran karena usia, bisnis mungkin membuat prakiraan dengan merencanakan kader pengganti. Namun, bila pegawai berhenti karena mengundurkan diri, maka hendak menimbulkan masalah bagi organisasi karena kepergiannya terkait dengan pelaksanaan rencana kerja perusahaan.

Hubungan Kompensasi, Komitmen Organisasi, serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Pegawai Prima Karya Sarana Sejahtera

Surabaya ialah apabila pribadi pegawai memperoleh imbalan yang sepadan dengan karier di bidangnya maka pegawai tersebut hendak melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kewajiban perusahaan yang dilaksanakan dengan benar berdampak pada upah karyawan. Dalam hal kebahagiaan kerja, pegawai hendak merasa nyaman karena perusahaan menawarkan apa yang mereka lakukan, hingga kinerja mereka tidak hendak tercecer. Dengan latar belakang tersebut, dalam hal ini peneliti mengajukan topik yang bertajuk “Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya”.

Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, hingga menyatakan persoalan penelitian selaku berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
4. Apakah kompensasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja berpengaruh selaku simultan tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pegawai menerima kompensasi atas kontribusi mereka untuk tujuan organisasi ataupun perusahaan. Kompensasi ialah pendapatan berlandaskan kebutuhan seseorang. Kepuasan ialah perasaan pribadi setelah mengibaratkan kinerja ataupun hasil dengan harapan, kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan karyawan, apabila kompensasi sesuai dengan bidang pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas atas kerjanya pada organisasi/perusahaan.

Penafsiran lain dari kompensasi yakni keseluruhan kompensasi yang diperoleh pegawai selepas menyelesaikan karier yang dimaksudkan buat menumbuhkan usaha secara menyeluruh. Kompensasi tak kerap berupa kapital maupun benda, dapat juga tak berwujud, ibarat jatah preinan maupun waktu istirahat ekstra. Adanya sistem penggajian dapat membuat setiap pekerja di perusahaan memiliki rasa keadilan. Perumpamaan, ketika seorang pegawai berkarier lebih giat dari yang lain, adanya kompensasi membuatnya merasa sebanding. Kompensasi merupakan bukti bahwa institusi acuh terhadap prestasi setiap pegawai dan hendak dihargai.

Kompensasi yakni fakta bahwa seseorang berkarier giat untuk memajukan bisnis. Ini pula sanggup menjadi tempat perlu menginspirasi kerja giat, loyalitas dan ide-ide untuk kebaikan institusi. Motif dari penghargaan komersial adalah penghargaan dan ganjaran, yang dapat membuat orang menignkat kian jauh. Poerwono (2017:124) mengakan kompensasi mempunyai dua aspek:

- 1) Aspek pengusaha: faktor utama dalam menghitung biaya produksi serta harga pokok barang, yang bisa menguasai keberadaan perusahaan. Gaji yang terlalu besar bisa membuat sulitnya mencari karyawan.
- 2) Majikan: kompensasi ialah pendapatan yang dibutuhkan seseorang. Kompensasi bukan satu-satunya motivasi bagi pegawai untuk berprestasi, tetapi itu ialah salah satunya. Gaji menguasai kinerja serta loyalitas karyawan.

Komitmen Organisasi

Pegawai yang berkomitmen peduli dengan tujuan, keyakinan, serta misi organisasi. komitmen organisasi menakar loyalitas karyawan, Menurut Kaswan (2017). Komitmen organisasi mengungkapkan bagaimana pribadi terhubung dengan organisasi serta tujuannya, Menurut Kreitner serta Kinicki (dalam Kaswan 2017). Komitmen organisasi ialah komponen perilaku yang bisa dipakai untuk metotal kecenderungan karyawan, menemukan serta terlibat dengan orang pribadi berpengaruh, serta menakar ambisi bagian organisasi untuk tetap menjadi bagian serta bekerja keras. Menggapai tujuan serta menerima aturan tempat kerja. Priansa (2018) mendefinisikan komitmen

organisasi sebagai pengabdian sepribadi pegawai tentang misi unit ataupun organisasi. Demi kemajuan organisasi/perusahaan, komitmen sangat perlu diterapkan kepada tiap-tiap karyawan/pegawai, bila komitmen hancur maka hal yang tidak mungkin bisa terjadi sewaktu-waktu pada organisasi/perusahaan itu.

komitmen organisasi ialah keyakinan serta penerimaan yang kuat tentang tujuan serta cita-cita organisasi terkait dengan perilaku karyawan, serta kemauan untuk melanjutkan keanggotaan. Mengevaluasi sebuah organisasi untuk tetap berketerikatan serta bekerja keras untuk menggapai tujuan. Darmadi (2018) mencantumkan faktor-faktor yang menguasai komitmen organisasi.

1. Faktor Personal, seperti Umur, macam genus, pendidikan, kemahiran karier, jati diri, dll. Termasuk etos kerja, kemauan untuk memakai apa yang Anda lakukan untuk organisasi, serta pemenuhan diri serta pengembangan profesional.
2. Faktor organisasi, meliputi loyalitas, keamanan kerja, serta insentif.
3. Faktor hubungan, seperti kepercayaan pada atasan, komunikasi dengan mereka serta umpan balik positif dari pemimpin ataupun klien.

