

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR BENGKULU

¹⁾Nurhasanah Lubis, ²⁾ Onsardi
^{1,2)}Universitas Muhammadiyah Bengkulu
nurhasana9907@gmail.com
onsardi@umb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bagian Produksi PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan selama 1 bulan yakni pada 1 desember 2020 sampai dengan 1 januari 2021. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi PT. Bukit Agkasa Makmur Bengkulu yang berjumlah 113 orang. Hal ini berarti bahan sampel menggunakan metode kuantitatif.

Dengan teknik analisis data uji penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) dengan Hasil regresi linier berganda didapat persamaan sebagai berikut : $Y = -2.777 - 0.246 (X_1) - 0.367 (X_2) - 0.553 (X_3)$ serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,852$ atau sekitar (852%) melalui uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) dalam penelitian ini dengan menggunakan uji f dan uji t, Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), = 0.000, itu berarti nilai $f_{sig} < 0.05$ menunjukkan secara bersama-sama dan yang berpengaruh yang signifikan.

Kata kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
Turnover intention

ABSTRACT

This study entitled the effect of Compensation, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover intention at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. The formulation of the problem in this study is whether the influence of compensation, organizational commitment and job satisfaction on Turnover intention at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. The purpose of this study was to determine whether the

influence of Compensation, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover intention at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

This research was conducted on employees of the Production Department of PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. While the time of this research was conducted for 1 month, namely on December 1, 2020 to January 1, 2021. The population of this study were employees at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, while the sample of this study were employees of the Production Department of PT. Bukit Agkasa Makmur Bengkulu, amounting to 113 people. This means that the sample material uses quantitative methods. With research test data analysis techniques, the results of the study can be concluded that the respondents' perceptions of Compensation (X_1), Organizational Commitment (X_2) and Job Satisfaction (X_3) have an effect on Turnover intention (Y) with multiple linear regression results obtained by the following equation: $-2.777 - 0.246 (X_1) - 0.367 (X_2) - 0.553 (X_3)$ and the determination coefficient of $R^2 = 0.852$ or around (852%) through hypothesis testing jointly (simultaneously) and individually (partially) in this study By using the f test and t test, Compensation (X_1), Organizational Commitment (X_2) and Job Satisfaction (X_3), = 0.000, it means that the value of fsig <0.05 indicates a joint and significant effect.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment and Job Satisfaction Against Turnover intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*men and women*) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia. Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia.

Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Munculnya intensi atau keinginan untuk meninggalkan organisasi merupakan pemicu awal terjadinya *Turnover* (Firth et al., 2004; Irvianti dan Verina, 2015).

Mobley, (2015) mengatakan intensi *turnover* pada karyawan adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang memiliki niat untuk berpindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi. *Turnover* merupakan tindakan pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Contoh tindakan *Turnover* adalah pengunduran diri, perpindahan divisi, PHK, atau kematian

(Robbins & Timothy, Organizational Behavior, 2013). Dalam penelitian (Andini, 2006) mengungkapkan bahwa keinginan individu untuk pindah dari sebuah perusahaan, mengakhiri pekerjaannya, dan mencari alternatif pekerjaan lain timbul karena adanya rasa ketidakpuasan kerja di perusahaan tersebut. (Susiani, 2014) juga mengungkapkan bahwa tingkat *Turnover intention* yang ada dalam perusahaan mengarah pada aksi nyata keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan. Begitu pun menurut Ranupandojo dan Suad (Sianipar & Hayati, 2014) *Turnover* disini memiliki arti bahwa karyawan yang masuk dan keluar pada perusahaan ataupun organisasi.

Mobley (2011) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover intention*, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluarperusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2011, p.118) menambahkan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai akan dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar, seperti pendapat Ramlall dalam Putrianti dkk (2014) yang menjelaskan bahwa pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Dessler, 2015).

Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko, 2008; Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja potensial yang dimiliki (Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2014). Menurut (Mangkunegara A. P., 2007), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Hadiah berupa uang merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan dari kinerja dan usaha dari karyawan. Kompensasi juga merupakan sebuah bentuk reward langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

Menurut (Ulfatin & Triwiyanto, 2016), indikator kompensasi dalam organisasi yang bergerak di bidang pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah
Gaji dan upah merupakan kompensasi utama yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghasilan utama.
2. Insentif
Insentif adalah bentuk reward untuk karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
3. Tunjangan
Tunjangan merupakan tambahan kompensasi sebagai bentuk pelayanan dan support bagi karyawan.
4. Asuransi kesehatan dan kesejahteraan
Asuransi kesehatan dan kesejahteraan mencakup asuransi jiwa, biaya pengobatan saat sakit, koperasi (pinjaman dan tabungan), peralatan keselamatan kerja, dan lain-lain.
5. Kompensasi karir
Kompensasi karir dapat berbentuk keamanan di tempat kerja, penyediaan program pelatihan dan edukasi, promosi jabatan, dan lain-lain
6. Kompensasi sosial
Kompensasi sosial mencakup pengakuan dan apresiasi secara verbal dan nonverbal, seperti ucapan selamat, pujian, senyuman, hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, dan lain-lain.

Komitmen organisasional yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sutanto dan Gunawan, 2013). Porter et al. (1974) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Luthans (2008) menambahkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Hasil penelitian Sallehet et al. (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional karyawan yang semakin tinggi, akan menyebabkan intensi keluar pada sebuah organisasi semakin rendah.

Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya (Steers, 2002). Selain itu, komitmen organisasi juga mengacu pada komitmen atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Menurut (Luthans, 2002), komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seorang karyawan untuk bertahan di perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat dimaknai bahwa seberapa tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, menentukan pencapaian tujuan organisasi itu. Jika komitmen para pengikut organisasi tinggi, mereka akan melaksanakan tugasnya secara maksimal dan dapat menghasilkan kinerja tinggi (Fred Luthans, 2011).

Indikator yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah Demiray et al. (dalam Prihantoro, 2012:) menyebutkan bahwa untuk mengukur komitmen organisasi dari karyawan dapat diukur dengan:

1. Affective Commitment yaitu keterlibatan emosi pekerja dengan organisasi
2. Continuence Commitment merupakan keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi.

3. Normative Commitment keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi.

Kepuasan Kerja (Titisari, 2014) adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku, Asmawi, M. (2017).

Menurut Handoko (2001) dan Onsardi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya”.

Menurut Ilham Akhsanu (2012) tingkat *Turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *Turnover*. Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2007) antara lain :

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja.
4. Kepuasan terhadap promosi.
5. Kepuasan terhadap pengawasan kerja.

PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu merupakan perusahaan manufacturing yang bergerak di bidang pengolahan karet alami menjadi karet remah. Produk akhir dari perusahaan ini adalah compo, yaitu karet yang di jual setelah proses penjemuran (blanket). PT. Bukit Angkasa Makmur didirikan pada tahun 1990, lokasinya terletak di Jalan Raya Bengkulu Curup Desa Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Km 14 Kabupaten Bengkulu Tengah provinsi Bengkulu, dengan jumlah karyawan keseluruhan 308 orang, dan Karyawan Bagian Produksi dengan jumlah 158 orang. Pemberian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di kantor PT. Bukit Angkasa makmur Bengkulu, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam pemberian kompensasi terhadap kerja yang telah dilakukan karyawan itu juga mempengaruhi *Turnover intention*. Begitu pun dengan Komitmen Organisasi dalam perusahaan ini juga Rendah karena kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan untuk merasakan kesetiaan sebagai karyawan dari PT. BAM Bengkulu. Dilihat dari kepuasan kerja yang di miliki karyawan PT. BAM Bengkulu sudah di katakan baik, akan tetapi sebaiknya perusahaan lebih tepat menempatkan karyawan diposisi lebih tepat agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang di lakukan. Oleh karena itu faktor yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja ke perusahaan yang lebih baik akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan, salah satunya karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Waktu penelitian pada bulan Desember tahun 2020 sampai Januari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Produksi PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu yang sejumlah 158 orang karyawan dengan jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan Kuesioner. Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas data dan uji reabilitas. Analisis data hasil penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial yaitu uji regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil Regresi Linier Berganda.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-2,777	1,196		-2,321	,022	
	Kompensasi	-,246	,100	-,182	-2,472	,015	
	Komitment Organisasi	-,367	,102	-,293	-3,590	,000	
	Kepuasan Kerja	-,663	,092	-,802	-7,221	,000	

a. Dependent Variabel: *Turnover intention*

Sumber: Output SPSS

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -2.777 - 0,246 (X_1) - 0.367 (X_2) - 0.553 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta -2.777 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover intention* (Y) sama dengan nol, maka variabel *Turnover intention* akan tetap yaitu -2.777 apabila variabel Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover intention* (Y) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar - 0,246 mempunyai makna jika nilai variabel Kompensasi (X_1) naik satu satuan maka nilai *Turnover intention* (Y) akan menurun sebesar - 0,246 dengan asumsi variabel Kompensasi(X_1) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar - 0.367 mempunyai makna jika nilai variabel Komitment Organisasi (X_2) naik satu satuan maka nilai *Turnover intention* (Y) akan menurun sebesar -0.367 dengan asumsi variabel Komitment Organisasi (X_2) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X_3 , sebesar -0.663 mempunyai makna jika nilai variabel Kepuasan kerja (X_3) naik satu satuan maka nilai *Turnover intention* (Y) akan menurun sebesar -0.663 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_3) dianggap tetap.

5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat Penurunan *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai makna jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X_3) naik satu satuan maka nilai variabel *Turnover intention*(Y) akan menurun sebesar -0.663 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_3) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat *Turnover intention* (Y) maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,923 ^a	,852	,848	1,55765	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variabel: *Turnover intention*

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.852 Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover intention* (Y) memberikan sumbangan sebesar 0.852 dan 85.2 % terhadap *Turnover intention* sedangkan sisanya sebesar 0.148 atau 14.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Kompensasi (X_1) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-2,472 > 1.98197$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,015 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover intention*(Y) Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu
2. Komitmen Organisasi (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-3,590 > 1.98197$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Turnover intention*(Y) Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.
3. Kepuasan Kerja (X_3) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-7,221 > 1.98197$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover intention*(Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524,898	3	508,299	209,497	,000 ^b
	Residual	264,465	109	2,426		
	Total	1789,363	112			

a. Dependent Variabel: *Turnover intention*
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 209,497 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.69 yaitu ($270.095 > 2.69$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) di Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 113 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan Terhadap *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu .

***Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Turnover intention* sudah dikatakan Rendah. Hal ini dapat di lihat pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu tidak banyak yang berfikir untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini. Kemudian dilihat dari tanggapan responden, variabel *Turnover intention*(Y) berada pada kategori baik dengan nilai tertinggi 4.03, dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.68, maksudnya adalah *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah baik. Dilihat dari 8 item pernyataan dengan rata-rata tertinggi (karyawan melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain). Dimana karyawan selalu melihat peluang yang lebih baik untuk berkerja di perusahaan lain sedangkan rata-rata terendah yaitu pernyataan (karyawan pernah berfikir untuk berhenti untuk dari perkerjaan saya secepatnya karena tidak mencukupi) artinya bahwa setiap karyawan selalu melihat peluang kerja di perusahaan lain jika PT. BAM tidak mencukupi. Hasil penelitian yang didapatkan untuk menghindari keinginan sukarela karyawan untuk keluar PT. BAM Bengkulu harus lebih memperhatikan Gaji, Motivasi dan Kepuasan terhadap Pekerjaan yang di rasakan Karyawan yang ada di PT. BAM Bengkulu.

Kompensasi pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang ada diperusahaan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah dikatakan baik, hal ini disebabkan oleh insentif dan tunjangan yang sudah di berikan sesuai dengan peraturan di awal kerja dan sesuai kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu dapat di lihat dari hasil tanggapan responden, variabel Kompensasi (X_1) dengan nilai tertinggi 3,88 dan nilai terendah 3,60 maksudnya adalah responden merasa sistem kompensasi di PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah baik. Dari 6 item pernyataan, item pernyataan (perusahaan memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawan) memiliki skor tertinggi yaitu 3,88 dan item pernyataan dengan skor terendah (Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan) memiliki skor 3,60. Hasil penelitian ini untuk menghindari Keinginan Karyawan untuk Keluar dari PT. BAM Bengkulu, Jika gaji karyawan naik maka tingkat keinginan karyawan di PT. BAM Bengkulu akan Rendah.

Komitmen Organisasi pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu kategori baik. Hal ini disebabkan PT. Bukit Angkasa Makmur

Bengkulu selalu menginspirasi karyawan untuk selalu berkerja, komitmen organisasi sudah dikatakan baik dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, variabel kesediaan untuk berkorban bagi organisasi (X_2) berada pada kategori tinggi 4.06 dan yang terendah yaitu variabel kesetiaan terhadap organisasi 3.55. Maksud pernyataan tertinggi yaitu karyawan selalu berusaha untuk terus berkerja di PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah baik.

Dari 8 item pernyataan, item pernyataan (perusahaan ini menginspirasi saya untuk terus bekerja) memiliki skor tertinggi 4,06 dan item pernyataan dengan skor terendah 3,55 (saya selalu setia terhadap perusahaan sampai kapan pun). Hasil penelitian ini jika Motivasi yang didapatkan karyawan PT. BAM Bengkulu dari pimpinan baik maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari PT. BAM Bengkulu akan Rendah.

Kepuasan Kerja pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja yang ada di perusahaan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah dikatakan baik. Hal ini disebabkan oleh rekan kerja yang bisa di ajak bekerja sama pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, sehingga kepuasan kerja sudah dikatakan baik dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, variabel Kepuasan Kerja (X_3) berada pada kategori tinggi 3.96 dengan pernyataan (saya merasa puas dengan keharmonisan antar sesama rekan kerja) dan terendah yaitu pernyataan (saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan) 3,62 maksudnya dimana perusahaan harus lebih tepat lagi menempatkan karyawan sesuai posisi dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu responden merasa kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah baik. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu jika kepuasan yang didapat karyawan terdapat pekerjaan yang dirasakan di PT. BAM Bengkulu Baik maka tingkat keingina karyawan untuk keluar dari PT. BAM Bengkulu akan Rendah.

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

Menurut (Dessler, 2015) Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Menurut (Handoko, 2008) Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = -2.777 - 0,246 (X_1) +$ angka ini mempunyai makna nilai konstanta -2.777 mempunyai arti variabel kompensasi (X_1) terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sama dengan nol, maka variabel *Turnover intention* akan tetap yaitu, -2.777 hal ini berlaku saat dilaksanakn penelitian. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar - 0,246 dan mempunyai makna bahwa apabila kompensasi ditingkatkan, maka semakin rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Dalam penelitian ini Kompensasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ (-2,472 > 1.98217) dan (sig $\alpha = 0,015 < 0,050$), maka H_1 dalam penelitian ini dapat diterima. Maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati (2016) berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Studi Pada PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin” yang

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Fransiskus Billy Sandy (2019) berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Organizational Commitment Karyawan PT. IDX*” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sigi Ansyar (2015) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Hubungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkur Jawa Jokjakarta yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

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

Menurut (Steers, 2002) Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Selain itu, komitmen organisasi juga mengacu pada komitmen atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Luthans, 2002), komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seorang karyawan untuk bertahan di perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = -2.777 - 0.367 (X_2)$ angka ini mempunyai makna nilai konstanta -2.777 mempunyai arti variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sama dengan nol, maka variabel *Turnover intention* akan tetap yaitu, -2.777 hal ini berlaku saat dilaksanakn penelitian. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar $-0,367$ dan mempunyai makna bahwa apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka semakin rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Dalam penelitian ini Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-3,590 > 1.98197$) dan ($sig \acute{a} = 0,000 < 0,050$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Fadli Andriawan, Donar Games (2019) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang)” yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhamad Sartono, Yulianue dan Leonardo Budi (2017) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*” yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Imanuel Willian Tjendera (2019) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* pada Karyawan UFO Elektronika Surabaya yang menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap *Turnover intention* (Y)

Menurut Titisari, (2014) Kepuasan Kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku.

Menurut Handoko (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = -2.777 - 0,663 (X_3)$ angka ini mempunyai makna nilai konstanta -2.777 mempunyai arti variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sama dengan nol, maka variabel *Turnover intention* akan tetap yaitu, -2.777 hal ini berlaku saat dilaksanakn penelitian. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar $-0,663$ dan mempunyai makna bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan, maka semakin rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-7,221 > 1.98197$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka H_3 dalam penelitian ini dapat diterima. Maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Angga Ahmad Rasyid dan Sri Indarti (2017) "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Persada Lines Pekanbaru" yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Irfan Nasution (2017) "Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Medical Representative PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara" yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Adi Irawan, Selvi Nurul Hidayat (2017) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Studi Empiris Pada Noventel Semarang yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y)

Kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($209,497 > 2.69$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) dan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) di Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Afrizal Maina, Rodhiyah & Reni (2016) "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara

Kantor Cabang Semarang” menyatakan bahwa Kompensasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Afrizal Maina, Rodhiyah & Reni (2016) Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang yang menyatakan menyatakan bahwa Kompensasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Shinta Dewi (2014) Pengaruh Kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Intinusa Selareksa, TBK) menyatakan bahwa Kompensasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover intention*

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu dengan demikian semakin meningkatnya gaji maka semakin rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover intention*) dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu dengan demikian semakin tingginya komitmen organisasi maka semakin rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover intention*) dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu dengan demikian semakin tinggi rasa kepuasan karyawan maka semakin rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover intention*) dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.
4. Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P. dan Usman, H. (2009). Metode penelitian social. Jakarta: Bumi Aksara
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ariana, I WayanTresna dan I Gede Riana.(2013). “**Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&SpaUbud, Gianyar**”.*E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1)
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Johannes, Edward, dan MucbidRofi'i. 2014. "*Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening*". Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2, No. 2, Tahun 2014.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka BinamanPressindo.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Sigi Ansyar. (2015). "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover intention Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkur Jawa di Yogyakarta*". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani, Nur EndahSumiwi.(2009). "*Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja*". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol.6 No.1 Juni 2009*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga