

Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Ria Catering Pekanbaru

Rahmadokta Trio Harahap^{a*}, Rahayu Setianingsih^b, Rian Rahmat Ramadhan^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*190304201@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Ria Catering Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sampel penelitian sebanyak 40 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Simpulan yang dapat diberikan adalah agar perusahaan dapat memperhatikan faktor kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi *turnover intention*.

Kata kunci: *Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.*

Pendahuluan

Upaya dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan 'added value' bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mangkunegara, 2018). Salah satu perusahaan yang membutuhkan SDM yang terampil dan handal yaitu Ria Catering Pekanbaru yang merupakan salah satu jasa catering di Kota Pekanbaru. Ria Catering Pekanbaru mulai berdiri sejak tahun 1985. Tempat ini melayani pemesanan makanan catering baik untuk makanan harian ataupun juga hajatan dan acara. Terdapat juga menu catering khusus untuk acara hajatan seperti paket kawinan/pernikahan, syukuran, akikah, ulang tahun, arisan dan lainnya. Ria Catering Pekanbaru beralamat di Jl. Utama No. 60, Rejosari, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau.

Persoalan yang dihadapi perusahaan terkait sumber daya manusia adalah tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* adalah proses perputaran keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan secara sukarela atau tidak. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berhenti atau pindah kerja, yaitu dengan memahami sikap dan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi performansi perusahaan (Rahmawati dan Mikhriani, 2016). Berdasarkan data lapangan menunjukkan persentase tingkat *turnover* karyawan Ria Catering Pekanbaru mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Berdasarkan teori dari Robbins dan Judge (2017) *turnover* karyawan sebaiknya tidak melebihi 10%. *Turnover* dipandang buruk jika memiliki persentase >10%. Sehingga berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 2017-2022 persentase *turnover* karyawan di Ria Katering Pekanbaru berada diatas 10%. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover* karyawan di Ria Catering Pekanbaru sangat tinggi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan tentu akan membuat *turnover intention* mereka rendah. Oleh karena itu, apabila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka *turnover intention* karyawan cenderung akan semakin tinggi, artinya hal itu akan membuat karyawan memiliki niat keluar dari tempat kerja (*turnover intention*) (Mondy, 2016). *Research gap* pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Onsardi (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yelfira & Soeling (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu Komitmen organisasi merupakan menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasional. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasional, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasional dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya atau intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan tersebut (Hasibuan, 2017). *Research gap* pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sentana dan Surya (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risaldy dan Ananda (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penyebab lain yang diduga terkait terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan maka perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukan sifat dan perilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Rivai, 2017). *Research gap* pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Juhaeti (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yelfira dan Soeling (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Hartono, 2017). Indikator *turnover intention* yaitu : 1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*); 2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*); 3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*) (Mobley, 2017).

Kompensasi

Kompensasi adalah bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Indikator kompensasi adalah : 1) Gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan; 4) Fasilitas; dan 5) Penghargaan (Simamora, 2014).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2018). Indikator komitmen organisasi adalah 1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi; 2) Loyalitas terhadap organisasi; 3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi; 4) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi; 5) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi; 6) Kemauan bekerja; dan 7) Tanggung jawab memajukan organisasi (Busro, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pegawai ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja (Rivai, 2017). Indikator kepuasan kerja adalah 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; 2) Supervisi; 3) Organisasi dan Manajemen; 4) Kesempatan untuk maju; 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; 6) Rekan kerja; dan 7) Kondisi pekerjaan (Rivai, 2017).

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kompensasi merupakan salah satu pemicu dari keinginan pegawai untuk pindah kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh dari tempat kerja, di mana hal tersebut dapat berupa pengganti kontribusi jasa yang mereka telah keluarkan. Pemberian kompensasi yang baik kepada pegawai akan mempengaruhi pegawai untuk betah terhadap pekerjaannya sehingga akan mengurangi tingkat keluar pegawai, begitupun sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan pegawai maka akan menimbulkan keinginan keluar dari pegawai (Rivai, 2017). Dengan terpenuhinya kompensasi tersebut maka karyawan akan betah dan nyaman bekerja di perusahaan. Sehingga membuat karyawan bertahan dengan perusahaan. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa salah satu cara untuk meminimalisir *turnover intention* adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat terhadap karyawan (Sutrisno, 2016).

Pembayaran kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka seorang karyawan akan mampu dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Di sinilah ada andil dari pimpinan selaku pemegang kebijakan berkenaan dengan keputusan pembayaran kompensasi. Hal ini menyangkut kepada dua hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, bahwa besarnya

kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Pimpinan perlu mengukur pembayaran yang diterima oleh karyawan sesuai jenis pekerjaan, tingkatan jabatan, tingkat pendidikan atau pengalaman yang diharapkan oleh karyawan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menyebabkan orang untuk meninggalkan pekerjaan karena tidak merasakan adanya kepuasan (Simamora, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Onsardi (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga Kompensasi (X₁) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Individu yang memenuhi komitmen organisasi akan memiliki tingkat *turnover intention* yang semakin rendah. Lebih lanjut, karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mencari pekerjaan di organisasi yang lain. Komitmen organisasi menjadi dimensi perilaku penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan di mana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Setiap karyawan selalu berkeinginan memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diterima di perusahaan yang bersangkutan (Handoko, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sentana dan Surya (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

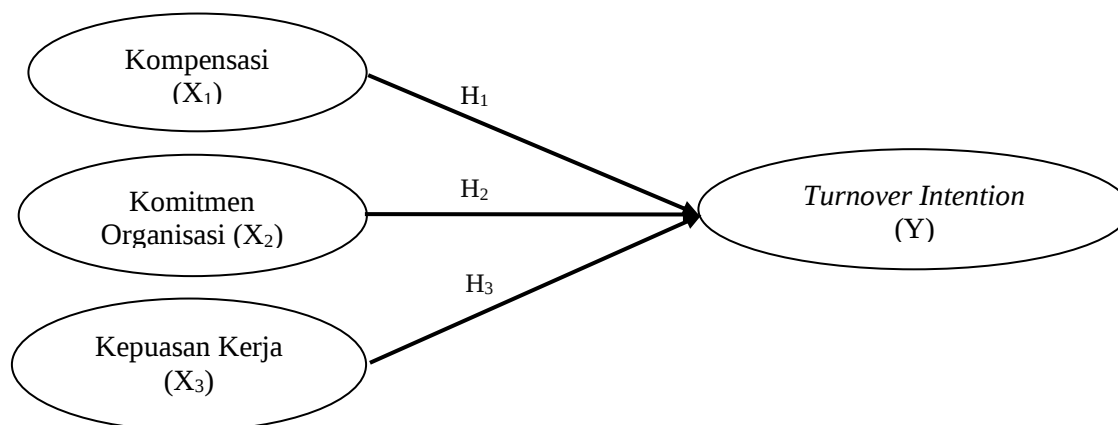
H₂: Diduga Komitmen organisasi (X₂) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki *turnover* lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya, berupaya mencari alternatif, membandingkan pilihan-pilihan itu dengan pekerjaan mereka saat ini dan meninggalkan pekerjaan tersebut jika ada alternatif pilihan yang dinilai lebih baik. Ketidakpuasan bisa muncul terhadap atasan atau supervisi, ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, ketidakpuasan terhadap kesempatan untuk berkembang atau promosi serta pembekalan keterampilan, serta kepuasan terhadap rekan kerja (Kadarisman, 2018).

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh Rizki dan Juhaeti (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Diduga Kepuasan kerja (X₃) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)



Gambar 1. Kerangka berpikir

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Ria Catering Pekanbaru yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden.

Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan Ria Catering Pekanbaru. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Statistik parametrik yang meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji koefisien determinasi dan uji F), dan uji hipotesis (uji t).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan *turnover intention* (Y) disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X_1)	40	30	71	47,63	9,878
Komitmen Organisasi (X_2)	40	36	99	65,33	17,202
Kepuasan Kerja (X_3)	40	37	97	69,28	18,050
Turnover Intention (Y)	40	19	42	29,93	6,806

Tabel 1 hasil SPSS diatas memperlihatkan variabel kompensasi memiliki nilai minimum 30, nilai maksimum 71, mean 47,63, dan standar deviasi 9,878. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai minimum 36, nilai maksimum 99, mean 65,33, dan standar deviasi 17,202. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai minimum 37, nilai maksimum 97, mean 69,28, dan standar deviasi 18,050. Variabel *Turnover Intention* memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 42, mean 29,93, dan standar deviasi 6,806.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = df-2$, $df = 40-2$, $df = 38$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,312. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kompensasi (X₁)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,611	0,312	Valid
2	X1.2	0,583	0,312	Valid
3	X1.3	0,650	0,312	Valid
4	X1.4	0,671	0,312	Valid
5	X1.5	0,778	0,312	Valid
6	X1.6	0,786	0,312	Valid
7	X1.7	0,665	0,312	Valid
8	X1.8	0,783	0,312	Valid
9	X1.9	0,691	0,312	Valid
10	X1.10	0,608	0,312	Valid
11	X1.11	0,749	0,312	Valid
12	X1.12	0,710	0,312	Valid
13	X1.13	0,738	0,312	Valid
14	X1.14	0,739	0,312	Valid
15	X1.15	0,740	0,312	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,681	0,312	Valid
2	X2.2	0,747	0,312	Valid
3	X2.3	0,795	0,312	Valid
4	X2.4	0,707	0,312	Valid
5	X2.5	0,830	0,312	Valid
6	X2.6	0,850	0,312	Valid
7	X2.7	0,778	0,312	Valid
8	X2.8	0,845	0,312	Valid
9	X2.9	0,848	0,312	Valid
10	X2.10	0,739	0,312	Valid
11	X2.11	0,810	0,312	Valid
12	X2.12	0,759	0,312	Valid
13	X2.13	0,784	0,312	Valid
14	X2.14	0,899	0,312	Valid
15	X2.15	0,883	0,160	Valid
16	X2.16	0,905	0,312	Valid
17	X2.17	0,709	0,312	Valid
18	X2.18	0,836	0,312	Valid
19	X2.19	0,849	0,312	Valid
20	X2.20	0,775	0,312	Valid
21	X2.21	0,771	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X₃)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,681	0,312	Valid
2	X3.2	0,747	0,312	Valid
3	X3.3	0,795	0,312	Valid
4	X3.4	0,707	0,312	Valid
5	X3.5	0,830	0,312	Valid
6	X3.6	0,850	0,312	Valid
7	X3.7	0,778	0,312	Valid
8	X3.8	0,845	0,312	Valid
9	X3.9	0,848	0,312	Valid
10	X3.10	0,739	0,312	Valid
11	X3.11	0,810	0,312	Valid
12	X3.12	0,759	0,312	Valid
13	X3.13	0,784	0,312	Valid
14	X3.14	0,899	0,312	Valid
15	X3.15	0,883	0,312	Valid
16	X3.16	0,905	0,312	Valid

17	X3.17	0,709	0,312	Valid
18	X3.18	0,836	0,312	Valid
19	X3.19	0,849	0,312	Valid
20	X3.20	0,775	0,312	Valid
21	X3.21	0,771	0,312	Valid
Turnover Intention (Y)				
No.	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,671	0,312	Valid
2	Y.2	0,809	0,312	Valid
3	Y.3	0,772	0,312	Valid
4	Y.4	0,708	0,312	Valid
5	Y.5	0,763	0,312	Valid
6	Y.6	0,767	0,312	Valid
7	Y.7	0,811	0,312	Valid
8	Y.8	0,658	0,312	Valid
9	Y.9	0,861	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,942	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,976	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,983	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64218332
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105

	Negative	-,077
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	,478	2,094
Komitmen Organisasi (X2)	,346	2,893
Kepuasan Kerja (X3)	,433	2,308

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	,097
Kompensasi (X1)	,872
Komitmen Organisasi (X2)	,702
Kepuasan Kerja (X3)	,952

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari $0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yakni *Turnover Intention*. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Berdasarkan hasil

perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,861	2,221		26,049	,000
Kompensasi (X1)	-,143	,065	-,207	-2,210	,034
Komitmen Organisasi (X2)	-,090	,044	-,227	-2,063	,046
Kepuasan Kerja (X3)	-,221	,037	-,585	-5,951	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah : $Y = 57,861 - 0,143 X_1 - 0,090 X_2 - 0,221 X_3$. Arti persamaan regresi linear tersebut adalah : 1) Nilai $a = 57,861$ menunjukkan bahwa apabila nilai Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) konstan atau tetap maka *Turnover Intention* (Y) akan tetap sebesar 57,861; 2) Nilai $b_1 = -0,143$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompensasi (X_1) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,143 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan; 3) Nilai $b_2 = -0,090$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Komitmen Organisasi (X_2) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,090 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan; dan 4) Nilai $b_3 = -0,221$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kepuasan Kerja (X_3) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,221 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,849	,837	2,750

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,837, artinya hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 83,7%, dan sisanya (16,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Uji F

Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan melihat tingkat signifikannya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Dengan derajat keyakinan tertentu, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima (Ghozali, 2017). Berikut disajikan tabel analisis Uji F.

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1534,511	3	511,504	67,633	,000 ^b
	Residual	272,264	36	7,563		
	Total	1806,775	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa $F_{hitung} 67,633 > F_{tabel} 3,12$ artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dinyatakan layak.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,861	2,221		26,049	,000
	Kompensasi (X1)	-,143	,065	-,207	-2,210	,034
	Komitmen Organisasi (X2)	-,090	,044	-,227	-2,063	,046
	Kepuasan Kerja (X3)	-,221	,037	-,585	-5,951	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini : 1) Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,210) > ttabel (2,028) atau signifikansi (0,034) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y); 2) Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,063) > ttabel (2,028) atau signifikansi (0,046) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y); dan 3) Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (5,951) > ttabel (2,028) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* (Y) di Ria Katering Pekanbaru dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3). Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini karena kompensasi merupakan salah satu pemicu dari keinginan pegawai untuk pindah kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh dari tempat kerja, di mana hal tersebut dapat berupa pengganti kontribusi jasa yang mereka telah keluarkan. Pemberian kompensasi yang baik kepada pegawai akan mempengaruhi pegawai untuk betah terhadap pekerjaannya sehingga akan mengurangi tingkat keluar pegawai, begitupun sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan pegawai maka akan menimbulkan keinginan keluar dari pegawai (Rivai, 2017). Dengan terpenuhinya kompensasi tersebut maka karyawan akan betah dan nyaman bekerja di perusahaan. Sehingga membuat karyawan bertahan dengan perusahaan. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa salah satu cara untuk meminimalisir *turnover intention* adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat terhadap karyawan (Sutrisno, 2016).

Pembayaran kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka seorang karyawan akan mampu dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Di sinilah ada andil dari pimpinan selaku pemegang kebijakan berkenaan dengan keputusan pembayaran kompensasi. Hal ini menyangkut kepada dua hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, bahwa besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Pimpinan perlu mengukur pembayaran yang diterima oleh karyawan sesuai jenis pekerjaan, tingkatan jabatan, tingkat pendidikan atau pengalaman yang diharapkan oleh karyawan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menyebabkan orang untuk meninggalkan pekerjaan karena tidak merasakan adanya kepuasan (Simamora, 2014). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Onsardi (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini karena individu yang memenuhi komitmen organisasi akan memiliki tingkat *turnover intention* yang semakin rendah. Lebih lanjut, karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mencari pekerjaan di organisasi yang lain. Komitmen organisasi menjadi dimensi perilaku penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan di mana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Setiap karyawan selalu berkeinginan memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diterima di perusahaan yang bersangkutan (Handoko, 2018). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentana dan Surya (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini karena kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki *turnover* lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya, berupaya mencari alternatif, membandingkan pilihan-pilihan itu dengan pekerjaan mereka saat ini dan meninggalkan pekerjaan tersebut jika ada alternatif pilihan yang dinilai lebih baik. Ketidakpuasan bisa muncul terhadap atasan atau supervisi, ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, ketidakpuasan terhadap kesempatan untuk berkembang atau promosi serta pembekalan keterampilan, serta kepuasan terhadap rekan kerja (Kadarisman, 2018). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Juhaeti (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa : 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*; 2) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*; dan 3) Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hartono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo Persada.
- Lubis, N., & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. BAM Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 196–208.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mobley. (2017). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Rahmawati, M. R., & Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas *Turnover* Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.14421/jmd.2016.%x>
- Risaldy, A., & Ananda, D. (2022). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. ABC. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 201–208. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1801>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rizki, A. W. F., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 76–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sentana, I. komang agus dharma, & Surya, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 5232–5261.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YPKN.

- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 66–85.