Menurut Busro (2018, hlm. 78), keterikatan organisasi mempunyai tiga dimensi yang berbeda, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, ialah berhubungan dengan ambisi pekerja untuk terikat pada organisasi. Identifikasi serta partisipasi organisasi muncul ketika pekerja terikat secara emosional ataupun berbagi cita-cita organisasi
- 2) *Continuance commitment*, artinya, menyadari biaya (kerugian finansial serta lainnya) yang harus dikeluarkan ataupun dikeluarkan sehubungan dengan pegawai yang meninggalkan organisasi..
- 3) *Normative commitment*, artinya, perasaan bahwa pegawai berkewajiban untuk tetap kukuh di institusi lantaran rasa tanggung jawab mereka tentang organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah urusan pribadi. Pegawai percaya bahwa apa yang mereka peroleh dari organisasi setara dengan segala sesuatu yang mereka

negosiasikan, maka lantaran itu mereka hendak berusaha untuk melanjutkan. Berikan bisnis hasil terbaik. Kebahagiaan kerja ialah komponen yang harus diperhatikan perusahaan karena kepuasan pegawai bisa menguntungkan perusahaan. Hasibuan (2017:202) yang mencintai pekerjaannya mengatakan bahwa kebahagiaan kerja tercermin dari prestasi kerja, semangat kerja, serta kedisiplinan. Menurut Hasibuan dkk dalam Safari T. (2019:136), ketidakbahagiaan kerja bisa disampaikan dengan berhenti bekerja, keluhan karyawan, ketidaktaatan, serta menghindari beberapa tugas pekerjaan. Faktor kepuasan kerja meliputi:

1. Faktor psikologis

Faktor ini berkaitan sama minat pegawai, ketenangan kerja, bakat, serta keterampilan. Siapapun yang mempunyai tujuan kerja hendak bekerja dengan sikap positif untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas, mendongkrak kinerjanya.

2. Faktor sosial

Faktor ini berkaitan bersama hubungan interpersonal pekerja seraya atasan ataupun teman kerjanya. Faktor ini sangat berpengaruh dalam aktivitas pegawai sehari-hari saat bekerja, dengan adanya rasa sosial antar pegawai mengakibatkan rasa antar sesama pegawai sehingga tingkat untuk berpindah kerja menjadi turun, bahkan karyawan akan tetap tinggal dilingkungan kerja tersebut, karena sudah merasa nyaman bagaikan didalam keluarga atau saudara sendiri.

3. Faktor fisik

Komponen ini meliputi macam pekerjaan, jam kerja serta istirahat, lama hari kerja, ruang, temperatur, pencahayaan, sirkulasi, kesehatan kerja, serta lingkungan kerja. Dengan faktor ini perusahaan organisasi harus berupaya menjaga fasilitas yang digunakan oleh pegawai serta mengawasi keamanan yang digunakan pegawai agar merasa nyaman dan aman didalam menjalankan aktivitas kerja.

4. Faktor finansial

Faktor ini mempunyai koneksi ke sistem dukungan sosial serta kompensasi umum karyawan, serta karier mereka dalam promosi, sistem dukungan sosial, serta bidang lainnya. Pegawai merasa puas apabila finansial yang diberikan kepada pegawai terpenuhi sesuai dengan harapan dan

kebutuhan pegawai, sehingga dalam hal finansial yang baik dan tepat, pegawai akan tetap tinggal bahkan bertambah giat dalam bekerja.

Turnover Intention

Ambisi untuk keluar dari perusahaan disebut *turnover intention*. *Turnover* bisa berupa ambisi pribadi yang tumbuh, pembubaran unit bisnis ataupun organisasi, pengunduran diri karyawan, pemutusan hubungan kerja, ataupun kematian, ataupun ambisi untuk menghapus organisasi dari posisinya saat ini. Tingkat perputaran karyawan adalah perbedaan antara tingkat di mana karyawan meninggalkan perusahaan dan tingkat di mana karyawan baru mengisi posisi. Ini adalah masalah besar di sebagian besar perusahaan saat ini, terutama dalam pekerjaan berupah rendah. Ada banyak aspek yang berperan penting dalam tingkat perputaran karyawan suatu perusahaan tertentu. Aspek tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun karyawan. Perusahaan sering lebih menekankan pergantian karyawan karena ini adalah aspek bisnis yang sangat mahal. Majikan harus menanggung biaya langsung dan tidak langsung yang besar ketika karyawan meninggalkan perusahaan. Biaya ini biasanya meliputi biaya periklanan, biaya pengayauan, biaya pengelolaan sumber daya, waktu yang hilang dan produktivitas, Ketidakeimbangan pekerjaan, dan biaya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk karyawan baru. Beberapa perilaku pegawai memperlihatkan niat berpindah

1. Absensi

Mereka yang mempunyai tujuan karir menghadapi ketidakhadiran yang lebih besar. Fase ini mempunyai tanggung jawab pegawai yang jauh lebih besar daripada yang terakhir. Absensi penting bagi perusahaan organisasi karena dengan adanya absensi, perusahaan bisa mengawasi dan meninjau bagaimana seorang pegawai melakukan aktivitas bekerja, maka perusahaan akan mudah untuk menilai dan berkaitan dengan upah pegawai.

2. Bekerja dengan lamban

Pegawai yang ingin pindah karier lebih malas karena ingin bekerja di tempat yang lebih bisa memenuhi kebutuhannya. Pegawai merasa malas dan tidak bersemangat dikarenakan terdapat hal-hal yang tidak nyaman pada aktivitas bekerja pegawai, fasilitas kerja yang belum terpenuhi, lingkungan sosial

yang kurang bersahabat, atau alasan lain dalam diri karyawan sehingga mempunyai pemikiran yang negatif.

3. Lebih banyak pelanggaran aturan

Perputaran pegawai secara teratur melanggar norma di tempat kerja. Pegawai meninggalkan tempat kerja selama sesi kerja karena jam sesi normal ataupun pelanggaran lainnya. Alasan umum pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman, lingkungan sosial, partner kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai.

4. Lebih banyak protes superior

Ketika pribadi ingin berpindah pekerjaan, biasanya mereka hendak protes kepada atasannya. Materi protes biasanya mencakup gaji ataupun hal-hal lain yang tidak terkait dengan ambisi karyawan. Pegawai berhak mengajukan protes dengan disertai bukti yang dikeluhkan pegawai kepada atasan,

5. Perilaku positif yang tidak biasa

Pegawai yang ingin pergi biasanya menentang praktik bisnis kepada bos mereka.

Terdapat tiga parameter pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):

Merepresentasi keputusan pribadi buat tetap di tempat kerja, keluar, ataupun berhenti. Ketidakpuasan pegawai menyebabkan pengunduran diri.

2. Pencarian alternatif karier (*Intention to search for alternatives*):

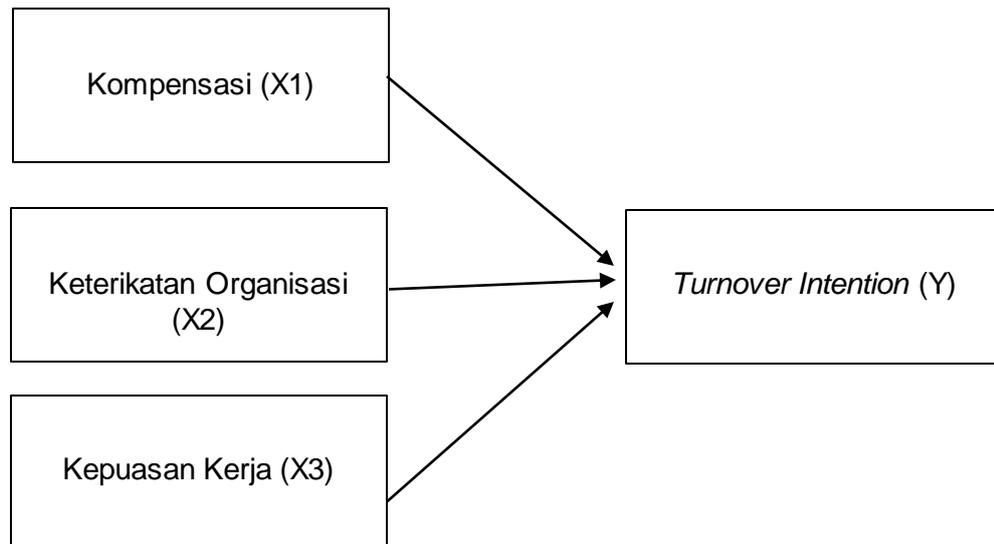
Mereka yang berambisi untuk memperoleh karier di institusi ataupun bisnis berbeda harus dihalangi untuk melakukannya. Bila sepribadi pegawai telah mempertimbangkan untuk meninggalkan posisinya saat ini untuk beberapa waktu, mereka mungkin memutuskan untuk mencari karier di perusahaan lain yang lebih menguntungkan bagi mereka.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*);

Merepresentasi lulusan. Pegawai hendak memutuskan apakah hendak tinggal ataupun berhenti ketika dia mendapatkan karier yang lebih baik.

Kerangka konseptual

Studi saat ini menarik landasan konseptual dari ulasan serta referensi sebelumnya. Dalam definisi sebelumnya, *turnover intention* bisa diterangkan melalui kompensasi, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah Peneliti 2020

Menurut gambar kerangka konseptual, diterangkan bahwa kerangka konseptual telah memainkan peran pemandu dalam riset ini serta juga mencerminkan aliran ide. Kerangka konseptual ini menjelaskan efek kompensasi, keterikatan organisasi, serta kepuasan kerja pada niat berpindah kerja ataupun *turnover intention*.

Hipotesis

H1 : Kompensasi secara signifikan berpengaruh pada *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

H2 : Keterikatan organisasi secara signifikan berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh tentang *Turnover Intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

H4 : Kompensasi, keterikatan organisasi, serta kepuasan kerja simultan tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya

METODE PENELITIAN

Macam penelitian

Bentuk penyelidikan kuantitatif hendak dipakai dalam riset ini. Riset kuantitatif ialah penyelidikan yang dilaksanahendak dengan menggabungkan data numerik ataupun digital. Kompensasi, Keterikatan Organisasi, serta Kepuasan Kerja ialah faktor independen, sedangkan Turnover Intention ialah variabel dependen.

Populasi Dan Sampel

Populasi ialah subjek penelitian. Menurut Sugiyono, tahun 2019 ialah wilayah yang luas yang terdiri dari hal-hal ataupun tema-tema dengan total serta kualitas tertentu yang diidentifikasi untuk dipelajari oleh para sarjana, yang selanjutnya membentuk kesimpulan. Populasi riset ini ialah seluruh 40 pekerja PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. Menurut Sugiyono (2018), sampel mewakili sepenggal dari ukuran serta ciri-ciri populasi, sedangkan sampel jenuh ialah pendekatan pengutipan sampel di mana semua bagian populasi dijadikan sampel. Menurut riset saat ini, karena populasi di PT kurang dari 100 individu, maka penulis mengambil sampel 100 persen dari keseluruhan populasi di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya sebanyak 40 responden.

Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel

A. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas ialah variabel yang menguasai ataupun menyebabkan variabel terikat berubah ataupun muncul. Pada riset ini variabel independennya ialah kompensasi (X1), keterikatan organisasi (X2) serta kepuasan kerja (X3).

B. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat ialah variabel yang Menurut peneliti hendak dikuasai oleh faktor lain (Hardani, 2020). Dalam riset ini, Y mewakili turnover intention.

Definisi operasional

Nurdin serta Hartati (2019) mendefinisikan definisi operasional sebagai fitur variabel yang bisa diamati, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan pengamatan ataupun pengukuran terperinci dari satu entitas ataupun fenomena

Tabel 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Orang yang ingin keluar dari perusahaan dapat mengundurkan diri atau keluar dari unit.	<ol style="list-style-type: none">1. Mengacuhkan untuk pergi.2. Perburuan opsi pekerjaan.3. Niat untuk keluar.
2	Kompensasi (X1)	Semua uang, produk, dan layanan yang diterima oleh pegawai untuk pekerjaan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none">1. Upah2. Insentif3. tunjangan
3	Komitmen Organisasi (X2)	mencerminkan kecenderungan pegawai untuk tetap bersama perusahaan di masa depan.	<ol style="list-style-type: none">1. kesediaan pegawai.2. kepatihan pegawai.3. kebesarhatian pegawai atas institusi.
4	Kepuasan Kerja (X3)	Pegawai merasa puas ketika mereka mendapatkan dari	<ol style="list-style-type: none">1. Kesesuaian pekerjaan2. Gaji3. Prestasi kerja

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
		perusahaan apa yang mereka berikan kepada perusahaan.	

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data di dalam riset ini memakai metode sebagai berikut:

- a. Kuesioner berikan setiap narasumber sebuah kuesioner untuk diisi.
- b. Wawancara percakapan antara peneliti pencari informasi dan informan.
- c. Observasi meliputi penglihatan, suara, serta sentuhan. Data serta pengamatan yang tidak disebutkan dicatat.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lokasi perusahaan memainkan pengaruh yang signifikan dalam kelancaran fungsi aktivitas perusahaan serta tujuan pengembangan masa depan. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya berlokasi di Jln. Ketintang Baru 1 No.14 C-D Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Karakteristik Responden

Sebanyak 40 kuesioner yang dikirimkan kepada narasumber selama survei ini memakai instrumen survei berlandaskan kuesioner. Seluruh pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya menjawab pertanyaan survei tersebut. Survei ini diselesaikan dengan bantuan 40 responden, serta sampel jenuh dipakai untuk bentuk pertanyaan survei. Hasil untuk ukuran sampel serta ringkasan tanggapan ialah sebagai berikut:

Tabel 2 deskripsi responden

NO	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1	Usia Responden:		
	a. 21-25 tahun	23	57,5%
	b. 26-30 tahun	13	32,5%

NO	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
	c. 31-35 tahun	4	10%
	Total	40	100%
2	Macam Genus:		
	a. Pria	25	62,5%
	b. Wanita	15	37,5%
	Total	40	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	32	80%
	b. S1	8	20%
	Total	40	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2022

1. Distribusi Narasumber Berlandaskan Usia

Distribusi tanggapan dari survey berlandaskan tanggapan narasumber bisa diamati pada Tabel 3 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Narasumber Berlandaskan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
Usia Narasumber :		
21-25 tahun	23	57,5%
26-30 tahun	13	32,5%
31-35 tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2022

Tabel 3 memperlihatkan usia 21-25 tahun (57,5%), usia 26-30 tahun (32,5%), serta usia 31-35 tahun (10%). PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya mempunyai mayoritas pegawai berusia 21-25 tahun.

2. Distribusi Narasumber Berlandaskan Macam Kelamin

Distribusi tanggapan survei Menurut macam narasumber bisa diamati pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4 Distribusi Narasumber Berlandaskan Macm Genus

Macam Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	25	62,5%
Wanita	15	37,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2022

25 narasumber (62,5%) beridentitas laki-laki, sedangkan 15 (37,5%) bermacam kelamin perempuan. pekerja PT. Laki-laki mendominasi Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

3. Distribusi Narasumber Berlandaskan Pendidikan Terakhir

Tabel 5 Distribusi Narasumber Berlandaskan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
SMA	32	80%
S1	8	20%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2022

Tabel 5 memperlihatkan sebagian besar PT. Pegawai Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya mempunyai ijazah SMA. 32 narasumber (80%) mempunyai gelar SLTA, sedangkan 8 (20%) mempunyai gelar sarjana.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk memverifikasi bahwa satu penjelasan benar ataupun valid tanpa konfirmasi tambahan apa pun, dalam hal ini peneliti memakai uji validitas. Kusioner ataupun instrumen sah bila pertanyaannya mengungkapkan apa yang hendak diukur.t (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dilaksanhendak beserta mengkorelasikan skala parameter beserta total perhitungan item dalam statistik nilai variabel pada satu variabel, hasil dari kedekatan ini disebut korelasi *product moment* (r hitung).

Seperti yang dinyathendak sebelumnya, bila total baris dalam sakala kian banyak dari pada katalog, hingga parameter ataupun syarat dianggap sah. Hasil dari pemeriksaan validitas bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas

NO	Variabel	r hitung	r tabel	keterangan
1	X1.1	0,762	0,312	Valid
2	X1.2	0,774	0,312	Valid
3	X1.3	0,529	0,312	Valid
4	X1.4	0,815	0,312	Valid
5	X1.5	0,844	0,312	Valid
6	X1.6	0,856	0,312	Valid
7	X1.7	0,843	0,312	Valid
8	X1.8	0,854	0,312	Valid
1	X2.1	0,803	0,312	Valid
2	X2.2	0,782	0,312	Valid
3	X2.3	0,604	0,312	Valid
4	X2.4	0,740	0,312	Valid
5	X2.5	0,704	0,312	Valid
6	X2.6	0,580	0,312	Valid
7	X2.7	0,487	0,312	Valid
8	X2.8	0,668	0,312	Valid
1	X3.1	0,758	0,312	Valid
2	X3.2	0,497	0,312	Valid
3	X3.3	0,722	0,312	Valid
4	X3.4	0,619	0,312	Valid
5	X3.5	0,813	0,312	Valid

NO	Variabel	r hitung	r tabel	keterangan
6	X3.6	0,633	0,312	Valid
7	X3.7	0,692	0,312	Valid
8	X3.8	0,718	0,312	Valid
1	Y.1	0,771	0,312	Valid
2	Y.2	0,758	0,312	Valid
3	Y.3	0,741	0,312	Valid
4	Y.4	0,801	0,312	Valid
5	Y.5	0,784	0,312	Valid
6	Y.6	0,795	0,312	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti 2022

Validitas instrumen ditentukan dengan mengibaratkan r hitung dan r tabel, beserta r tabel sebesar 0,31. Jika r hitung kian dari r tabel, maka penjelasan tersebut ditotal sah; jika tidak maka dianggap tidak sah. Berlandaskan tabel yang menunjukkan uji validitas untuk variabel X1 (kompensasi), X2 (keterikatan organisasi), X3 (kepuasan kerja), dan Y (niat untuk keluar), diketahui bahwa semua penjelasan variabel sah dan bahwa r hitung lebih kian dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan Uji reliabilitas ialah buat mendapati apakah satu kuesioner yang dipakai sebagai alat ukur mempunyai ketetapan ataupun tidak. Instrumen apa pun dianggap andal bila mempunyai *alfa Cronbach* setidaknya 0,60. Hasil uji reliabilitas bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Croncbach's alpha	alpha	keterangan
1	X1	0,785	> 0,60	Reliabel

No	Variabel	Cronbach's alpha	alpha	keterangan
2	X2	0,764	> 0,60	Reliabel
3	X3	0,767	> 0,60	Reliabel
4	y	0,793	> 0,60	Reliabel

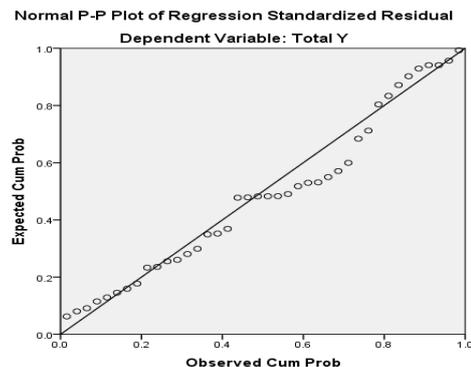
Sumber: Data diolah Peneliti 2020

Berlandaskan tabel 7 diatas, menunjukkan variabel X1 (kompensasi), X2 (keterikatan organisasi), X3 (kepuasan kerja), serta Y (*turnover intention*) semuanya telah ditentukan reliabel. Ini telah diverifikasi oleh total *alpha Cronbach* 0,60. Dengan demikian, kuesioner yang dipakai mempunyai konsistensi sebagai alat ukur. Hasil riset validitas serta ketergantungan memperlihatkan koefisien bisa dipakai pada riset lain.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Buat menentukan apakah sesatu itu normal ataupun tkagak, lihat titik data (titik) pada diagonal grafik, ataupun periksa histogram serta residualnya. Hasil uji normalitas bisa diamati pada gambar berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber: diolah SPSS24, 2022

Berlandaskan hasil keluaran gambar diatas, bisa dirumuskan bahwa data (titik) terletak memotong sumbu diagonal. Oleh karena itu, bentuk dengan distribusi regresi bisa diasumsikan normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diuji dengan memakai *variance indlation factor* (VIF) serta *tolerance value*. Hasil dari uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

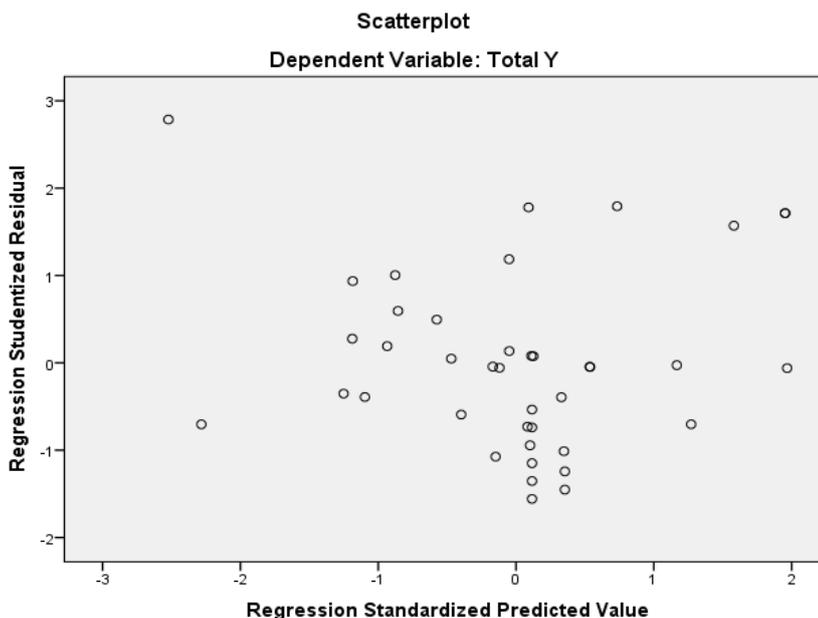
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,511	1.957	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,412	2.430	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	0,417	2.400	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berlandaskan tabel tersebut, masing-masing variabel independen mempunyai tingkat toleransi di atas 0,10 yang memperlihatkan tidak ada korelasi antar variabel, serta tidak ada yang mempunyai tingkat toleransi di atas 10 yang memperlihatkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Oleh karena itu, bentuk regresi saat ini tidak termasuk multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa ketimpangan varian dalam bentuk regresi. Bila varians residual berbeda antara pengamatan, maka dinyathendak heteroskedastisitas. Studi ini memakai scatterplot, yang ditunjukkan di bawah ini.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS24 2022

Dari gambar berlandaskan bisa dipahami bahwa tak ada heteroskedastisitas karena tidak ada motif serta titik-titik yang jelas menjorok di dekatnya serta di bawah sudut 0 pada sumbu Y, hingga bisa dirumuskan bahwa tidak ada heteroskedastisitas di gambar.

d) Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dipakai buat menghitung dampak Kompensasi (X1), Keterikatan Organisasi (X2), serta Kepuasan Kerja (X3) tentang variabel dependen. Temuan regresi linier berganda beserta memakai SPSS24 ialah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.879	6.512		1.363	.181
	Total X1	-.023	.214	-.024	-.109	.914
	Total X2	.003	.307	.003	.010	.992
	Total X3	.354	.291	.301	1.216	.232
a. Dependent Variable: Total Y						

Sumber: Data diolah SPSS24 2022

Beralaskan pada tabel diatas, bahwa persesuaian regresi yang terebentuk pada uji linier berganda ialah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 8.879 + (-0.023)X_1 + 0.003X_2 + 0.354X_3$$

Bentuk diatas bisa diuraikan sebagai berikut:

- a Konstanta (a) sebesar 8,879 memperlihatkan bahwa variabel dependen *turnover intention* ialah sebesar 8,879 bila variabel independen

Pengaruh Kompensasi, Keterikatan Organisasi, serta Kepuasan Kerja ialah konstan.

- b Koefisien kompensasi (X1) ialah -0,023. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel koefisien kompensasi (X1) berpengaruh negatif tentang *turnover intention* (Y).
- c Keterikatan tentang organisasi (X2) mempunyai total koefisien setotal 0,003. Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien variabel Keterikatan Organisasi (X2) berpengaruh positif tentang intensi turnover (Y). Menjelaskan bahwa semakin besar total keterikatan organisasi maka semakin besar pula total turnover intention karyawan.
- d Total koefisien kepuasan kerja (X3) sebanyak 0,354%. Hal ini memperlihatkan bahwa total koefisien variabel pengukur kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif tentang *turnover intention* (Y).

4. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R²)

Adjusted R Square hendak diterapkan pada hasil hit rate SPSS (R²). *Adjusted R Square* (R²) dipakai untuk mengetahui sejauh mana Kompensasi (X1), Keterikatan Organisasi (X2), serta Kepuasan Kerja (X3) tidak berkorelasi negatif dengan *Turnover Intention* (Y). Koefisien determinasi (R²) saat ini melemahkan kemampuan bentuk tertentu yang penting dalam menghadirkan ragam variabel dependen. Hasil koefisien determinasi R² bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Bentuk Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.083	.006	4.961
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2				
b. Dependent Variable: Total Y				

Sumber: Data diolah SPSS24 2022

Berlandaskan tabel di atas, koefisien determinasi untuk R Square didapat sebesar 0.083 sebesar 08.3%. Menurut total yang bersangkutan, varian ditemukan sebesar 08.0% bila dibandingkan dengan varian yang bersangkutan, meskipun varian tersebut ditemukan dikuasai oleh faktor yang ada pada keduanya.

b) Uji F

Uji F dipakai untuk memahami Kompensasi, Keterikatan Organisasi, serta Kepuasan Kerja tentang variabel pengukuran *Turnover Intention*. Hal ini juga menegaskan bahwa data cocok dengan bentuk yang dipakai dalam penelitian.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress ion	79.740	3	26.580	1.080	.370 ^b
	Residua l	886.160	36	24.616		
	Total	965.900	39			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2						

Sumber: Data diolah SPSS24, 2021

PT. Kondisi lapangan Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya memperlihatkan bahwa gaji, keterikatan organisasi, serta kepuasan kerja tidak berpengaruh secara substansial tentang turnover intention bahwa kompensasi masih sesuai dengan standar upah pegawai yang bekerja dalam perusahaan, keterikatan organisasi pegawai masih tinggi serta pegawai merasa puas hendak kerja pada perusahaan. Maka bisa diasumsikan bahwa total signifikan $0.370 > 0.05$, maka H_0 diterima serta H_a ditolak.

c) Uji T

Uji T dipakai buat memahami implikasi pribadi (parsial) dari ketiga variabel Kompensasi (X1), Keterikatan Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), serta *Turnover Intention* (Y). Untuk memberikan kemampuan agar diterima tanpa membutuhkan riset hipotesis, dipakai dasar pengutipan keputusan. tingkat total signifikansi ialah 0.05 . Dasar pengutipan keputusan:

- a. Bila total signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima serta H_a ditolak.
- b. Bila total signifikan < 0.05 , maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

Hasil riset analisis uji t bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji tT

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.879	6.512		1.363	.181
	Total X1	-.023	.214	-.024	-.109	.914
	Total X2	.003	.307	.003	.010	.992
	Total X3	.354	.291	.301	1.216	.232

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah SPSS24, 2021

Berlandaskan tabel, t pada variabel X1 kompensasi sebesar t sebesar -0,109 dengan koefisien baku beta -0,024 serta signifikansi sebesar 0,914 ataupun lebih dari 0,05 yang berarti H_0 diterima serta H_a ditolak. PT. Variabel gaji Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya tidak berpengaruh tentang turnover intention. Hal ini terjadi sesuai dengan lingkungan kerja pada pegawai saat menerima upah masih disebut dalam kondisi layak serta sesuai apa yang pegawai kerjakan.

Pada variabel X2, keterikatan organisasi mempunyai total t 0,010, standardized coefiesiens beta 0,003, serta total signifikansi 0,992 ataupun lebih dari 0,05 yang berarti H_0 diterima serta H_a ditolak. Keterikatan organisasional tidak berdampak pada turnover intention (Y) karena pegawai merasa bertanggung jawab untuk mengikuti hukum perusahaan.

Pada variabel X3, kepuasan kerja memegang total t sebesar 1,216, koefisien baku beta 0,301, serta total signifikansi sebesar 0,232 ataupun lebih dari 0,05 yang berarti H_0 diterima serta H_a ditolak. Kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh tentang turnover intention, Menurut riset tersebut (X3). Disebut begitu dikarenakan sesuai dengan kondisi lapangan kinerja pegawai bagian besar mempunyai rasa puas dengan apa yang dikerjendak serta penempatan posisi pegawai sesuai dengan keahlian pada bidangnya masing-masing.

Pembahasan

Dalam riset ini remunerasi, keterikatan organisasi, serta kepuasan kerja tentang turnover intention di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya diperiksa. Setelah berbagai langkah, kesimpulan dapat dibentuk serta diterangkan di bawah ini.

1. Pengaruh Kompensasi (X1) tentang *Turnover Intention* (Y) di pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya

Berlandaskan tabel koefisien yang diolah dengan SPSS24 diperoleh total t segede -0,109 beserta tingkat signifikansi 0,914 yang lebih besar dari 0,05 hingga H_0 diterima serta H_a ditolak. Pengujian ini memperlihatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kecil tentang turnover intention PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. Hal ini sesuai dengan kalangan operasi pegawai serta apa yang mereka lakukan sambil menghasilkan uang sudah tercukupi sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan, tunjangan lain sebagainya dirasa sudah diberikan oleh perusahaan sehingga anggapan karyawan tentang kurangnya gaji tidak sesuai apa yang terjadi, pada intinya perusahaan sudah memberikan kompensasi pada pegawai selaras bersama apa yang dikerjakan sama pegawai tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) tentang *Turnover Intention* (Y) di pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya

Pengujian komitmen organisasional memperlihatkan bahwa pengaruhnya kecil dari koefisien SPSS24 diperoleh total t sejumlah 0,010 bersama tingkat signifikansi 0,992 ataupun kian dari 0,05 yang memperlihatkan H_0 diterima serta H_a ditolak. Dengan demikian, komitmen organisasi

mempunyai pengaruh yang kecil tentang *turnover intention* PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. Hal ini sesuai dengan kondisi lapangan perusahaan, dimana pegawai merasa bertanggung jawab untuk mengikuti standar perusahaan. Peneliti menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hal tersebut sudah sesuai apa yang diterangkan oleh pihak kantor bahwa perusahaan sudah berusaha menyesuaikan dengan kemampuan dan ketentuan yang semestinya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) tentang *Turnover Intention* (Y) di pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya

Tes kepuasan kerja memperlihatkan tidak ada korelasi dengan *turnover intention*. H_0 disetujui berlandaskan total t 1,216 serta tingkat signifikansi 0,232. Pengujian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak berimbas tentang *turnover* pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. Berlandaskan kondisi lapangan, sebagian besar kinerja pegawai memuaskan, serta jabatannya berlandaskan keahliannya. Kepuasan kerja tidak berpengaruh tentang *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut sudah sesuai apa yang diterangkan oleh pihak kantor bahwa perusahaan sudah berusaha menyesuaikan dengan kemampuan dan ketentuan yang semestinya.

4. Pengaruh kompensasi (X1), komitmen organisasi (X2) serta kepuasan kerja (X3) tentang *turnover intention* (Y) pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya

Berlandaskan riset yang mengaitkan kompensasi (X1), komitmen organisasi (X2), serta kepuasan kerja (X3) tentang *turnover intention* (Y), tidak terdapat pengaruh secara simultan pada PT. Pegawai Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. Korelasi yang dihitung dengan SPSS24 memperlihatkan bahwa faktor-faktor ini tidak mempunyai dampak yang simultan. Kompensasi (X1), komitmen organisasi (X2), serta kepuasan kerja (X3) berpengaruh tentang *turnover intention* (Y). dengan begitu maka hal yang terjadi pada lapangan yang sebenarnya adalah sudah sesuai dengan prosedur yang semstinya, sehingga apa yang menjadi anggapan dan masalah pada intinya tidak terjadi pada tiap-tiap variabel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pengakjian yang menujum dirumuskan diatas maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berlandaskan hasil penelitian, tidak ada hubungan antara gaji dengan niat keluar dari perusahaan. Hal ini dikarenhendak upah tersebut sepaserta dengan harapan pegawai perusahaan.
2. Dalam data yang didapat, peneliti memperlihatkan bahwa tidak ada korelasi antara dedikasi organisasi serta ambisi untuk keluar dari organisasi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai bangga dengan perusahaan atas kemauan mereka sendiri.
3. Berlandaskan temuan mereka, para peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara kepuasan kerja serta ambisi untuk keluar. Oleh karena itu, ditunjukkan oleh para pekerja yang merasa cocok dengan posisinya yang ada.
4. Dari data yang dikumpulkan peneliti mengenai hubungan antara variabel gaji, keterikatan organisasi, serta kepuasan kerja dengan variabel turnover intention, bisa diraih kesimpulan selaku berikut: Hal ini terpantau dari hasil analisis korelasi dengan memakai SPSS24 yang memperlihatkan bahwa tidak ada faktor gaji, variabel keterikatan organisasi, ataupun variabel kepuasan kerja yang mempunyai efek bersamaan pada variabel yang berkaitan dengan niat berpindah.

Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti saat ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan : Perusahaan harus jujur tentang jalur karir pegawai dengan memberikan kesempatan kepada pegawai berprestasi untuk mengikuti pelatihan keterampilan, mempromosikan penghargaan bagi pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik serta tepat waktu, serta memajukan fasilitas pegawai untuk menghasilkan keterikatan organisasi yang baik. Memakai keahlian mereka, mereka memakai TIK untuk memperluas jangkauan perusahaan. Dengan demikian diharapkan agar perusahaan dapat terus mempertahankan serta mengembangkan kinerja

pegawai hingga tidak terjadi perpindahan ataupun turnover pegawai ke perusahaan ataupun organisasi lain, hingga dapat memberikan kontribusi bagi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk menunaikan riset kian lanjut menyinggung *turnover intention* dengan memasukkan faktor-faktor lain serta pendekatan riset kualitatif ataupun lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. Y. D. R. B. H. G. (2020). KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AL-MULK KOTA SUKABUMI). *Jurnal Ners Indonesia*, 11(1).
- Chandra, T. E. S. (2019). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(2).
- Ginjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Hardani. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu. (Issue March).
- Hidayat, R. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai*. 1(1), 1–5.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Insan, A. N. (2020). Upah dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Swalayan Yayasan Indonesia Timur di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 1–11.

- Luh, N., & Antari, S. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION (STUDI PADA LOSARI HOTEL SUNSET BALI)*. 1(1), 31–37.
- Parwoto, A. F. (2020). *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 4(3), 1818–1830.
- Riris Anggun, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) *Procuratio: Jurnal ...*, 3(1), 1–10.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Sunrawali, A. N., & Alimuddin, M. I. (2020). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Driver Goride Gojek Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.487>
- Triyanto, K. A. (2020). *PENGARUH KEPUASAN ATAS GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DI*. 11(November), 76–93.
- Wahono, D. M. P. H. S. B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 92–103.