

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT. SINAR ASIA FORTUNA REMBANG**

Moh. Danang Putra Arosaf¹⁾, Anik Nurhidayati²⁾

Universitas YPPI Rembang

E-mail: riaair35@gmail.com¹⁾, anh.angjel@gmail.com²⁾

Abstrak

Pada riset ini ditargetkan agar mendapati bagaimana pengaruh antar variabel stimulus komitmen organisasional, variabel stimulus budaya organisasional dan variabel stimulus kompensasi terhadap variabel *output turnover intention* karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Rembang. Populasi pada riset ini ditetapkan pada semua karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Rembang sejumlah 123 karyawan. Model riset mengimplementasikan data primer dalam kuesioner serta dengan skala Likert lima poin selaku metode pengalokasian data, sedangkan sampling jenuh adalah strategi sampel yang digunakan dalam riset ini. Rumus *alpha cronbach*, analisis linier berganda, uji signifikansi, dan koefisien determinasi semuanya telah difungsikan untuk menelaah keabsahan dan reliabel pada suatu kuesioner sebagai penentuan apakah hipotesis riset ini benar. Hasil dari riset diketahui: (1) komitmen organisasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) budaya organisasional juga berpengaruh secara negatif serta pula signifikan (3) kompensasi juga berdampak negatif dan signifikan, dan ketika diuji secara bersamaan mulai dari variabel prediktor komitmen organisasional, variabel prediktor budaya organisasional, dan variabel prediktor kompensasi berpengaruh secara negatif serta pula signifikan. Menurut angka koefisien determinasi, variabel prediktor tersebut terhadap variabel kriteria sebesar 22,1% dengan variabel-variabel lain juga yang mempengaruhi sisanya sebesar 77,9%.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kompensasi, *Turnover Intention*.

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEE AT
PT. SINAR ASIA FORTUNA REMBANG***

Abstract

This research targeted to find out how the influence between organizational commitment stimulus variables, organizational culture stimulus variables and compensation stimulus variables on the output turnover intention variables of employees PT. Sinar Asia Fortuna Rembang. The population in this study was determined at all employees of PT. Sinar Asia Fortuna Rembang has 123. The research model implements primary data in questionnaires and with a five-point Likert scale as a method of allocating data. While saturated sampling is the sample strategy used in this research. Cronbach's alpha, multiple linear analysis, significance test, and coefficient of determination have all been used to examine the validity and reliability of a questionnaire to determine whether the research hypothesis is correct. The results of the research are known: (1) organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, (2) organizational culture has a negative and significant effect (3) compensation also has a negative and significant impact, and when tested simultaneously

starting from organizational commitment predictor variables, organizational culture predictor variables, and compensation predictor variables have a negative and significant effect. According to the coefficient of determination, the predictor variable against the criterion variable was 22.1% with other variables also affecting the remaining 77.9%.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Compensation, Turnover Intention.

A. PENDAHULUAN

Tidak dapat disangkal seorang tenaga kerja merupakan kekayaan suatu perusahaan sebagaimana yang paling berharga dan terus menerus dirawat dalam kondisi dengan baik di ruang lingkup organisasi. Aliterasi atau pergantian karyawan tidak dapat dihindari, hal ini berdampak negatif pada kinerja perusahaan dan membutuhkan investasi keuangan yang signifikan untuk mulai mempekerjakan staf baru dan secara bertahap melatih untuk menjadi staf yang siap untuk memulai bekerja kapan pun dibutuhkan.

Salah satu peranan pemangku suatu keperluan yang penting dalam perkembangan sebuah perusahaan adalah karyawan. Secara pribadi sendiri sebagai *human resources* memiliki kedudukan vital seraya melakukan percepatan mengembangkan suatu organisasional. Karyawan adalah aset bisnis yang paling berharga karena tanpa sumber daya manusia yang efektif dan dapat diandalkan perusahaan tersebut tidak akan dapat memenuhi tujuannya dan semua proses internal tidak akan dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Tabel.1

Data Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Rembang 2020-2022

Tahun Periode	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Sisa Karyawan
2020	159	-	1	158
2021	158	-	34	124
2022	124	-	1	123

Sumber: PT. Sinar Asia Fortuna Rembang (2022)

Berdasarkan tabel data yang terjadi mengenai niatan untuk keluar tenaga kerja yang dialami selama tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 di PT. Sinar Asia Fortuna terlihat bahwa jumlah *turnover* sangat meningkat pada tahun 2021, dimana hal ini mengingat puncak pandemic virus corona melonjak sangat tajam, dengan hal tersebut yang mengakibatkan pemutusan kerja maupun pengunduran diri di dalam perusahaan meningkat. Hal ini berimbas pada angka *turnover* yang terjadi relatif tinggi dan sudah dipastikan akan sangat berdampak negatif terhadap kondisi internal PT. Sinar Asia Fortuna Rembang.

Dalam riset sejauh ini untuk menentukan apakah di PT. Sinar Asia Fortuna Rembang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi atau rendah. Jika selama perusahaan tidak memperhatikan *turnover intention* dan tidak dikendalikan secara teratur akan berakibat kerugian bagi perusahaan itu sendiri, terutama jika menyangkut kerugian hilangnya

sumber daya manusia dan potensi pengungkapan informasi rahasia dan kekayaan intelektual kepada para pesaing yang membuat perusahaan harus memutar strategi-strategi baru.

Maka perlu memperhatikan *turnover intention* serta harus mampu dikendalikan sehingga dapat seminimal mungkin menekan tingkat kenaikan *turnover* itu sendiri agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang sangat tinggi. Dalam meminimalkan tingkat *turnover* adapun dengan beberapa faktor yaitu: komitmen organisasi, budaya organisasi, serta imbalan kompensasi yang sangat setimpal dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban karyawan itu sendiri. Komitmen organisasi yang sangat baik tentu akan berbuntut terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja selama menjadi bagian perusahaan. Komitmen organisasi, memotivasi karyawan untuk berubah dan terikat dengan kepuasan kerja, seperti semua sejalan dengan hasil kerja sehingga hal tersebut dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial dan organisasi. Maka perusahaan harus memberikan jaminan komitmen yang selalu menjadi keinginan karyawan, serta tentunya menguntungkan dan tidak merugikan. Dengan penerapan budaya organisasi yang selalu menjadi ciri khas perusahaan serta selalu dimiliki, diyakini, bahkan diterapkan setiap waktu oleh karyawan demi memajukan sebuah organisasi, serta untuk nanti akan menciptakan sinergi antar karyawan dengan lingkup organisasi. Kompensasi juga menjadi penunjang dalam menjalankan pekerjaan, dengan kompensasi yang sesuai mampu memberikan semangat dengan mengemban tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Grand theory dalam riset ini menggunakan *theory of reasoned action* (tindakan beralasan) untuk bagaimana menentukan hubungan antara komitmen, budaya dan juga kompensasi serta sejalan dengan keinginan untuk keluar. Karena adanya hubungan antara teori tindakan beralasan dan faktor komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi, dan niat untuk keluar dari perusahaan. Dimana, pada intinya, tujuan seorang pekerja akan sangat dipengaruhi oleh sikap dan standar pribadi untuk tindakan tersebut. Menurut hasil riset, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompensasi adalah norma subyektif yang mendorong teori tindakan beralasan. Diperkirakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat berdampak pada keputusan tenaga kerja untuk meninggalkan dan memilih pergi dari perusahaan atau mencari tantangan pekerjaan baru di tempat berbeda. Menurut Kartono (2017) *turnover intention* dicirikan sebagai keputusan yang disengaja dari pihak karyawan baik oleh karyawan (sukarela) atau oleh pemberi kerja untuk keluar dari organisasi yang dapat memiliki dampak finansial yang besar pada penataan manajemen sumber daya manusia. Jika *turnover intention* tidak diatur secara ketat, maka akan menimbulkan kerugian yang signifikan secara langsung terhadap suatu perusahaan, jika kemudian terdapat terkikis antara *human resources* dan potensi tersingkap rahasia ke rival, yang memaksa perusahaan untuk mempertimbangkan kembali. Kemudian kehilangan

pekerja terampil juga akan berdampak negatif pada operasi perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Batugal & Tindowen (2019) bagi perusahaan untuk mempertahankan kualitas, pertumbuhan dan keberlanjutan terhadap dedikasi organisasi membentuk sebuah komponen yang luar biasa penting. Dengan hal semacam itu, perlu dilakukan riset tentang komitmen organisasi untuk memastikan bahwa tenaga kerja bukan hanya menjadi elemen formal sebagaimana pula tertanam sebuah sikap luhur, tanggung jawab, serta juga rasa memiliki. Karyawan juga perlu memiliki rasa menyukai organisasi dan bersedia menggunakan semua potensi dan usaha yang tinggi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Temuan studi sebelumnya oleh Faradila dan Suryaman (2021) menunjukkan komitmen organisasi kemudian serta budaya organisasional mempunyai dampak buruk serta merugikan secara kuat atas *turnover intention* karyawan.

Menurut Hari (2019) cita-cita yang digunakan oleh sumber daya manusia sebagai standar untuk tindakan dan perilaku di dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebagaimana implementasi suatu budaya dalam organisasi yang terpuji sangat penting bagi setiap kelompok atau individu seraya selalu diterapkan, dipatuhi dan wajib diikuti, maka perusahaan dituntut untuk dapat mengimplementasikan agar seluruh karyawan dapat berkolaborasi seefektif mungkin. Budaya organisasi bukanlah seperangkat aturan, melainkan pemahaman setiap anggota tentang bagaimana mampu melakukan hal yang terus dikerjakan dalam keinginan menggapai tujuan serta tidak dikecualikan sasaran organisasional itu sendiri secara bertahap bahkan menyurutkan niatan keluar. Kesimpulan hasil riset terdahulu yang dilakukan Sari, dkk (2018) menunjukkan bahwa variabel stimulus budaya organisasional dan variabel stimulus komitmen organisasional memiliki dampak merugikan yang amat kuat atas variabel *output (turnover intention)* berkenaan kepada karyawan.

Kompensasi adalah satu-satunya faktor terpenting yang memiliki dampak signifikan terhadap niat pekerja untuk keluar dari organisasi itu sendiri, sehingga *stakeholder* harus memantau hal ini dan memastikan bahwa kompensasi yang ditawarkan kepada pekerja sesuai dengan harapan atas pekerjaan yang dibebankan, sehingga memacu semangat juang dalam bekerja. Kompensasi dapat memberi arti segala sesuatu yang dapat diterima dari sebuah timbal balik, yang mana baik berupa bentuk fisik maupun non fisik. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat memiliki sebuah arti dimana sebagai bentuk timbal atau balasan atas sebuah jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai sebuah rupa penghargaan atas selama karyawan bekerja memberikan kontribusi dan dedikasi untuk pekerjaannya kepada organisasi. Hasil riset yang terdahulu dilakukan Faradila dan Suryaman (2021) membuktikan variabel kompensasi, variabel stimulus budaya organisasional serta meliputi variabel stimulus komitmen organisasional memiliki dampak

bersifat merugikan secara kuat atas variabel kriteria (*turnover intention*) yang sering terjadi kepada karyawan.

Berdasarkan paparan dalam penjelasan serta hasil segala riset terdahulu maka terbentuk sebuah hipotesa riset yang dilakukan:

H₁: Varian bebas komitmen organisasi diduga berimbas negatif serta signifikan atas *turnover intention* pada tenaga kerja.

H₂: Varian bebas Budaya organisasional diduga memiliki imbas negatif serta signifikan atas *turnover intention* pada tenaga kerja.

H₃: Varian kompensasi diduga memiliki imbas negatif serta signifikan atas *turnover intention* pada tenaga kerja.

B. METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi

Parameter komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018): berasal dari emosional, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif adalah semua aspek dari komitmen organisasi itu sendiri.

2. Budaya Organisasi

Parameter budaya organisasi menurut Hari (2019) bergelora ketika dalam bekerja, menjaga serta pula memelihara stabilitas ketika fokus dalam perjanjian kerja, inventif dengan mempertimbangkan risiko, memperhatikan detail kecil dalam setiap masalah secara cermat dan terperinci, mengarah dalam sebuah hasil yang sedang ingin digapai, memfokuskan pada setiap relevansi yang berkaitan atas kepentingan karyawan.

3. Kompensasi

Parameter kompensasi menurut Elmi (2018) ialah: gaji, insentif, dan bonus. Remunerasi tidak langsung, termasuk cuti, fasilitas, tunjangan dan asuransi.

4. Niatan akan keluar dari organisasi (*Turnover Intention*)

Mobley dalam Halimah, dkk (2016), parameter *turnover intention* adalah pertimbangan untuk keluar, mencari pekerjaan alternatif dan niatan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengumpulan Data

Selama proses riset dilakukan adanya pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner (tertutup) kepada responden. Pernyataan yang dilampirkan pada kuesioner menggunakan sistem pengukuran skala *likert*. Skala *likert* ini digunakan agar dapat melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan sebuah tingkat persetujuan yang terjadi dan dialami terhadap serangkaian afirmasi yang akan dipilih.

Varietas sebuah data dalam riset berupa data subjek, data primer digunakan sebagai basis data. Semua personel PT. Sinar Asia Fortuna yang berjumlah 123 karyawan serta karyawan menjadi populasi penelitian. Karena semua sampel digunakan dalam riset, maka dipilih sampling jenuh sebagai strategi pengambilan sampel.

Uji Instrumen

Dalam riset yang dilakukan dalam mengaplikasikan uji instrumen yang melingkupi sebuah uji keabsahan atau validitas serta juga uji keandalan atau reliabilitas (Ghozali, 2018).

1. Uji Validitas

Valid atau tidaknya keabsahan dalam entitas kuesioner dengan bermacam cara yang dilakukan untuk membandingkan r hitung dengan r tabel untuk angka atau nilai kepercayaan dinyatakan dengan formula: (*degree of freedom/df*) = $n - 2$. Parameter akan dikatakan valid apabila angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ perbandingan berbalik nilai jika parameter akan dikatakan tidak valid apabila angka $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Menakar dalam entitas kuesioner yang mana berupa sebuah parameter-parameter pada konstruksi (variabel). Dimana uji pada reliabilitas memakai *cronbach alpha* adapun hal ini demi mengidentifikasi seberapa konsisten item-item dalam kuesioner yang berhubungan satu dengan yang lain, variabel akan dikatakan reliabel ketika dalam pengelolaan data memberikan suatu angka > 0.70 .

Teknik Analisis Data

Analisis terhadap riset memanfaatkan regresi linier berganda dimana hal ini akan digunakan sebagai kaidah untuk analisis data dalam riset, dengan merujuk pada persamaan acuan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Tahapan *multiple linear regression*:

1. Uji t Parsial

Temuan uji t selaku parsial menurut Ghozali (2018) bilamana menunjukkan sekian banyak variasi di suatu variabel yang terpengaruh dependen dapat dijelaskan oleh akibat dari satu variabel pengurai yang sering disebut variabel independen. Langkah-langkah berikut diperlukan untuk menguji statistik t:

a. Hipotesis Statistik

$H_0: \beta_1: \beta_2: \beta_3 \geq 0$, interpretasi dalam arti variabel bebas pertama komitmen organisasi, variabel bebas selanjutnya budaya organisasi, serta variabel bebas yang terakhir kompensasi tidak memiliki dampak negatif pada variabel terpengaruh *turnover intention*.

$H_a: \beta_1: \beta_2: \beta_3 < 0$, interpretasi dalam arti variabel bebas pertama komitmen organisasi, variabel bebas selanjutnya budaya organisasi, serta variabel bebas yang terakhir kompensasi memiliki dampak negatif pada variabel terpengaruh *turnover intention*.

b. Penerimaan sebuah hipotesa dan Penolakan sebuah Hipotesa

H_1, H_2, H_3 : apabila akan mengalami penerimaan jika nilai berbilang: $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

H_1, H_2, H_3 : apabila akan mengalami penolakan jika nilai berbilang: $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Intinya di dalam sebuah koefisien determinasi (R^2) dilakukan agar sebagaimana dalam mengukur seberapa baik paradigma yang mampu memberikan pencerahan dan menjelaskan sesuatu varian dalam variabel dependen. Koefisien determinan menurut Ghazali (2016) berkisar antara nol sampai satu, dengan angka yang mendekati satu menunjukkan pengaruh yang lebih kuat atau variabel independen hampir menyeluruh menerangkan rentang variasi variabel terpengaruh dependen, dan angka yang akan menyentuh nilai nol menunjukkan pengaruh yang lebih lemah dari suatu variabel tidak terikat independen (bebas) kepada interpretasi variabel terpengaruh dependen. Nilai R^2 yang sederhana menjelaskan kemampuan faktor-faktor independen dan rentang variasi suatu variabel terpengaruh yakni dependen yang sungguh pendek.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Dalam Uji Validitas meliputi Variabel Bebas Komitmen Organisasi.

Tabel 2

Uji terhadap Validitas dalam Variabel Bebas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,491	0,361	Valid
K2	0,908	0,361	Valid
K3	0,610	0,361	Valid
K4	0,715	0,361	Valid
K5	0,810	0,361	Valid
K6	0,491	0,361	Valid
K7	0,468	0,361	Valid
K8	0,688	0,361	Valid
K9	0,596	0,361	Valid
K10	0,926	0,361	Valid
K11	0,908	0,361	Valid
K12	0,926	0,361	Valid
K13	0,926	0,361	Valid
K14	0,908	0,361	Valid
K15	0,491	0,361	Valid

Sumber: Informasi utama yang diproses (2023)

Komponen variabel bebas komitmen organisasi semuanya dapat disimpulkan dari Tabel 2 dikatakan autentik.

- b. Dalam Uji Validitas meliputi Variabel Bebas Budaya Organisasi

Tabel.3

Uji terhadap Validitas dalam Variabel Bebas Budaya Organisasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
B1	0,685	0,361	Valid
B2	0,585	0,361	Valid
B3	0,777	0,361	Valid
B4	0,685	0,361	Valid
B5	0,588	0,361	Valid
B6	0,777	0,361	Valid
B7	0,830	0,361	Valid
B8	0,585	0,361	Valid
B9	0,830	0,361	Valid
B10	0,585	0,361	Valid
B11	0,830	0,361	Valid
B12	0,585	0,361	Valid
B13	0,830	0,361	Valid
B14	0,585	0,361	Valid
B15	0,510	0,361	Valid

Sumber: Informasi utama yang diproses (2023)

Komponen variabel bebas budaya organisasi semuanya dapat disimpulkan dari Tabel 3 dikatakan autentik.

- c. Dalam Uji Validitas meliputi Variabel Bebas Kompensasi

Tabel.4

Uji terhadap Validitas dalam Variabel Bebas Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S1	0,685	0,361	Valid
S2	0,737	0,361	Valid
S3	0,714	0,361	Valid
S4	0,965	0,361	Valid
S5	0,451	0,361	Valid
S6	0,670	0,361	Valid
S7	0,675	0,361	Valid
S8	0,811	0,361	Valid
S9	0,819	0,361	Valid
S10	0,845	0,361	Valid
S11	0,694	0,361	Valid
S12	0,648	0,361	Valid
S13	0,738	0,361	Valid
S14	0,755	0,361	Valid
S15	0,956	0,361	Valid
S16	0,956	0,361	Valid
S17	0,965	0,361	Valid
S18	0,956	0,361	Valid
S19	0,717	0,361	Valid
S20	0,755	0,361	Valid
S21	0,738	0,361	Valid

Sumber: Informasi utama yang diproses (2023)

Komponen variabel bebas kompensasi semuanya dapat disimpulkan dari Tabel 4 dikatakan autentik.

- d. Dalam Uji Validitas meliputi Variabel Terikat *Turnover Intention*

Tabel.5
Uji Validitas dalam Variabel Terikat *Turnover Intention*

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
T1	0,785	0,361	Valid
T2	0,642	0,361	Valid
T3	0,638	0,361	Valid
T4	0,711	0,361	Valid
T5	0,694	0,361	Valid
T6	0,638	0,361	Valid
T7	0,604	0,361	Valid
T8	0,785	0,361	Valid
T9	0,604	0,361	Valid
T10	0,638	0,361	Valid
T11	0,668	0,361	Valid
T12	0,638	0,361	Valid

Sumber: Informasi utama yang diproses (2023)

Komponen variabel terikat *turnover intention* semuanya dapat disimpulkan dari Tabel 5 dikatakan autentik.

Hasil Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Dalam penjabaran untuk sebab akibat yang diketahui melalui faktor-faktor independen terhadap variabel prediktor yang pertama merupakan komitmen organisasi (X_1), kemudian variabel prediktor selanjutnya budaya organisasi (X_2), serta variabel prediktor terakhir merupakan kompensasi (X_3) terhadap variabel-variabel yang berhubungan dengan variabel terikat *turnover intention* (Y) sedapat mungkin digunakan dalam multiple linear *regression models*.

Tabel.6
Olah Analisis Data

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
Konstanta	-6,835			
Komitmen Organisasi	-0,336	-3,396	-1,657	H ₁ diterima
Budaya Organisasi	-0,150	-3,605	-1,657	H ₂ diterima
Kompensasi	-0,146	-3,484	-1,657	H ₃ diterima

Sumber: Olah data (2023)

$$Y = - 6.835 - 0,336 X_1 - 0,150 X_2 - 0,146 X_3$$

- a. Jika variabel pertama komitmen organisasi (X_1), kemudian variabel kedua budaya organisasi (X_2), serta variabel terakhir kompensasi (X_3) berdampak terhadap variabel yang menjadi akibat yakni *turnover intention* (Y) sama dengan angka yang mendekati nol, maka variabel yang terikat *turnover intention* akan menetap atau

konstan dengan angka -6,835, sesuai interpretasi yang terhitung dari bilangan konstanta -6.835.

- b. Koefisien dalam sebuah regresi variabel yang bebas pertama komitmen organisasi (X_1) sebesar -0,336 yang menunjukkan jika naik sebesar satu tingkat satuan oleh hal ini tingkat *turnover intention* akan turun secara dengan angka berjumlah 0,336.
- c. Koefisien dalam konteks regresi variabel budaya yang bebas kedua budaya organisasi (X_2) sebesar -0,150 yang menunjukkan jika naik sebesar satu tingkat satuan oleh hal ini tingkat *turnover intention* akan turun secara dengan angka berjumlah 0,150.
- d. Koefisien dalam sebuah regresi variabel yang bebas ketiga kompensasi (X_3) dengan jumlah angka sebesar -0,146 yang menunjukkan bahwa jika naik sebesar satu tingkat satuan oleh hal ini tingkat *turnover intention* akan mengalami turun dengan angka yang berjumlah sebesar 0,146.

Tabel.7
Olah Data Uji Hipotesis

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	Kesimpulan
Konstanta	-6.835				
Komitmen Organisasi	-0,336	-3.396	-1.657	Negatif Signifikan	H ₁ diterima
Budaya Organisasi	-0,150	-3.605	-1.657	Negatif Signifikan	H ₂ diterima
Kompensasi	-0,146	-3.484	-1.657	Negatif Signifikan	H ₃ diterima

Sumber: Olah data (2023)

Dari interpretasi data Tabel 7 dapat ditarik kesimpulan:

- a. Interaksi antara Variabel Komitmen Organisasi dan Variabel *Turnover Intention*

Temuan dalam uji terhadap hipotesis yang pertama menunjukkan jika hipotesis pusat penelitian dapat diterima. Mempertimbangkan uji dampak terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel niat untuk keluar, maka diperoleh $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3,396 < -1,657$). Hasil pengujian membuktikan komitmen organisasi berdampak yang negatif pada niatan untuk keluar.

Samsuddin (2018) menjabarkan bagaimana interpretasi sebuah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu disebut sebagai komitmen organisasi. Tindakan tersebut selalu dapat mencerminkan janji terhadap sesuatu yang dibuat untuk diri sendiri secara pribadi atau pihak luar seperti orang lain. Komitmen adalah penegasan yang utuh karena merupakan aktivitas aktual yang muncul dari sifat batiniah.

Hasil riset ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Deas Faradila dan Suryaman (2021) serta penelitian dari Sari, dkk (2018) yang mengemukakan keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Dengan demikian, jika komitmen organisasional kuat akan berakibat terhadap tingkatan *turnover intention* yang terjadi tentu

berkurang, demikian pula andai komitmen organisasional rendah kemudian tingkatan *turnover intention* akan melambung tinggi.

b. Interaksi antara Variabel Budaya Organisasi dan Variabel *Turnover Intention*

Temuan uji hipotesa selanjutnya merujuk pada diterima atau tidaknya hipotesis sentral dalam riset. Berdasarkan uji hubungan antara budaya perusahaan dan keinginan untuk keluar, diperoleh $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3,605 < -1,657$). Hasil pengujian membuktikan adanya budaya organisasi memiliki dampak yang negatif pada niatan untuk keluar.

Fahmi (2017) menginterpretasikan budaya organisasi sebagai seperangkat standar dan keyakinan terbaru yang telah memiliki semangat dan perasaan bangga bagi sebuah kelompok organisasi perusahaan dalam menangani masalah dan tujuan eksklusif sebagai hasil akhir dari proses peleburan budaya dan gaya perilaku masing-masing individu, yang berfungsi sebagai panduan.

Hasil riset ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Fauziah, dkk (2021), dan riset dari Susanti dan Rizal (2021), serta dari Deas Faradila dan Suryaman (2021) yang mengemukakan bahwa niat untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi secara negatif oleh budaya organisasi. Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi yang lebih meningkat tinggi akan menyebabkan penurunan tingkat *turnover intention*, sebagaimana pula sebaliknya jika dalam tingkat budaya organisasi yang rendah akan meningkatkan tingkat *turnover intention*.

c. Interaksi antara Variabel Kompensasi dan Variabel *Turnover Intention*

Temuan uji hipotesis ketiga menunjukkan manakala hipotesis dalam riset ini diterima. Berdasarkan dari konsekuensi uji pengaruh antara varian kompensasi terhadap *turnover intention* diperoleh $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3,484 < -1,657$). Hasil pengujian membuktikan adanya kompensasi memiliki dampak yang negatif pada niatan untuk keluar.

Wijaya (2020) mengemukakan jika *turnover intention* menggambarkan sebetuk intensitas hasrat seseorang demi menyimpang dari kelompok atau pesaing. Keinginan untuk memilih pekerjaan dengan kepastian yang lebih besar merupakan salah satu dari unsur yang berkontribusi terhadap *turnover intention*.

Hasil terhadap riset yang telah dikemukakan ini sejalan dengan riset terdahulu dari Faradila dan Suryaman (2021) yang mengklaim bahwa tingkat kompensasi secara signifikan dan secara negatif mempengaruhi niat untuk keluar. Berdasarkan hal tersebut, kompensasi yang lebih meningkat tinggi akan menyebabkan penurunan tingkat *turnover intention*, sebagaimana pula sebaliknya jika suatu tingkat kompensasi yang rendah akan meninggikan tingkat *turnover intention*.

Tabel.8
Olah Data dari Uji Determinasi (R^2)

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Kabupaten Rembang	0,221

Sumber: Olah data (2023)

Interpretasi Tabel 8 menunjukkan bahwa angka atau nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* mencapai nilai 0,221. Nilai tersebut merujuk pada sebuah variabel pertama komitmen organisasi (X_1), kemudian variabel selanjutnya budaya organisasi (X_2), terakhir ialah variabel kompensasi (X_3) sehingga seluruh variabel prediktor memberikan kontribusi sebesar 0,221 atau 22,1% terhadap variabel kriteria yaitu *turnover intention* (Y), sedemikian juga efek variabel berlainan yang tidak termasuk dalam model riset sebesar 0,779 atau 77,9%, dari selisihnya.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Turnover intention* yang dialami tenaga kerja dari perusahaan yang bernaung di dalam PT. Sinar Asia Fortuna Rembang dipengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. *Turnover intention* yang dialami tenaga kerja dari perusahaan yang bernaung di dalam PT. Sinar Asia Fortuna Rembang berimbas secara negatif serta signifikan terhadap budaya organisasional.
3. *Turnover intention* yang dialami tenaga kerja dari perusahaan yang bernaung di dalam PT. Sinar Asia Fortuna Rembang berimbas secara negatif dan signifikan terhadap kompensasi.

Saran

1. Saran secara Metodologis
 - a. Ketika pengedaran kuesioner semampu mungkin untuk didampingi oleh peneliti agar poin-poin informasi dalam pernyataan dapat dipahami dengan jelas oleh semua responden tanpa terkecuali.
 - b. Riset selanjutnya perlu adanya penambahan-penambahan variasi dalam menguji model riset dimana skor *Adjusted R Square* bisa tinggi ketika mempertimbangkan berbagai responden dan mempertimbangkan faktor lain yang diyakini memengaruhi niat berpindah.
2. Saran untuk Praktisi

Hasil riset yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan dorongan, motivasi, serta manfaat bagi PT. Sinar Asia Fortuna Rembang sebagai bahan untuk mempertimbangkan dalam melakukan penerapan komitmen organisasi, budaya

organisasi dan peningkatan kompensasi bagi karyawan di dalam perusahaan yang sangat penting agar mampu mengendalikan dan menurunkan tingkat *turnover intention* terhadap karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Rembang.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Batugal, M.L.C., & Tindowen, D.J.C. (2019). Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*. 7, 11.
- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faradila, D., Suryaman. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical Cilegon. *Jurnal Inovasi dan Kreativitas*, 1, 1 – 7.
- Fauziah, Z., Agung, A., Dan Salain P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal Emas*, 2, 62 – 70.
- Ghozali, I. (2020) *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. 1st edn. Semarang: Yoga Pratama. 103-106.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*. 18(2), 13-23, 18(2), 13–23.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sari, D.P., Mulyani S., Dan Jaya, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 8, 117 -123.

- Susanti, F.D., Rizal, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 10, 1 -12.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang), *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2 (2), Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.