
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SERTA PERAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang)

Oleh

Gaudensia Widya Salju¹, Nasharudin², Tuti³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: [1saljugaudensiawidya@gmail.com](mailto:saljugaudensiawidya@gmail.com)

Article History:

Received: 07-01-2023

Revised: 17-02-2023

Accepted: 13-03-2023

Keywords:

Kompensasi, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap Turnover Intention serta peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi Karyawan di PT. Bestprofit Futures Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel 60 responden Perusahaan Bestprofit Futures di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin. Teknik Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Data diproses melalui Sotware Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (4) Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap Turnover Intention

PENDAHULUAN

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Turnover Intention adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006). Untuk itu perusahaan perlu untuk melihat bagaimana tingkat turnover intention yang terjadi dalam perusahaan dan selanjutnya menetapkan kebijakan dan mengatasi agar tingkat Turnover Intention yang terjadi bisa diminimalkan.

Ketika tingkat Turnover Intention pada perusahaan tinggi maka akan muncul banyak dampak yang dialami perusahaan seperti harus mengeluarkan biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011). Kerugian perusahaan yang lain adalah posisi yang kosong karena ditinggalkan oleh karyawan yang pindah. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dalam perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) diungkapkan bahwa dampak lainnya adalah berupa kurangnya keefektifan berjalannya suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Arunajaya (2013) menguji beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menyimpulkan bahwa keinginan tersebut dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasional.

Dengan demikian salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat Turnover Intention adalah dengan meningkatkan kompensasi, terutama dalam pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan pada karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Ircham, *et.al.*, 2012). Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

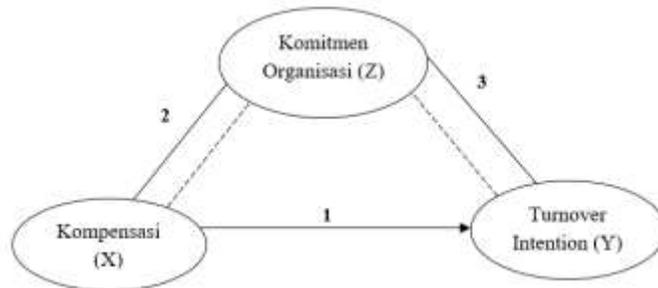
Salah satu prediktor yang digunakan untuk mengukur turnover intention adalah melalui komitmen organisasional. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Meyer, *et.al.*, dalam Sersic (1990) yang menyebutkan adanya kontribusi yang signifikan dari komitmen organisasional dalam memprediksi turnover intention. Hal yang senada juga dipaparkan oleh Labatmediem, *et.al.*, (2007) menyatakan bahwa dengan memahami komitmen organisasional dapat mengetahui hubungan antara komitmen organisasional dengan turnover intention.

Menurut Rehman, *et.al.*, (2013) komitmen organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatory yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian dan pengujian hipotesa. Variabel yang diteliti dalam dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Komitmen organisasi, *Turnover Intention*. Subjek penelitian ini dilakukan di Perusahaan Best Profit Futures Kota Malang. Sumber data yaitu data internal, sedangkan jenis data yaitu data primer berupa kuesioner, dan data kuesioner berupa profil perusahaan, data karyawan dan data perusahaan Best Profit Futures. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 60 karyawan, kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu

dengan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan SmartPLS 2.0 for Windows. Model konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;



Gambar 1. Model konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden pada penelitian ini meliputi;

1. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada Tabel 1:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-20 Tahun	21	35
2	21-25 Tahun	30	50
3	26-30 Tahun	7	11,67
4	31-35 Tahun	2	3,33
5	36-40 Tahun	0	0
6	>40 Tahun	0	0
Total		60	100

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi enam kategori usia. Dari 60 data yang digunakan sebanyak 21 (35%) responden berusia 17-20 tahun. Sebanyak 30 (50%) responden berusia 21-25 tahun, sebanyak 7 (11,67%) responden berusia 26-30 tahun dan sebanyak 2 (3,33%) responden berusia 31-35 tahun. Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 21-25 tahun.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 2:

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	laki-laki	33	55,00
2	Perempuan	27	45,00
Total		60	100,00

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi dua kategori jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Dari 60 data yang digunakan sebanyak 33 (55%) responden berjenis kelamin laki-laki. Dan sebanyak 27 (45%)

responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada Tabel 3:

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	25	41,67
2	S1	35	58,33
3	S2	0	0
Total		60	100,00

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi tiga kategori pendidikan. Dari 60 data yang digunakan sebagai responden, sebanyak 25 (41,67%) responden berpendidikan SMA dan sebanyak 35 (58,33%) responden berpendidikan S1. Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden di dominasi oleh mereka yang memiliki Pendidikan S1.

4. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4:

Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	27	45,00
2	1-3 Tahun	32	53,33
3	4-7 Tahun	1	1,67
Total		60	100

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi tiga kategori lama bekerja. Dari 60 data yang digunakan sebanyak 27 (45%) responden telah bekerja kurang dari < 1 tahun, sebanyak 32 (53,33%) responden telah bekerja selama 1-3 tahun, dan sebanyak 1 (1,67%) responden telah bekerja selama rentang waktu 4-7 tahun. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa lama bekerja di dominasi oleh responden yang bekerja selama 1-3 tahun.

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian instrumen penelitian dilaksanakan dengan uji validitas dan reliabilitas yang diuraikan sebagai berikut.

➤ Uji Validitas

Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % maka $r\text{-tabel} = 0,2521$. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai $r\text{-hitung}$ dengan nilai $r\text{-tabel}$. Jika $r\text{-hitung}$ lebih besar dari nilai $r\text{-tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini

dibantu dengan menggunakan software SPSS 23, hasil uji validitas dapat ditunjukkan dalam Tabel 4.5:

Tabel 5 hasil Uji Validitas Instrumen

No	r hitung	r tabel	Kriteria
Variabel Kompensasi (X)			
1	0,8838	0,2521	valid
2	0,7296	0,2521	valid
3	0,4487	0,2521	valid
4	0,5422	0,2521	valid
5	0,5081	0,2521	valid
6	0,7372	0,2521	valid
7	0,4674	0,2521	valid
8	0,8732	0,2521	valid
Variabel Komitmen Organisasi (Z)			
1	0,5242	0,2521	valid
2	0,6437	0,2521	valid
3	0,6956	0,2521	valid
4	0,6465	0,2521	valid
5	0,6487	0,2521	valid
6	0,7726	0,2521	valid
7	0,7352	0,2521	valid
8	0,6862	0,2521	valid
Variabel Turnover Intention (Y)			
1	0,889463	0,2521	valid
2	0,574821	0,2521	valid
3	0,511308	0,2521	valid
4	0,793982	0,2521	valid
5	0,843949	0,2521	valid
6	0,871249	0,2521	valid
7	0,801208	0,2521	valid

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel = 0,2521 atau lebih, maka semua pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya.

➤ Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. software SPSS memberikan fasilitas untuk pengujian reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Disini pengurangannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel dan dapat diterima jika memberikan nilai Alpha > 0,6 (Sekaran, 2016). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan software komputer SPSS versi 23 dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6:

Tabel 6: hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Crobranch's Alpha	Nilai Kritis	Kriteria
1	Kompensasi (X)	0,816	0,6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (Z)	0,809	0,6	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,850	0,6	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2023

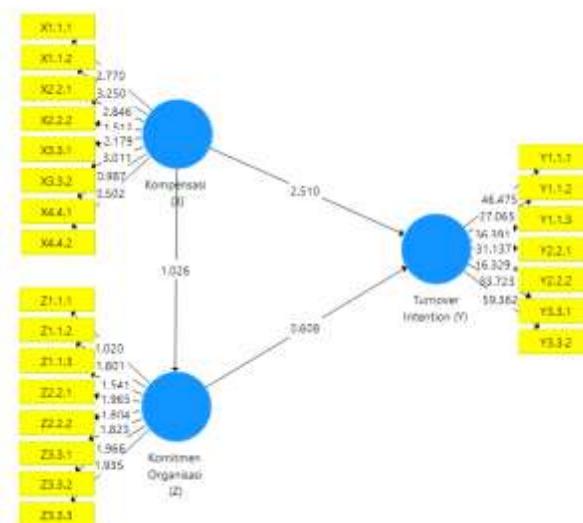
Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil dari reliabilitas instrument Kompensasi (X) adalah sebesar 0,816, instrument komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0,809, dan instrument *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,850. Ketiga instrument tersebut memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Hipotesis (Inner Model)

Nilai *Turnover intention* (Y) yang dipengaruhi oleh Kompensasi (X) melalui Komitmen Organisasi (Z) adalah sebesar 18,7%. Sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 18,7% terhadap variable *Turnover intention* (Y) melalui variable Komitmen Organisasi (Z) sedangkan sisanya sebanyak 82,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, hubungan yang bisa dijelaskan oleh variable kompensasi melalui komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini lemah. Hal ini menandakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan agar tetap bertahan di suatu perusahaan.

Uji hipotesis *bootstrapping* dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) versi 2.0. dengan menggunakan PLS hubungan antara variable dapat dideskripsikan dengan lebih jelas. *Bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis (*number of samples*: 60 dan *cases*: 60) maka didapatkan hasil yang diuraikan sebagai berikut:

Output bootstrap disajikan pada gambar sebagai berikut.



Gambar 2 Output bootstrapping

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis menggunakan Total Effects (STDEV, T-Values)

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (Z) -> Turnover Intention (Y)_	0,263	0,608	0,543
Kompensasi (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,338	1,026	0,305
Kompensasi (X) -> Turnover Intention (Y)_	0,184	2,510	0,012

Pembahasan

Hubungan anatar vatiabel Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* di PT.Besstprofit Futures

Berdasarkan rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap 4 indikator dari variabel Kompensasi (X). Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kompensasi (X) adalah sebesar 4,2062, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT BPF sudah baik yang membuat karyawan merasa dapat bekerja lebih layak di perusahaan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,160. Hal ini artinya pengaruh langsung Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar -0,160, hal ini mengindikasikan jika komitmen organisasi meningkat 1 unit maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar 16%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai p value pada hubungan kompensasi (X) dan Turnover intention (Y) sebesar 0,012 dan t-statistik sebesar 2,510. P value yang bernilai 0.012 bernilai lebih kecil daripada 0,05 sehingga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan di antara kedua variable. Hasil uji hipotesis menunjukkan H1: $\gamma_i \neq 0$ diterima dan H0: $\gamma_i \leq 0$ ditolak. Uji Hipotesis pertama yang berbunyi, "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Besstprofit Futures," diterima.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.Besstprofit Futures

Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 0,347. Hal ini artinya pengaruh langsung kompensasi terhadap Komitmen organisasi adalah sebesar 0,347, hal ini mengindikasikan jika kompensasi meningkat 1 unit maka Komitmen organisasi akan naik sebesar 34,7%. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai p value pada hubungan kompensasi (X) dan Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,305 dan t-statistik sebesar 1,026. Nilai p value $0,305 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan di antara kedua variable penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan H1: $\gamma_i \neq 0$ ditolak dan H0: $\gamma_i \leq 0$ diterima. Uji Hipotesis kedua yang berbunyi, "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.Besstprofit Futures," ditolak.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Besstprofit Futures

Berdasarkan rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap 3 indikator dari variabel Komitmen Organisasi (Z). Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Komitmen Organisasi (Z) adalah sebesar 4,1458, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai p value pada hubungan Komitmen organisasi (Z) dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,543. Nilai p value $0,543 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan di antara kedua variable penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan H1: $\gamma_i \neq 0$ ditolak dan H0: $\gamma_i \leq 0$ diterima. Uji Hipotesis ketiga yang berbunyi, "Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Besstprofit Futures," ditolak. Sesuai dengan hasil penelitian Lauren (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Hubungan variabel Komitmen Organisasional dengan variabel *Turnover Intention* yang terjadi adalah hubungan yang negative.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi oleh kompensasi terhadap Turnover Intention karyawan PT.Besstprofit Futures

Berdasarkan hasil rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap 3 indikator dari variabel *Turnover intention* (Y) nilai rata-rata skor untuk *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 3,222, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori baik. Nilai *Turnover intention* (Y) yang dipengaruhi oleh Kompensasi (X) melalui Komitmen Organisasi (Z) adalah sebesar 18,7%. Sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 18,7% terhadap variable *Turnover intention* (Y) melalui variable Komitmen Organisasi (Z) sedangkan sisanya sebanyak 82,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, hubungan yang bisa dijelaskan oleh variable kompensasi melalui komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini lemah. Hal ini menandakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan agar tetap bertahan di suatu perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi yang semakin baik mampu menurunkan turnover intention karyawan PT Bestprofit Futures Malang.
2. Kompensasi tidak mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT Bestprofit Futures Malang
3. Komitmen Organisasi tidak mampu menurunkan turnover intention karyawan PT Bestprofit Futures Malang
4. Komitmen organisasi tidak mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh Kompensasi terhadap turnover intention karyawan di PT BESTPROFIT FUTURES MALANG

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi peneliti berikutnya: Hendaknya mengkaji kembali variabel kompensasi dan komitmen organisasi atas pengaruhnya terhadap Turnover intention. Ataukah mencari kembali variabel yang sekiranya mempengaruhi turnover intention .
2. Bagi PT.BPF: Hendaknya memperhatikan dengan sesama pentingnya kompensasi terhadap penurunan Turnover intention, karena hanya hubungan ini yang memiliki pengaruh signifikan.
3. Bagi Pihak kepentingan:Hendaknya hasil penelitian ini bisa menjadi referensi sesuai kemanfaatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan..*Journal of Social and Industrial Psychology*. Diunduh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>.
- [2] Dharma, Cipta. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- [3] Sari, Rai.M., Riana, I.G., 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap
- [4] Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 3, 2018, 1539-1565
- [5] Sulastri Irbayuni (2012), Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen
- [6] organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN