

The Impact Of Commitment, Compensation, And Conflict On Employee Turnover Intention At PT. Karya Indra Bagus Jaya

Dampak Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya

Dimas Handi Wijaya^{1*}, Acep Samsudin²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

19042010044@student.upnjatim.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of commitment, compensation, and conflict on employee turnover intention. The object of this research is the employees of PT. Karya Indra Bagus Jaya, totaling 40 people. This study uses primary data with questionnaire data collection techniques. This research method uses quantitative methods. The data technique used is multiple linear regression analysis and the sample technique uses a likert scale. Analysis test was carried out with validity, reliability, classical assumptions, F test, and t test as well as using SPSS 23. The results of this study indicate that the t test produces t count 2.903 for commitment and 3728 for compensation which is greater than t table 2.028, while the conflict is -1.712 less than t table. Partially commitment and compensation have an effect on employee turnover intention, while conflict has not partially affected employee turnover intention. The F test produces an Fcount of 10.389 > Ftable 2.86 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously commitment, compensation, and conflicts have a significant effect on employee turnover intention. The conclusion from this study is that the independent variables, namely commitment and compensation partially affect the dependent variable, namely employee turnover intention, while conflict does not partially affect employee turnover intention. Then together the independent variables namely commitment, compensation, and conflict affect the dependent variable, namely employee turnover intention.

Keywords: Commitment, Compensation, Conflict, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap turnover intention karyawan. Objek penelitian ini yaitu karyawan PT. Karya Indrea Bagus Jaya yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data kuisioner. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampel menggunakan skala likert. Uji analisis dilakukan dengan validitas, reabilitas, asumsi klasik, uji F, dan uji t serta olah data menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t menghasilkan t hitung 2,903 untuk komitmen dan 3728 untuk kompensasi lebih besar dari t tabel 2,028, sedangkan konflik sebesar -1,712 lebih kecil dari t tabel. Secara parsial komitmen dan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, sedangkan konflik secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Uji F menghasilkan Fhitung sebesar 10,389, lebih besar dari Ftabel 2,86 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan komitmen, kompensasi, dan konflik berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel independent yaitu komitmen dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu turnover intention karyawan, sedangkan konflik secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lalu secara bersama-sama variabel independent yaitu komitmen, kompensasi, dan konflik berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu turnover intention karyawan.

Kata Kunci : Komitmen, Kompensasi, Konflik, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Dewasa ini kita ketahui bahwa dunia bisnis berkembang dengan pesat. Perusahaan di seluruh dunia saat ini berlomba-lomba dalam mengembangkan teknologi penunjang bisnisnya. Salah satu hal yang sering dilakukan pelaku bisnis adalah terus mengembangkan dan memperbarui teknologi pendukung yang dimiliki. Selain itu, bisnis perlu secara konsisten memunculkan konsep baru dan orisinal. Tujuannya adalah agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan pesaing maupun pendatang baru yang terus berdatangan. Dalam bisnis, sumber daya manusia memainkan peran penting, terutama dalam menghasilkan ide-ide orisinal dan kreatif. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimanfaatkan secara baik dapat memberikan dampak yang positif dalam keberlangsungan perusahaan. Dalam kenyataannya, perusahaan dengan karyawan sangat berhubungan erat satu sama lain. Dengan adanya hubungan baik antara perusahaan dan karyawan juga menghindarkan perusahaan dari adanya fenomena *turnover intention* karyawan.

Turnover intention karyawan merupakan suatu fenomena yang terjadi pada kehidupan perusahaan. *Turnover intention* sendiri adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja, menghentikan rutinitas bekerja di perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri atau kesukarelaan (Mobley et al, dalam Khikmawati 2015). Tingginya *turnover intention* karyawan merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh perusahaan. Jika karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan maka akan banyak kerugian yang ditanggung oleh perusahaan. Hal utama yang akan menjadi permasalahan adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai dengan berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia, dan akan melakukannya lagi untuk memenuhi kebutuhan karyawan baru perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, komitmen merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan seseorang terhadap perusahaan dengan menunjukkan komitmennya yang teguh untuk mencapai visi, tujuan, nilai, dan tujuan perusahaan. Saling percaya, hubungan emosional, dan keselarasan harapan antara anggota dan organisasi membantu untuk menempa komitmen ini. Akibatnya, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat untuk terus menjadi kontributor yang signifikan bagi organisasi. Komitmen organisasi menjadi suatu variabel yang multidimensional yang mempengaruhi perkembangan dari psikologis perusahaan terutama adanya keterkaitan dengan *turnover*. Keinginan yang kuat tersebut salahsatunya didukung atau selaras dengan adanya kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Kompensasi merupakan pengeluaran yang pasti bagi setiap perusahaan. Perusahaan dengan mengeluarkan biaya kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan memperoleh imbalan akan peningkatan kinerja dan prestasi kerja dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin dan berkelanjutan. Kebijakan gaji merupakan kebijakan yang krusial dan strategis karena berdampak langsung pada penurunan tingkat *turnover* karyawan dan peningkatan semangat kerja, kinerja, dan motivasi karyawan. Istilah "kompensasi" mengacu pada semua imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang disumbangkan kepada perusahaan, baik imbalan tersebut berupa uang, barang, atau kesenangan. Kompensasi yang diberikan dengan tidak sesuai dan adil kepada karyawan maka akan menimbulkan suatu konflik.

Konflik terjadi ketika ada perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi antara dua atau lebih karyawan perusahaan atau kelompok dalam perusahaan yang harus bekerja sama untuk berbagi sumber daya yang terbatas atau melakukan operasi. Dengan tanggung jawab yang diberikan, setiap individu dan kelompok di dalam perusahaan mengembangkan kemampuan dan perspektif unik di tempat kerja. Konflik akan muncul ketika hubungan mereka ditandai

oleh perbedaan kepentingan, persepsi, dan faktor lainnya. Jika perselisihan tidak segera diselesaikan, hal itu dapat menyebabkan masalah dimasa depan diantara mereka di tempat kerja (Nawawi, 2009).

PT. Karya Indra Bagus Jaya merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontruksi khususnya jalan dan penyiapan lahan. Perusahaan ini telah berdiri sejak tanggal 19 Agustus 2009. PT. Karya Indra Bagus Jaya beralamat di Jalan Merapi No.53 Desa Sukorejo, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Selanjutnya, meskipun perusahaan ini berjalan sudah cukup lama dan telah banyak proyek dikerjakan, namun perusahaan ini tidak luput dari permasalahan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara peneliti dengan manajer HRD PT. Karya Indra Bagus Jaya, yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* karyawan di perusahaannya masih tergolong tinggi. Tingginya *turnover intention* PT. Karya Indra Bagus Jaya juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2018-2022, berikut ini :

Tabel 1. Rasio Turnover karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Turnover
2018	40	4	40	10%
2019	40	4	45	9%
2020	45	7	40	16%
2021	40	5	43	12%
2022	43	6	37	14%

Sumber : Data bagian HRD PT. Karya Indra Bagus Jaya

Dari data persentase *turnover* diatas, menunjukkan hasil bahwa *tingkat turnover* perusahaan ini masih terbilang tinggi. Persentase turnover di sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10%. Penyebab dari permasalahan diatas diketahui bahwa karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya memiliki komitmen kerja yang rendah. Adanya penurunan komitmen kerja karyawan mulai terlihat dari beberapa karyawan mulai melanggar aturan perusahaan, seperti bekerja di bawah standar yang dipersyaratkan, menandakan berkurangnya dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain karena komitmen kerja yang rendah, peyebab dari permasalahan diatas diduga karena kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan bobot kerja. Karyawan memiliki bobot kerja masing-masing yang harus dikerjakan. Mereka dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi imbalan yang didapatkan karyawan dirasa tidak sesuai dengan segala yang telah dikerjakan karyawan. Penyebab lain dari *turnover intention* pada PT. Karya Indra Bagus Jaya adalah konflik kerja. Konflik di tempat kerja diakibatkan oleh komunikasi yang kurang baik di antara rekan kerja yang sering mengakibatkan kesalahpahaman. Kecemburuan dan permusuhan karyawan adalah masalah yang belum mendapat perhatian khusus dari manajemen perusahaan, meskipun faktanya justru inilah yang menyebabkan konflik kerja muncul. Untuk meminimalisir *turnover intention*, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan mempertimbangkan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* seperti kompensasi dan komitmen organisasional. Agar tingkat *turnover intention* karyawan dapat diminimalisir, kompensasi dan komitmen organisasional perlu mendapatkan perhatian lebih (Tjendra, 2019)

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh adanya komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Karya Indra Bagus Jaya, Nganjuk. Mengacu pada hal tersebut maka peneliti mengangkat judul "Dampak Komitmen, Kompensasi, dan Konflik terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya".

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan selaku perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemutusan ikatan kerja dengan iktikad guna menggapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Syamsurizal, 2016).

Komitmen

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap organisasi, tujuan, dan aspirasi tertentu disebut sebagai komitmen organisasi (Robbins, 2016). Komitmen organisasi menunjukkan cara pandang seorang pekerja terhadap perannya di dalam perusahaan (Sudaryono, 2014).

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai segala jenis penghargaan yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan, menurut Dessler dalam Subekhi (2012).

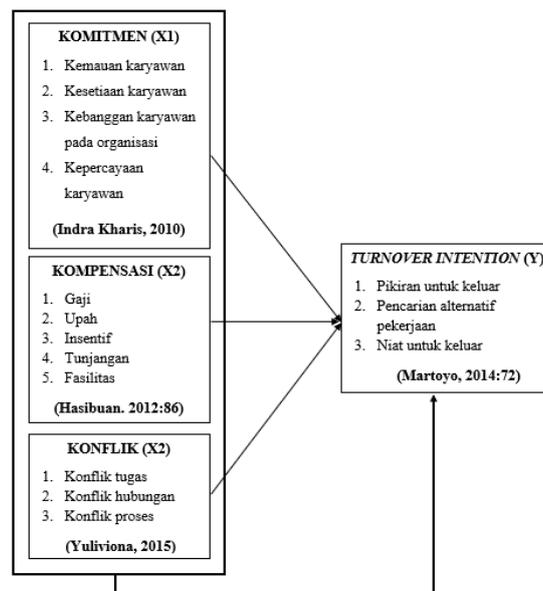
Konflik

Konflik dapat muncul, menurut Siswanto dan Sucipto (2012:183), ketika keinginan dan ambisi individu di dalam perusahaan tidak dapat disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Karyawan dan peraturan dapat tidak setuju secara vertikal, dan karyawan dapat tidak setuju secara horizontal.

Turnover Intention

Turnover intention mengacu pada kecenderungan atau tujuan seseorang untuk berhenti bekerja, berhenti melakukan pekerjaan, atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat lain atas kemauan sendiri (Moblely et al, dikutip oleh Khikmawati 2015).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. H1 : Terdapat pengaruh secara parsial pada komitmen terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya.
2. H2 : Terdapat pengaruh secara parsial pada kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya.
3. H3 : Terdapat pengaruh secara parsial pada konflik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya.
4. H4 : Terdapat pengaruh secara simultan komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, karena peneliti ingin mendapatkan dan mengolah data yang lebih menyeluruh berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur yang terjadi disetiap bagian karyawan perusahaan. Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/stastistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variable *independent* (X) atau biasa diketahui dengan variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) sedangkan variabel *dependent* (Y) atau juga diketahui sebagai istilah variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh oleh variabel *independent* (X). Pada penelitian ini variabel *independent* (X) berupa komitmen, kompensasi, dan konflik dan variabel *dependent* (Y) berupa *turnover intention*.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala likert adalah metode untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kolektif terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Variabel dalam penelitian ini diukur dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan kemudian mereka menjawab pertanyaan sesuai dengan kotak jawaban yang disediakan oleh penulis. Adapun poin skala respon yang digunakan adalah :

SS	= Sangat Setuju	Skor	= 5
S	= Setuju	Skor	= 4
N	= Netral	Skor	= 3
TS	= Tidak Setuju	Skor	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor	= 1

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya yang berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah partisipan dalam penelitian ini secara keseluruhan kurang dari 100, maka penulis menggunakan sampel jenuh.

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data internal yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan dan diolah oleh penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner dan survey literatur akan digunakan sebagai metode pengumpulan data.

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda, namun sebelum melakukan uji regresi linier berganda terlebih dahulu harus memenuhi syarat pada tahapan uji validitas reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *independent* (komitmen, kompensasi, dan konflik) terhadap variabel *dependent* (*turnover intention*). Uji hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t dengan kriteria :

Kriteria pengujian yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Kriteria pengujian yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

4. Hasil Dan Pembahasan

PT. Karya Indra Bagus Jaya merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang konstruksi khususnya jalan dan penyiapan lahan serta ada pula penyewaan alat-alat konstruksi. PT. Karya Indra Bagus Jaya beralamat di Jalan Merapi No.53 Desa Sukorejo, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. PT. Karya Indra Bagus Jaya pada awalnya terbentuk dari usaha keluarga pada tahun 1997 yang menjadikan salah satu bidangnya adalah konstruksi. Namun sejak tanggal 19 Agustus 2009 PT. Karya Indra Bagus Jaya memfokuskan usahanya di bidang konstruksi. Awalnya perusahaan ini hanya mengerjakan proyek-proyek kecil dan hanya di dalam Kota Nganjuk. Tapi saat ini PT. Karya Indra Bagus Jaya telah bekerja sama dengan berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta diberbagai daerah di Indonesia untuk mengerjakan proyek-proyek nasional.

. Responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Karya Indah Bagus Jaya dengan jumlah 40 orang. Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu berdasarkan usia terdapat 9 orang karyawan yang berusia 21-30 tahun, 18 orang yang berusia 31-40 tahun, 11 orang berusia 41-50 tahun, dan 2 orang karyawan yang berusia 50 tahun keatas. Dengan 32 orang berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang berjenis kelamin perempuan.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil Pengujian Validitas

Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Rtabel	Keterangan
Komitmen	X1.1	0,752	0,000	0,312	Valid
	X1.2	0,816	0,000	0,312	Valid
	X1.3	0,896	0,000	0,312	Valid
	X1.4	0,762	0,000	0,312	Valid
Kompensasi	X2.1	0,819	0,000	0,312	Valid
	X2.2	0,921	0,000	0,312	Valid
	X2.3	0,897	0,000	0,312	Valid
	X2.4	0,876	0,000	0,312	Valid
	X2.5	0,830	0,000	0,312	Valid
Konflik	X3.1	0,934	0,000	0,312	Valid
	X3.2	0,937	0,000	0,312	Valid
	X3.3	0,946	0,000	0,312	Valid
Turnover Intention	Y1.1	0,866	0,000	0,312	Valid
	Y1.2	0,892	0,000	0,312	Valid
	Y1.3	0,818	0,000	0,312	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel dan masing-masing nilai signifikansi kurang dari 0,05. Semua variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

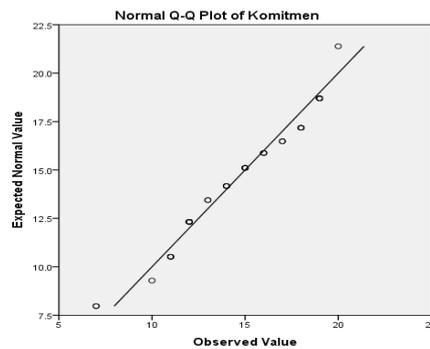
Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Komitmen	0,820	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,918	0,6	Reliabel
Konflik	0,933	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,822	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai alpha hitung variabel komitmen adalah 0,820, variabel kompensasi 0,918, variabel konflik 0,933, dan variabel *turnover intention* karyawan sebesar 0,822. Dapat dikatakan bahwa semua variabel baik *independen* maupun *dependen* memiliki nilai yang reliabel karena memiliki nilai yang lebih dari 0,6.

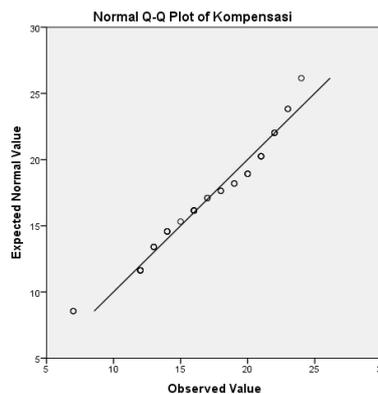
Pengujian Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas, sebagai berikut:



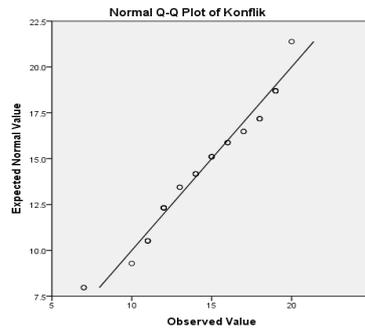
Gambar 2. Q-Q Plots Komitmen

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023, SPSS 23



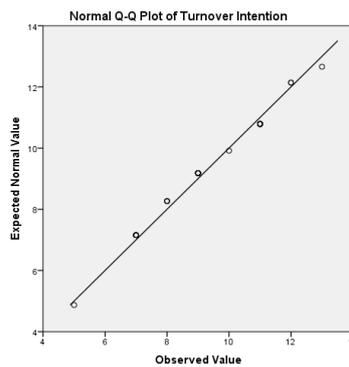
Gambar 3. Q-Q Plots Kompensasi

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023, SPSS 23



Gambar 4. Q-Q Plots Konflik

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23



Gambar 5. Q-Q Plots Turnover Intention

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Berdasarkan hasil gambar Q-Q Plots yang tertera diatas bahwa titik plot searah dan mengikuti garis diagonalnya. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa setiap variabel dapat dikatakan berdistribusi normal dalam pengujian uji normalitas Q-Qplot.

Pengujian Autokorelasi

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.681 ^a	.464	.419	1.618	1.781	

a. Predictors: (Constant), Konflik, Komitmen, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai DW sebesar 1,781 . Nilai DL sebesar 1,3384 dan DU sebesar 1,6589 yang didapatkan dengan melihat tabel Durbin Watson pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) sebanyak 40 dan jumlah variabel (k) sebanyak 3. Hal ini berarti $DU < DW < 4 - DU$ ($1,6589 < 1,781 < 2,3411$) maka H_0 diterima, tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Berikut hasil perhitungan uji F :

Tabel 5. Hasil Uji F

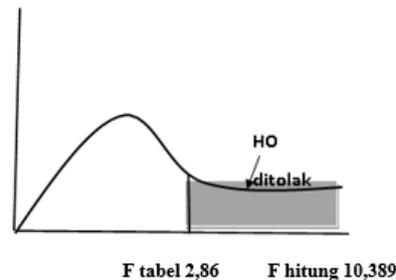
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.623	3	27.208	10.389	.000 ^b
	Residual	94.277	36	2.619		
	Total	175.900	39			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan
b. Predictors: (Constant), Konflik, Komitmen, Kompensasi

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui Fhitung sebesar 10,389 dan nilai signifikan 0,000. Fhitung sebesar 10,389 > Ftabel 2,86 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen (X1), kompensasi (X2), dan konflik (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Adapun kurva penerimaan hipotesis H1 dan H0 sebagai berikut :



Gambar 6. Kurva Hasil Uji F

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Berikut hasil perhitungan uji T :

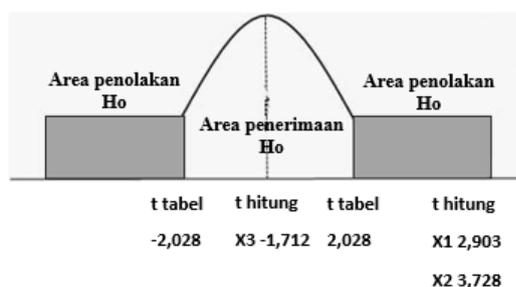
Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.343	1.612		2.694	.011
	Komitmen	.257	.088	.399	2.903	.006
	Kompensasi	.262	.070	.533	3.728	.001
	Konflik	-.218	.128	-.246	-1.712	.095

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat dijelaskan nilai signifikansi pada variabel komitmen (X1) sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai thitung 2,903 > ttabel 2,028. Maka H1 diterima, artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selanjutnya nilai signifikansi pada variabel kompensasi (X2) sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai thitung 3,728 > ttabel 2,028. Maka H2 diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dan selanjutnya nilai signifikansi pada variabel konflik (X3) sebesar 0,095 > 0,05 dan nilai thitung -1,712 < ttabel 2,028. Maka H3 ditolak, artinya konflik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.



Gambar 7. Kurva Hasil Uji T

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023, SPSS 23

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen secara parsial berperan penting dalam *turnover intention* karyawan. Maka semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan pada PT. Karya Indra Bagus Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Nuraeni, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2022), Ryan Ervindo, Syaifullah (2020), dan Feleti mendrofa, Melinus Gulo (2022) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berperan penting dalam *turnover intention* karyawan. Maka semakin tinggi dan tepat pengalokasian kompensasi oleh perusahaan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Indra Bagus Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ryan Ervindo, Syaifullah (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik secara parsial tidak berperan penting dalam *turnover intention* karyawan. Maka semakin tinggi atau rendah tingkat konflik kerja yang dimiliki karyawan maka tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Indra Bagus Jaya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gita Aulia, Kurniaty, Purboyo (2022) yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Maka semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tepat pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan, dan semakin membaik tingkat konflik yang terjadi di perusahaan maka secara bersama-sama akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gita Aulia, Kurniaty, Purboyo (2022) studi pada PT. Diah Wahyu Pratama, yang menyatakan bahwa komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan data, pengolahan data, hingga proses analisis data mengenai Dampak Komitmen, Kompensasi, dan Konflik terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Indra Bagus Jaya.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Indra Bagus Jaya.
3. Konflik secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Indra Bagus Jaya.
4. Komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Indra Bagus Jaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat ikut berkontribusi dalam segi pemikiran mengenai penerapan dari pengaruh komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Peneliti berharap bagi perusahaan untuk dapat melihat bahwa terdapat pengaruh antara komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dari itu segala aktifitas kegiatan dan kebijakan yang diberlakukan perusahaan senantiasa mempertimbangkan pula dari segi karyawan agar hubungan timbal balik yang diinginkan kedua belah pihak dapat terjalin sesuai dan harmonis sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Daftar Pustaka

- Aulia, G. (2022). Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT Diah Wahyu Pratama) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Chandra Wijaya. (2017). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia. In Perilaku Organisasi (p. 1). Medan.
- Dessler, & Gary. (2015). Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ervindo, R., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sukses Jaya Indah. Jurnal Ekuivalensi, 6(1).
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta
- Fahmi Kamal. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kera Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Deconey Jakarta). Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, 2.
- Feriyanto, A. dan S. E. T. (2015). No Title. In Pengantar Manajemen (3 IN 1). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Gde Bayu Surya Parwita, N. N. S., & Ni Komang Ayu Adriani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. FORUM MANAJEMEN, 17(2). <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i2.711>
- Ghozali Imam. (2016). No Title. In VApplikasi Analisis Multivariate denga Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hasbie, S. P., Faslah, R., & Swaramarinda, D. R. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Bepindah: Studi Pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(1).
- Hasibuan Malayu S.P. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEF. Yogyakarta.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indra, K. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Kreitner, R. & Knicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Martoyo, Susilo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mendrofa, F., & Gulo, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3)
- Nugraha, F. S. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dian Kencana Puri Prima (Authorized Indosat Distributor) Bandung Inner (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung)*.
- Nuraeni, S., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Niat Bepindah PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Mekarsari Kabupaten Sukabumi. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2).
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radio Nebula Nada di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2(2).
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2).
- Subekhi Akhmad, M. M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Mnusia*. Penerbit Prestasi Pustakarya. Jakarta.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (25th ed.)*. Alfabeta, CV
- Tiara, S., & Amri. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemeditasi Pada Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Yuliviona, R. (2015). *Work Family Conflict dan Stress Kerja Perempuan Bekerja*. Jurnal Ipteks Terapan.