

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV. AMAN
SENTOSA**

Vashti Velda Holyhin

Email: velda.vashti@yahoo.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Aman Sentosa. Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak tiga puluh satu karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode sampel jenuh, dengan mengambil sampel seluruh karyawan CV. Aman Sentosa. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olah data statistika yaitu IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Pengujian data dilakukan dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Analisis Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi yang tinggi serta pemberian kompensasi yang baik tidak akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan CV. Aman Sentosa. Secara simultan komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Aman Sentosa.

KATA KUNCI: *Komitmen Organisasi, Kompensasi, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Tingkat *turnover* karyawan menjadi suatu fenomena penting dalam sebuah perusahaan. Banyaknya karyawan yang berhenti dalam suatu perusahaan akan berdampak negatif bagi perusahaan. Jika karyawan yang keluar merupakan karyawan yang tidak efektif bagi perusahaan, maka keluarnya karyawan tersebut menjadi sesuatu yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan yang keluar tersebut merupakan karyawan potensial yang dibutuhkan oleh perusahaan dan keluarnya karyawan potensial tersebut disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang tidak tepat maka hal ini menjadi permasalahan besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui lebih jauh mengenai penyebab yang akan mengakibatkan seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*), agar tingkat *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi permasalahan yang akan menyebabkan seorang karyawan memiliki *turnover intention* terutama permasalahan yang muncul dari dalam perusahaan. Pelealu, (2022).

Permasalahan yang seringkali terjadi pada internal perusahaan adalah perusahaan kurang memperhatikan komitmen karyawan dan kurang memerhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Komitmen karyawan di dalam berorganisasi memegang peranan penting dalam mempertahankan karyawan agar tetap ingin berada dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan merasa menjadi bagian dari perusahaan, dan perasaan tersebut akan menumbuhkan sikap loyalitas pada karyawan yang dapat menekan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Siam et al, (2022). Sehingga menjadi penting bagi organisasi untuk menetapkan tujuan dan kebijakan yang jelas agar komitmen karyawan terhadap organisasi tetap terjaga dan akan semakin kuat. Willim et al, (2020).

Selain perlu memastikan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat, perusahaan juga perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sasmito et al, (2021). Pemberian kompensasi yang adil dapat menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang potensial agar tetap berada di dalam organisasi sehingga dapat terus memberikan keuntungan kepada perusahaan. Ginting, (2021).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada CV. Aman Sentosa yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan grosir antar daerah di Kalimantan Barat sebagai distributor atau keagenan dalam sektor makanan dan minuman. CV. Aman Sentosa terletak di Jalan Indragiri Barat Nomor 52, Kelurahan Darat Sekip, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat serta memiliki dua gudang penyimpanan yang berlokasi di Jalan Hijas no.174, Pontianak dan di Jalan Adisucipto (Pergudangan Sakura Biz Park) no E8 dan F1.

KAJIAN TEORITIS

Robbins dan Judge (2017: 47) menjelaskan komitmen organisasi merupakan tingkat sampai di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2006: 122) bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi. Mathis dan Jackson (2006: 122) mengatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap

organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran ataupun perputaran secara permanen. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Robbin dan Judge (2017: 47) bahwa pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah

Terdapat tiga tipe komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Priansa (2016: 239-242), yaitu Komitmen Afektif sebagai suatu proses sikap, di mana pegawai merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan, kemudian yang kedua adalah Komitmen Normatif yang merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dan yang ketiga adalah Komitmen Kontinu sebagai kebutuhan karyawan untuk bertahan, bukan karena alasan emosional tetapi karena adanya kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.

Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006: 419). Mathis dan Jackson (2006: 131) juga menyebutkan bahwa banyak survei dan pengalaman para profesional SDM menunjukkan bahwa satu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai praktik kompensasi kompetitif. Rivai dan Sagala (2011: 741) mengungkapkan jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016: 263).

Rivai dan Sagala (2011: 741-742) membagi kompensasi menjadi: Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif yang berupa komisi, bonus, pembagian keuntungan, dan opsi saham. Kompensasi

finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Dan juga meliputi kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah biaya pindah, dan kendaraan. Kemudian kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan karyawan karena karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, prestasi istimewa, dan juga terdiri atas lingkungan kerja karyawan yang meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman dalam bertugas, menyenangkan serta kondusif.

Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan suatu fenomena yang selalu ingin dihindari oleh perusahaan. *Turnover intention* menurut Sopiah dan Sangadji (2018: 208) adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Adi dan Ratnasari (2015: 38) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Kasmir (2016: 255) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya.

Dalam penelitiannya Lauren (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover*. Selanjutnya Sutanto dan Gunawan (2013: 76) dalam penelitiannya juga menyatakan ada banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lain sebagainya yang dialami oleh karyawan.

Turnover intention menurut Mobley (2011: 150) tergantung dari tiga aspek yaitu:

1. *Thoughts of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya atau tetap berada pada lingkungan pekerjaan.

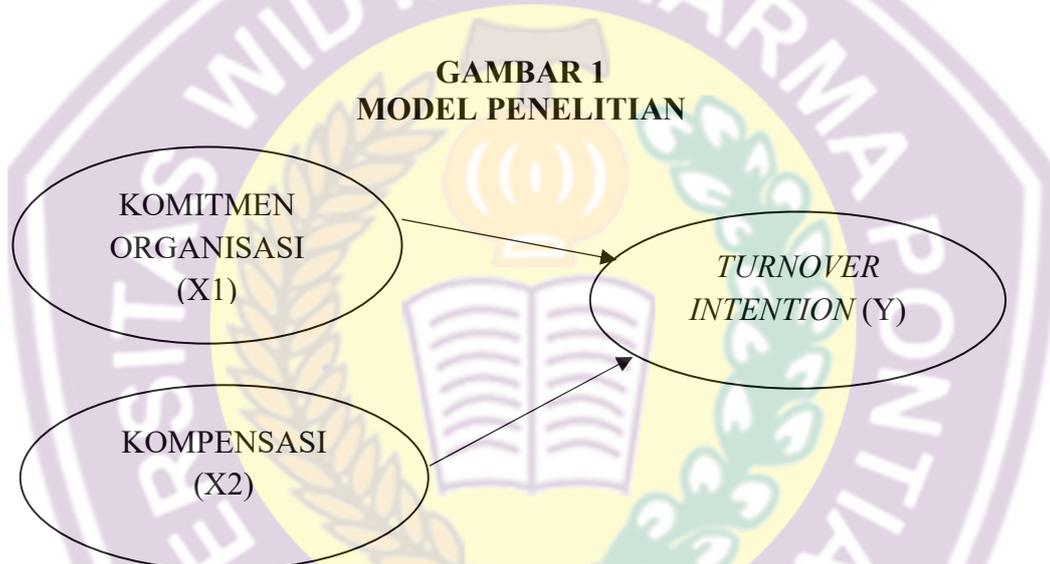
2. *Intention to Search for Another Job* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)

Karyawan mulai melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.

3. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran yang dapat digambarkan mengenai penelitian “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV. AMAN SENTOSA” adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan 2020

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aman Sentosa dengan pengumpulan data yang digunakan berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dan dengan bentuk penelitian asosiatif dimana, menurut Sugiyono (2016: 11): “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Teknik sampel yang digunakan berupa teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Aman Sentosa sebanyak tiga puluh satu

responden. Teknik analisis data yang digunakan antara lain yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 pada komputer. Data yang diperoleh dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan pada CV. Aman Sentosa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 1
REKAPITULASI HASIL UJI STATISTIK

Keterangan dan Hasil
<p>Uji Validitas</p> <p>Komitmen Organisasi (X_1)</p> <p>$X_{1.1} = 0,803$; $X_{1.2} = 0,851$; $X_{1.3} = 0,836$; $X_{1.4} = 0,881$; $X_{1.5} = 0,824$; $X_{1.6} = 0,884$</p> <p>Kompensasi (X_2)</p> <p>$X_{2.1} = 0,917$; $X_{2.2} = 0,871$; $X_{2.3} = 0,794$; $X_{2.4} = 0,546$; $X_{2.5} = 0,883$; $X_{2.6} = 0,848$; $X_{2.7} = 0,907$; $X_{2.8} = 0,898$</p> <p><i>Turnover Intention</i> (Y)</p> <p>$Y_{1.1} = 0,834$; $Y_{1.2} = 0,858$; $Y_{1.3} = 0,781$; $Y_{1.4} = 0,818$; $Y_{1.5} = 0,687$; $Y_{1.6} = 0,724$</p>
<p>Keterangan: Berdasarkan hasil dari uji validitas, seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, nilai R_{tabel} yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,355.</p>
<p>Uji Reliabilitas</p> <p>Komitmen Organisasi (X_1) : 0,919</p> <p>Kompensasi (X_2) : 0,939</p> <p><i>Turnover Intention</i> (Y) : 0,870</p>
<p>Keterangan: Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas, nilai dari variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> melebihi nilai Cronbach's Alpha 0,60 sehingga ketiga variabel dapat dikatakan reliabel.</p>

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
- Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	0,104	Berdasarkan hasil dari uji normalitas data residual terdistribusi normal karena nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari 0,05.
- Uji Linearitas <i>Deviation from Linearity</i>		Berdasarkan hasil uji Linearitas nilai signifikansi <i>Deviation from Linearity</i>
Komitmen Organisasi	0,394	komiten organisasi dan kompensasi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi dan Kompensasi memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat yaitu <i>Turnover Intention</i> .
Kompensasi	0,514	
- Uji Multikolinearitas		Berdasarkan hasil dari uji Multikolinearitas, Variabel Komitmen
Nilai <i>Tolerance</i> & VIF		Organisasi dan Kompensasi tidak memiliki gejala multikolinearitas karena nilai <i>Tolerance</i> > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.
Komitmen Organisasi	0,220 & 4,549	
Kompensasi	0,220 & 4,549	
- Uji Heterokedastisitas		Berdasarkan hasil dari uji Heterokedastisitas dengan metode Glejser, variabel yang diuji tidak memiliki gejala heterokedastisitas karena nilai sig > 0,05.
Nilai Sig .		
Komitmen Organisasi	0,772	
Kompensasi	0,995	
Analisis Regresi Linear Berganda		Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang bersifat positif atau negatif antara variabel bebas
Koefisien Determinasi		
Komitmen Organisasi	- 0,100	

Kompensasi	- 0,733	terhadap variabel terikat. Ditemukan nilai koefisien determinasi untuk komitmen organisasi dan kompensasi secara berturut-turut -0,100 dan -0,733. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Tingginya komitmen organisasi dan tingginya pemberian kompensasi akan menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> .
Uji Hipotesis		Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,350 > 3,33$) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan CV. Aman Sentosa.
- Uji F		
F_{hitung}	29,350	
Sig.	0,000	
- Uji t/Sig.		Berdasarkan hasil uji t pada kedua variabel dapat diketahui bahwa masing-masing nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,048). Sedangkan nilai sig. komitmen organisasi sebesar $0,665 > 0,05$ yang berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan nilai sig. kompensasi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti variabel
Komitmen Organisasi	-0,437/0,665	
Kompensasi	-3,200/0,003	

		kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
--	--	---

Uji koefisien Determinasi (R²)

TABEL 2
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,495	,459	3,699

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Output SPSS versi 25,2020

Berdasarkan Tabel 2, koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,495 yang berarti, kedua variabel bebas komitmen organisasi dan kompensasi dapat menjelaskan *turnover intention* dengan kontribusi 49,50 persen sedangkan sisanya 50,50 persen (100,00 – 49,50 persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khristanto (2018) dan yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan pada penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Variabel kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaidir (2016), Lauren (2017) serta yang dilakukan oleh Fuaidah, Sunuharyo dan Aini (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara negatif dan simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Aman Sentosa.

Saran

1. CV. Aman Sentosa diharapkan untuk dapat terus mempertahankan dan menjaga komitmen organisasi dari para karyawan serta mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi agar dapat mempertahankan karyawan yang ada sehingga dapat menekan tingkat terjadinya perputaran karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti kembali topik ini dengan menambahkan variabel lainnya seperti stres kerja, kepuasan kerja dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ahmad Zulva, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota BATAM." *Etikonomi* 14.1.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Lauren, Jessica. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. "X"." *Agora* 5.1.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.

Siam, S.T., Shaari, J.A.N dan Heriyadi. (2022). The Relationship of Organizational Competition Orientation, Marketing Capability and Customer Networks in Achieving Seller Achievement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168-175.

Sutanto, Eddy Madiono, dan Carin Gunawan. 2013. “Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions.” *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis* 4.1, hal. 76-88.

Willim, A.P., Lako, A., dan Wendy. (2020). Analysis of Impact Implementation of Corporate Governance and Corporate Social Responsibility on Corporate Value in Banking Sector with Net Profit Margin and Management Quality as Moderating Variables. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(4), 116-124.

