



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
KONFLIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO KP**

MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUFTI ABDILLAH
NPM 1725310894

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MUFTI ABDILLAH
NPM : 1725310894
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
KOMPENSASI, DAN KONFLIK TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
PT. SINAR SOSRO KP MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(RAMADHAN HARAHAHAP. S.E., S.Psi,M.Si)

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

M E D A N

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MUFTI ABDILLAH
NPM : 1725310894
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
KOMPENSASI, DAN KONFLIK TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
PT. SINAR SOSRO KP MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.SI)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

ANGGOTA II

(RINDY ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA III

(Dr. DESI ASTUTI, SE, MM.)

ANGGOTA IV

(M. ABBAS YUNUS, SE, M,Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Mufti Abdillah
NPM : 1725310894
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kp Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



(Mufti Abdillah)

NPM 1725310894

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mufti Abdillah
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 12 September 1990
NPM : 1725310894
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Tuamang No 107 A

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi.

'Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, Februari 2020

Yang membuat pernyataan



Mufti Abdillah



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: MUFTI ABDILLAH
Tgl./Tgl. Lahir	: MEDAN / 12 September 1990
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310894
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.35
Hp	: 081264900275
ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinar Sosro KP Medan

Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

Rektor I,

Medan, 01 Oktober 2020

Pemohon,

(Mufti Abdillah)

Tanggal :

Disahkan oleh:
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Rindi Andika, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 01 Oktober 2020 09:57:01



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI _____

Nama Mahasiswa : MUFTI ABDILLAH
NPM : 1725310894
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinar Sosro KP Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
30 September 2020	acc sempro bab 1-3	Disetujui	
30 September 2020	acc sempro	Disetujui	
09 Desember 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 04 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUFTI ABDILLAH
 NIM : 1725310894
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Nama Pembimbing : Rindi Andika, SE, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinar Sosro KP Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Oktober 2020	Perbaikan 1. Penulisan Kutipan 2. Penulisan Sub Judul 3. Daftar Isi dan Pustaka	Revisi	
Oktober 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
14 Desember 2020	Perbaikan 1. Nama gelar Kaprodi 2. Nama pembimbing 2	Revisi	
14 Desember 2020	Pastikan Kembali 1. Rumusan Masalah 2. Hipotesis 3. Hasil Pembahasan 4. Kesimpulan 5. Saran harus konsisten	Revisi	
14 Desember 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 04 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : MUFTI ABDILLAH

: 1725310894

Program Studi : Manajemen

Tingkat Pendidikan : Strata Satu

Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM

Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinar Sosro KP Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Desember 2020	acc sempro bab 1-3	Disetujui	
10 Desember 2020	acc sempro	Disetujui	
10 Desember 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	
10 Januari 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 06 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : MUFTI ABDILLAH
: 1725310894
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinar Sosro KP Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Oktober 2020	Perbaikan 1. Penulisan Kutipan 2. Penulisan Sub Judul 3. Daftar Isi dan Pustaka	Revisi	
10 Oktober 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
14 Desember 2020	Perbaikan 1. Nama gelar Kaprodi 2. Nama pembimbing 2	Revisi	
14 Desember 2020	Pastikan Kembali 1. Rumusan Masalah 2. Hipotesis 3. Hasil Pembahasan 4. Kesimpulan 5. Saran harus konsisten	Revisi	
14 Desember 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
14 Februari 2021	acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 06 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Kitonga, BA, MSc

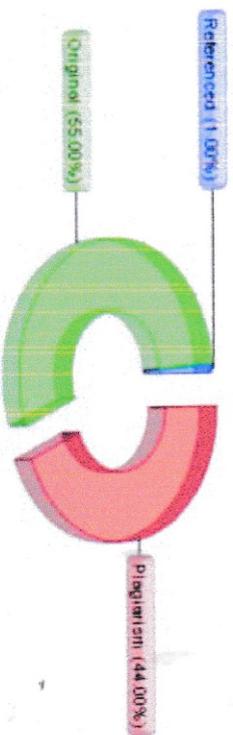
No. Dokumen	PM-UJMA-06-02	Revisi	00	Tgl Eff	23 Jan 2019
-------------	---------------	--------	----	---------	-------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 04-Jan-21 15:49:42

Analyzed document: MUFTI ABDILLAH_1725310894_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 12** **words:** <http://administrasiidare.sibonesjournal.up.ac.id/index.php/jab/arsip/download/40471>
- % 12** **words:** <https://123dok.com/document/489055c-kurniawati-atenelien.html>
- % 10** **words:** <http://jurnal.unby-smd.ac.id/index.php/PJ/article/download/5419/20644/69>

[Show other Sources]

Processed resources details:

109 - OK / 18 - Failed

[Show other Sources]



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3496/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

Nama : MUFTI ABDILLAH
No. Anggota : 1725310894
Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 09 Januari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Januari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

e index us
NB
21/2021

1



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
KONFLIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO KP
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUFTI ABDILLAH
NPM 1725310894

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

c Sudung megalha
PB II
16/2020
12

Ace Bidang¹ megalha



18/12/2020

NS.
NS.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
KONFLIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO KP
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUFTI ABDILLAH
NPM 1725310894

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2020**

Ace Sempro.

NS

30/9 '20



Ace Sempro
proposal.
PBUP. 1/10 '20

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
KONFLIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO KP
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUFTI ABDILLAH
NPM 1725310894

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2020**

Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Januari 2021
Kepada Yth: Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yth. Bapak/Ibu yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUFTI ABDILLAH
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 12/09/1990
Orang Tua : ASMARUDDIN, BA
No. HP : 1725310894
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
NPM : 081377100055
Alamat : JALAN TUJAMANG NO 107 A

Bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Perilaku Organisasi, dan Konflik terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinar Sosro KP Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

Telah tercap keterangan bebas pustaka

Terselip surat keterangan bebas laboratorium

Terselip pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan

Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga :

XL

Ditandatangani/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Muhammad Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

MUFTI ABDILLAH
1725310894

Halaman :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs. ybs.

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 50 karyawan PT. Sinar Sosro KP Medan

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS for Windows*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Medan. Hasil Penelitian secara parsial komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi, Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.900 hal ini berarti 90% variasi *turnover intention* yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya (100% - 90% = 10%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, Konflik dan *Turnover Intention* Karyawan

ABSTRACT

Research with the title "The Effect of Organizational Commitment, Compensation, and Conflict on Employee Turnover Intention at PT. Sinar Sosro KP Medan "The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data which is distributed to 50 employees of PT. Sinar Sosro KP Medan Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis assisted by a computer program SPSS for Windows. The results showed that simultaneously organizational commitment, compensation, and conflict variables had a positive and significant effect on employee turnover intention at PT. Sinar Sosro KP Medan. The results of the research are partially organizational commitment, compensation has a positive and significant effect on organizational commitment, compensation. Based on the adjusted R square of 0.900, this means that 90% of the variation in turnover intention can be explained by the independent variable work discipline, and the work environment, while the rest (100% - 90% = 10%) can be explained by other independent variables that are not included in this research.

Keywords: Organizational Commitment, Compensation, Conflict and Employee Intention Turnover

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., SPsi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE.,M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rindi Andika, SE.,MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Bapak pimpinan PT. Sinar Sosro KP Medan yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Februari 2021

Penulis

(Mufti Abdillah)

NPM 1725310894

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. <i>Turnover intention</i>	10
a. Pengertian <i>Turnover intention</i>	10
b. Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	12
c. Dampak <i>Turnover Intention</i>	13
d. Indikator <i>Turnover Intention</i>	15
2. Komitmen Organisasi	16
a. Pengertian Komitmen Organisasi	16
b. Dimensi Komitmen.....	17
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi.....	19
e. Indikator Kompensasi	21
3. Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi.....	22
b. Komponen-komponen Kompensasi.....	23
c. Tujuan Kompensasi	23
d. Jenis-jenis Kompensasi.....	26
e. Indikator Kompensasi	27

4	Konflik.....	27
	a. Pengertian Konflik.....	27
	b. Bentuk-bentuk Konflik dalam Organisasi.....	29
	c. Sebab-sebab Timbulnya Konflik.....	31
	d. Ciri-ciri Konflik Kerja.....	32
	e. Akibat-akibat Konflik Kerja.....	33
	f. Indikator Konflik Kerja.....	34
	B. Penelitian Sebelumnya.....	34
	C. Kerangka Konseptual.....	37
	D. Hipotesis.....	40

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian.....	42
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
C.	Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data.....	43
D.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	44
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
F.	Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	54
	1. Sejarah PT. Sinar Sostro.....	54
	2. Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	55
	3. Lokasi Perusahaan.....	55
	4. Daerah Pemasaran.....	55
	5. Visi, Misi dan Nilai-nilai PT Sinar Sosro.....	56
	6. Struktur Organisasi.....	56
	7. Penyajian Data.....	61
	8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	80
	9. Teknik Analisis Data.....	82
	10. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	85
	11. Pengujian Hipotesis.....	87
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	90

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Simpulan.....	95
B.	Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	14
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert	45
Tabel 4.1 Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	62
Tabel 4.2 Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	62
Tabel 4.3 Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	63
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	63
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	64
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	64
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	65
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	65
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	66
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	66
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	67
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	67
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	68
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	68
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	69
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	69
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	70
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	70
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X3.1.....	71
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	71
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	72
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	72
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	73
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang X3.6.....	73
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	74
Tabel 4.26 Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	74
Tabel 4.27 Hasil jawaban responden tentang X3.9.....	75
Tabel 4.28 Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	75
Tabel 4.29 Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	76
Tabel 4.30 Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	76
Tabel 4.31 Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	77

Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	77
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	78
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	78
Tabel 4.35	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	79
Tabel 4.36	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	79
Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas	80
Tabel 4.38	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.39	Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel 4.40	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.41	Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.42	Hasil Uji-t.	88
Tabel 4.43	Hasil Uji Determinasi..	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Jenis Pindah Kerja.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	82
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas.....	83
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Turnover merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan (Dessler, 2013:159). Sementara menurut Cascio (2013:147) *turnover* adalah keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Robbins (2010:125) menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Akan tetapi ada kalanya *turnover* berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi.

Selain berdampak terhadap organisasi, turnover juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*), membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan. Akan tetapi jika yang banyak terjadi adalah *involuntary turnover* sedangkan karyawan masih ingin tetap bertahan, maka ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar tidak diberhentikan oleh perusahaan.

Gejala awal terjadinya *turnover* biasanya ditandai dengan adanya keinginan untuk pindah yang biasa disebut *turnover intentions* (intensi keluar). Menurut Zeffane (2013:48) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi. Lebih lanjut Harnoto (2012:25) menjelaskan bahwa *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar 3 tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Saat ini tingkat tingginya *turnover* bagi beberapa perusahaan telah menjadi masalah serius, bahkan para atasan seperti manajer personalia pada umumnya yang menangani karyawan tentunya harus berfikir lebih keras untuk mengatur tingginya tingkat *turnover* ini. Dalam mengatasi masalah tersebut, pihak

manajemen perlu menetapkan strategi pengendalian, agar organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Kondisi *turnover* ini memang diperlukan pada kasus-kasus tertentu terutama pada organisasi dengan karyawan yang memiliki kinerja rendah. Tentunya perlu dipertimbangkan tingkat *turnover* dalam organisasi agar tidak terlalu tinggi.

Turnover intention sendiri mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa keinginan pindah (*turnover intention*) merupakan variabel yang berhubungan dan lebih menerangkan varian perilaku turnover sendiri.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi ketika sejumlah karyawan meninggalkan organisasi pada suatu periode tertentu, sedangkan keinginan pindah (*turnover intention*) lebih mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk keluar dari organisasi itu.

Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan agar dapat bekerja dengan baik suatu organisasi perlu menerapkan manajemen kompensasi. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi

mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimakaryawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Fenomena yang terjadi di PT. Sinar Sosro KP Medan menunjukkan bahwa setiap bulan tingkat *turnover intention* selalu meningkat dari setiap individunya. Hal ini dilihat dari berbagai faktor dan peneliti mendapatkan adanya sejumlah masalah yang terjadi pada karyawan setiap unit kerja seperti tekanan kerja yang berasal dari pimpinan perusahaan, target besar setiap bulan yang telah disepakati bersama, fasilitas yang minim seperti (komputer, internet yang sering mati, bangunan kantor yang sempit dan alat penunjang lainnya kompensasi yang rendah maupun keadaan lingkungan yang ada disekitar tempat bekerja sehingga menyebabkan timbulnya stres pada karyawan).

PT Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Salah satu lokasi pabrik dan kantor berada di Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai berbagai target perusahaan harus didukung oleh berbagai elemen penting perusahaan terutama ketersediaan sumber daya dan kerjasama yang baik dengan pihak yang terkait dengan bahan baku (*supplier*).

Setelah berkunjung dan melakukan perbincangan dengan Direktur Utama yaitu Bambang Prayitno, serta beberapa supir truk yang ada di perusahaan ini

penulis akan melakukan penelitian dengan responden supir truk di perusahaan ini. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapatkan permasalahan yang antara lain pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi.

Selain itu, alasan karyawan untuk melakukan *turnover intention* yaitu dikarenakan terdapat beberapa unit atau departemen yang tidak memberikan bonus atau insentif atas kelebihan jam kerja terhadap karyawan, bonus atau insenti tersebut berupa lembur kerja ketika mereka bekerja di musim liburan dan melebihi target yang di tetapkan perusahaan. Para karyawan tersebut juga mengungkapkan bahwa didalam paguyuban sering terjadi konflik antar karyawan atau yang disebut dengan konflik horizontal, terdapatnya kesenioritasan sering menjadi pemicu terjadinya konflik tersebut.

Dari beberapa faktor tersebut, peneliti menarik kesimpulan untuk membahas masalah stres kerja, kompensasi, dan penggunaan teknologi informasi yang ada di PT. Sinar Sosro KP Medan.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2015	242	40	24
2016	248	65	27
2017	296	55	18
Jumlah			69

Sumber : PT. Sinar Sosro KP Medan, 2020

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternative pemecahan masalah yang ada di PT. Sinar Sosro KP Medan, yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi.
- b. Kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum memuaskan karyawan mengingat besarnya kebutuhan para karyawan.
- c. Sering terjadi konflik antar karyawan atau yang disebut dengan konflik horizontal

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik sebagai variabel independen sedangkan sebagai variabel dependennya yaitu *Turnover Intention*

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
3. Apakah konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
4. Apakah komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.

- d. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a) Bagi Peneliti, untuk menambah pengetahuan mengenai komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
- b) Bagi PT. Sinar Sosro KP Medan, hasil penelitian menjadikan acuan dalam mengatasi masalah *turnover intention* karyawan, khususnya berkaitan dengan komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik serta *turnover intention*.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Amrullah (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bina Graha Mandiri, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 5 (lima) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 4 (tiga) variabel bebas (Motivasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (*Turnover Intention*) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.
 - a. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 87 responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan pada bagian pemasaran sebagai responden.
 - b. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
 - c. Lokasi Penelitian ; Penelitian terdahulu di PT. Bina Graha Mandiri. Sedangkan penelitian ini di PT. Sinar Sosro KP Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. *Turnover intention*

a. Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014:85). Sarminah (2016:85) menggambarkan hal tersebut sebagai keinginan yang disadari untuk mencari alternatif pekerjaan dalam organisasi lainnya.

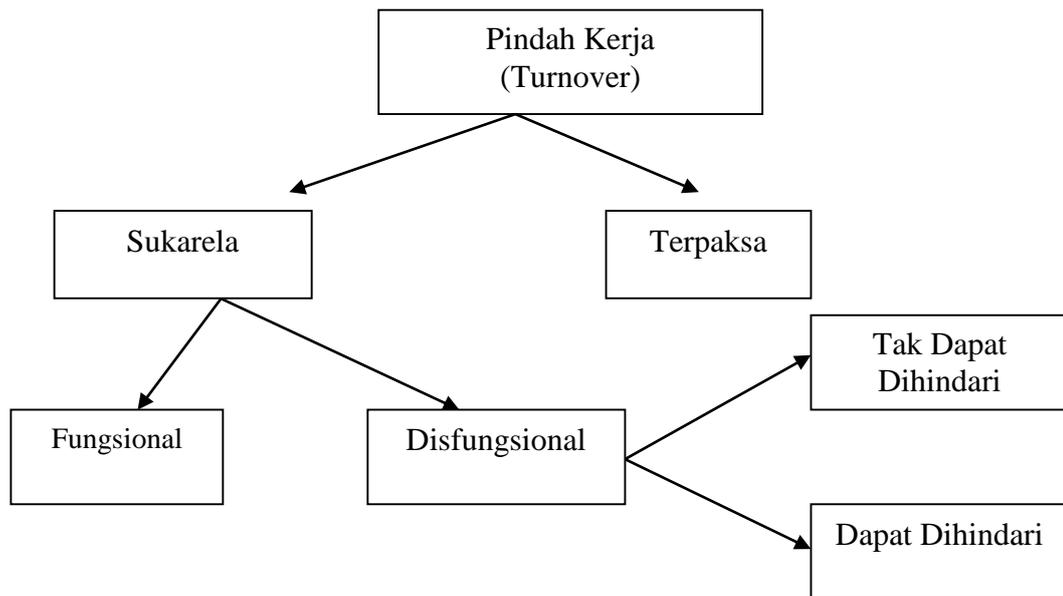
Turnover intention (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Samuel dan Ikemefuna, 2012:124).

Harnoto (2012:147) juga mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low initiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja. Allen (2014:47), menjelaskan

bahwa pindah kerja atau *turnover* merupakan pegawai berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu.

Pindah kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu pindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh faktor ketertarikan dan peluang ketersediaan lapangan kerja saat ini. Biasanya, jika yang pindah kerja karyawan yang bertalenta dan perusahaan hanya mempunyai karyawan yang berkualitas ini terbatas, maka akan timbul masalah pada perusahaan tersebut.

Jenis selanjutnya ialah pindah kerja terpaksa (*involuntary turnover*) dimana inisiatifnya berasal dari organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Misalnya, organisasi/perusahaan akan merampingkan organisasinya, bisnis perusahaan menurun, kinerja karyawannya buruk sehingga harus diputuskan hubungan kerjanya. Karyawan yang terkena kebijakan perusahaan harus mencari pekerjaan di organisasi/perusahaan lain. Biasanya, pindah kerja ini dilakukan pula ketika perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain. Perusahaan pengakuisisi umumnya menyeleksi karyawan yang akan terus dipakai dan karyawan yang akan diputuskan hubungan kerjanya. Pindah kerja biasanya juga terjadi ketika suatu perusahaan merger dengan perusahaan lainnya, sehingga ada karyawan yang harus dipensiunkan dini atau dipindahkan ke perusahaan lainnya.



Gambar 2.1. Jenis Pindah Kerja (Allen, 2004)

b. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal (Kasmir, 2016:321), yaitu:

1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan.

c. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Robbins dan Judge (2015:58) dampak utama terjadinya *turnover intention* bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi.

Griffin dan Ebert (2017:69) menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan yang tinggi mempunyai konsekuensi negatif, yang meliputi gangguan jadwal produksi, biaya pelatihan yang tinggi. Dan produktivitas yang berkurang. Mobley (2011:42) mengungkapkan dampak terjadinya *Turnover Intention* dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1 Dampak Terjadinya *Turnover*

No.	Organisasi	Individu (Yang Keluar)	Individu (Yang Tinggal)
1	Biaya-biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan	Hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan.	Rusaknya pola-pola sosial dan kemasyarakatan.
2	Biaya pergantian karyawan.	Hilangnya maslahat yang bukan merupakan kepentingan pribadi.	Hilangnya rekan kerja yang berharga karena fungsi mereka.
3	Biaya proses pengunduran diri.	Rusaknya sistem tunjangan sosial dan keluarga.	Berkurangnya kepuasan kerja.
4	Rusaknya struktur sosial dan komunikasi.	Fenomena “keadaan yang lebih baik” dan kekecewaan yang mengikutinya.	Bertambahnya beban kerja selama, segera, setelah pencarian pengganti.
5	Hilangnya produktivitas (selama pencarian dan pelatihan pengganti).	Biaya-biaya karena inflasi (misalnya biaya hipotek).	Bertambahnya beban kerja selama proses pelatihan.
6	Hilangnya para pemestrasi kerja yang tinggi.	Stress yang berkaitan dengan masa transisi.	Berkurangnya keikatan
7	Hilangnya kepuasan terhadap mereka yang tinggal.	Rusaknya karir suami/istri	-
8	Merangsang pengendalian pergantian yang kaku.	Terpenggalnya jalur karir.	-

Sumber : Mobley (2011)

Mathis dan Jackson (2011:58) mengatakan bahwa tidak semua turnover memberi dampak negatif bagi suatu perusahaan karena kehilangan

beberapa angkatan kerja sangat diinginkan, terutama apabila pekerja-pekerja yang pergi adalah mereka yang bekinerja rendah, individu yang kurang dihandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja.

d. Indikator *Turnover Intention*

Ronald dan Milkha, (2011:150) 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 diluar perusahaannya 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.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robert Kreitner (2011:65) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Sopiah (2010:85) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2010:92) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai

organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2015:148) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbin dan Judge (2010:215) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer & Allen dalam Spector (2011:149) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

b. Dimensi Komitmen

Menurut Fred Luthans (2010:69) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu:

- 1) *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- 2) *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- 3) *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut Katner (2012:75) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (2011:99) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- 1) Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner (2010:64) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter (2011:26) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- 1) Faktor personal meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- 1) Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

- 2) Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.
- 3) Faktor yang bukan bersal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2010:356-374) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012: 155).

Menurut Mangkunegara (2011:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Mangkuprawira (2011:203).

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2010:157).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Soekidjo (2012: 142).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal rivai, 2010:741).

b. Komponen-komponen Kompensasi

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja. (Veithzal rivai, 2010:744).

c. Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh

sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut (Hasibuan, 2010: 121) antara lain yaitu:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan, (2010:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau cost of living
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Ike Kusdiyah Rachmawati (2010:144):

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Organisasi saling bersaing dipasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.

- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

- 3) Adanya keadilan.

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhnya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

- 4) Perubahan sikap dan perilaku.

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

Dari-uraian di atas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

d. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gugup Kismono (2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

1) Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya.

2) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:14) ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan kesediaan karyawan
- 2) Produktivitas kerja karyawan
- 3) Posisi jabatan karyawan
- 4) Pendidikan dan pengalaman kerja karyawan

4. Konflik

a. Pengertian Konflik

Banyak pengertian tentang konflik kerja yang dapat diberikan oleh para ahli untuk merumuskan suatu teori tentang konflik kerja itu sendiri. Hal ini tergantung pada sudut pandang yang digunakan dan persepsi para ahli tersebut tentang konflik kerja. Diantara para ahli adalah

Gibson, dkk (2015:125-136) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Menurut Luthans (2015:) konflik kerja adalah kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Menurut Stoner (2015:258) konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Sedangkan menurut Sunardi (dalam Tommy, 2010) konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif.

Menurut Mangkunegara (2010:25) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang

terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah terjadinya suatu pertentangan antara individu dengan individu yang lain atau adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, perbedaan penilaian tentang kerja dan ketergantungan aktivitas kerja.

b. Bentuk-bentuk Konflik dalam Organisasi

Menurut Mangkunera (2011:155) ada empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan pegawai, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manager, dan pengurus dengan pegawai.
- 2) Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
- 3) Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- 4) Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi

informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Sedangkan menurut Anaroga dan Widiyanti (2013:161) bentuk konflik ada tiga diantaranya yaitu:

- 1) Konflik dalam kelompok, yaitu konflik yang terjadi antara dua atau lebih anggota kelompok merupakan satu hal yang paling umum terjadi dalam suatu organisasi.
- 2) Konflik antar organisasi, bila dua atau lebih anggota kelompok sukses dalam mencapai sesuatu, keberhasilan mereka sering dianggap sebagai kemampuan mereka masing-masing.
- 3) Konflik antar kelompok, konflik dalam pemecahan persoalan sangat umum timbul di dalam suatu kelompok atau organisasi kerja. Konflik ini bisa terjadi pada beberapa kelompok yang mempunyai pandangan berbeda.

Menurut Winardi (2017:8) mengemukakan bentuk konflik ada empat diantaranya yaitu:

- 1) Konflik di dalam individu sendiri.

Setiap konflik dapat bersifat meresahkan bagi orang atau orang-orang yang berhubungan denganya.

- 2) Konflik antar pribadi.

Konflik antar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substantif atau emosional.

3) Konflik antar kelompok.

Situasi konflik lain muncul di dalam organisasi, sebagai sesuatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait-mengait.

4) Konflik antar organisatoris.

Konflik dapat pula terjadi antara organisasi-organisasi. Pada umumnya konflik demikian dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan perusahaan-perusahaan swasta.

Dari uraian beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk konflik adalah adanya konflik yang terjadi di dalam organisasi, antar organisasi dan individu.

c. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2013:160) sebab-sebab timbulnya konflik ada tiga yaitu:

1) Perbedaan pendapat

Suatu konflik dapat terjadi kerana perbedaan pendapat, dimana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar.

2) Salah paham

Salah paham dapat juga merupakan salah satu yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan itu dianggap merugikan.

3) Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan

Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan orang lain atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:156) mengemukakan penyebab terjadinya konflik dalam organisasi, antara lain:

- 1) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan,
- 2) Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas,
- 3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada diskripsi jabatan),
- 4) Perbedaan dalam orientasi kerja,
- 5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi,
- 6) Perbedaan persepsi,
- 7) Sistem kompetensi insentif (reward),
- 8) Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Menurut Soetopo, (2010:124) mengemukakan empat sumber terjadinya konflik, antara lain:

- 1) Adanya perbedaan fungsi dalam organisasi,
- 2) Adanya pertentangan kekuatan antar pribadi dan sub-sistem,
- 3) Adanya perbedaan peranan,
- 4) Adanya tekanan yang dipaksakan dari luar organisasi.

Dari penjelasan beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber konflik meliputi antara lain, adanya perbedaan dalam tujuan organisasi, perbedaan pendapat serta adanya sebuah perbedaan fungsi dalam organisasi.

d. Ciri-ciri Konflik Kerja

Menurut Gibson dkk. (2015:245-251) ciri-ciri terjadinya konflik kerja adalah sebagai berikut :

1) Hambatan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendapatkan sumber informasi sehingga timbul terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari informasi tersebut.

2) Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut.

3) Ketergantungan Aktivitas Kerja

Apabila seseorang atau lebih tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka terjadilah ketergantungan kerja yang berlebihan.

e. Akibat-akibat Konflik Kerja

Menurut Tommy (2010:28), akibat-akibat positif dari konflik kerja adalah sebagai berikut:

1) Menimbulkan kemampuan untuk mengeroksi diri

Konflik kerja yang terjadi dapat menimbulkan kemampuan diri seseorang untuk lebih dapat melakukan evaluasi atau koreksi terhadap hal-hal yang telah dilakukanya.

2) Mengembangkan alternatif yang lebih baik

Dengan adanya konflik kerja maka diharapkan seseorang dapat menemukan alternatif solusi yang tepat untuk memecahkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

3) Pendekatan yang lebih baik

Dengan terjadinya konflik kerja maka seseorang diharapkan dapat memperbaiki pendekatan terhadap bawahannya, sehingga pertentangan yang terjadi dapat diredahkan.

Disamping menimbulkan akibat-akibat yang positif, konflik kerja yang terjadi didalam suatu perusahaan dapat juga bisa bersifat negatif, antara lain:

1) Subjektif dan Emosional

Konflik kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan penilaian yang tidak obyektif dan lebih didasarkan pada subjektivitas serta perasaan emosional semata.

2) Menghambat Adanya Kerja Sama

Konflik kerja tidak bersifat fungsional maka akan berakibat pada ketidakmampuan perusahaan dalam mengsinergikan daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

3) Apriori

Konflik kerja dapat pula menimbulkan prasangka yang tidak didasarkan pada kenyataan yang ada, sehingga menimbulkan pandangan negatif atau buruk sangka terhadap segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang.

f. Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja menurut Tommy (2015:149) terdiri dari lima indikator, diantaranya:

1) Tekanan kerja.

- 2) Banyaknya tuntutan tugas.
- 3) Kurangnya kebersamaan keluarga.
- 4) Sibuk dengan pekerjaan, dan
- 5) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.2. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Amelia (2010) <i>Work ToFamily Conflict dan Family To Work Conflict terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan.</i>	Variabel bebas (X): <i>Work ToFamily Conflict dan Family To Work Conflict</i> Variabel terikat (Y) : Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan.	Structural Equation Model (SEM)	<i>Work-To-Family Conflict dan Family-To-Family Conflict</i> mempunyai hubungan negatif terhadap Kepuasan dalam Bekerja dan Kinerja Karyawan sedangkan <i>Work-To-Family Conflict dan Work-To-Family Conflict</i> mempunyai hubungan

				positif terhadap Keinginan Pindah Tempat Bekerja
2.	<p>Utama dan Sintaasih (2015)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Variabel bebas (X) : <i>Work-Family Conflict</i> dan Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel terikat (Y) : Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intention</i></p>	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	<p><i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> sedangkan <i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional</p>
3.	<p>Iresa et.al (2015)</p> <p>Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)</p>	<p>Variabel bebas (X) : Konflik Kerja dan Stres Kerja</p> <p>Variabel terikat (Y) : Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan</p>	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	<p>Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional sedangkan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

4	Puspitasari (2012) Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja.	Variabel bebas (X) : Konflik Pekerjaan-Keluarga Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
---	--	--	---	--

Sumber : Diolah Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Sopiah (2010:85) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap

organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Khan (2010) komitmen organisasional merupakan keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran kerjanya dan fokus pada pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan

Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan kerugian, karena akan mengurangi produktifitas perusahaan ataupun organisasi. Meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah (Kadiman & Indriana, 2012). Perusahaan dengan kinerja karyawan yang rendah akan memberhentikan karyawannya dan melakukan rekrutmen karyawan baru dengan harapan karyawan yang baru memiliki kinerja yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan adalah kompensasi. Hasil penelitian Putrianti (2014) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Hal yang sama juga dipaparkan oleh Wibowo (2016) bahwa

kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi-rendahnya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi mengacu pada gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan untuk layanan (*services*) atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi perusahaan (Mondy, 2018). Selanjutnya, Dessler (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk imbalan dari pekerjaan karyawan yang diberikan perusahaan. Zakaria dan Astuty (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan untuk pekerjaan yang diterima dan dilakukan seseorang karyawan atau pekerja.

3. Pengaruh Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

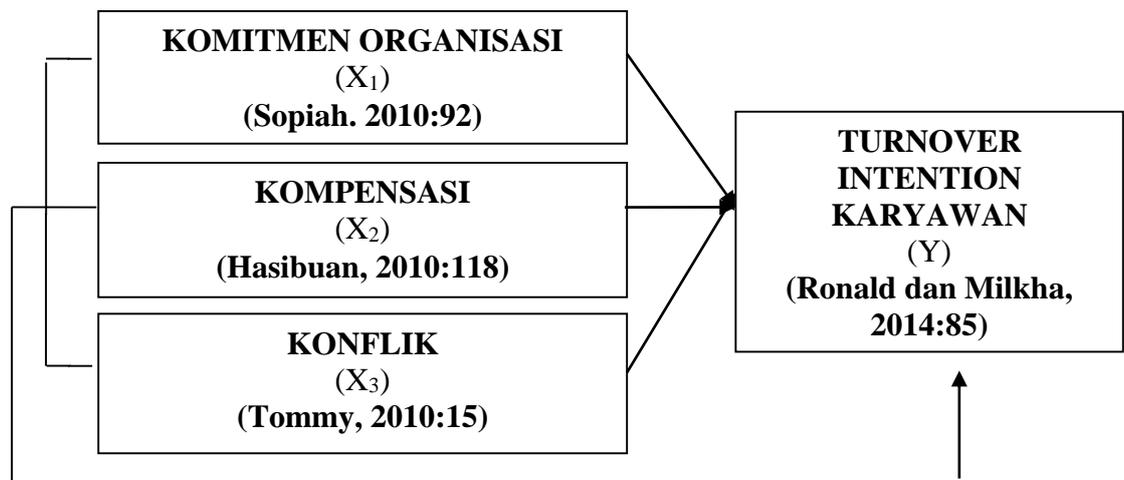
4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan

diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014:85).

Turnover intention merupakan kejadian keinginan untuk berhentinya karyawan dari suatu organisasi baik itu secara sukarela atau tidak secara sukarela untuk bekerja disuatu organisasi lain yang lebih baik menurut karyawan itu sendiri atau beralih keaktifitas lain selain bekerja disuatu organisasi yang dianggap dapat memberi rasa nyaman bagi aktifitas ataupun kehidupannya.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2013: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
3. Konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.
4. Komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2013:8) sebagai berikut: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian PT. Sinar Sosro KP Medan di Jalan Raya Tanjung Morawa KM. 14,5, Tanjung Morawa, Sumatera Utara 20362, Indonesia, sedang waktu penelitian dimulai September 2020 sampai dengan Desember 2020

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	September				Oktober				Nopember				Desember			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengaiuan Judul	■															
2	Penvusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan Proposal				■	■	■										
4	Seminar Proposal						■										
5	Riset ke Perusahaan							■	■								
6	Pengumpulan data									■	■						
7	Pengolahan data											■	■				
8	Penulisan skripsi													■	■		
9	Bimbingan skripsi															■	
10	Sidang Meja hijau																■

Sumber: Diolah Penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian pemasaran di PT. Sinar Sosro KP Medan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini, 2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di PT. Sinar Sosro KP Medan pada bagian pemasaran yang berjumlah 50 orang yang akan di jadikan responden, maka sampel ini dapat disebut sebagai sampel jenuh.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a) Jenis Data

Data primer yaitu "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas-petugasnya dari sumber pertamanya".

Data sekunder yaitu "data yang diperoleh dari atau berasal dari

bahan kepustakaan".

b) Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

1) Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

2) Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Komitmen Organisasi (X₁)	Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. (Sopiah, 2010:92)	1. Kemauan karyawan. 2. Kesetiaan karyawan. 3. Kebanggaan karyawan. (Sopiah, 2010:356-374)	Likert
Kompensasi (X₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2010:118)	1. Kemampuan dan kesediaan karyawan 2. Produktivitas kerja karyawan 3. Posisi jabatan karyawan 4. Pendidikan dan pengalaman kerja karyawan (Hasibuan, 2013:14)	Likert
Konflik (X₃)	Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja. (Tommy, 2010:15)	1. Tekanan kerja. 2. Banyaknya tuntutan tugas. 3. Kurangnya kebersamaan keluarga. 4. Sibuk dengan pekerjaan, dan 5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. (Tommy, 2015:149)	Likert
Turnover Intention Karyawan (Y)	<i>Turnover intention</i> (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Ronald dan Milkha, 2014:85)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to</i>	Likert

		<i>search for another job)</i> Ronald dan Milkha, (2011:150)	
--	--	--	--

Sumber : Diolah penulis 2020

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah penulis 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Metode dokumentasi adalah pencarian data yang berkenaan dengan hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, agenda dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.

2. Observasi

Metode observasi disebut juga sebagai pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

3. Wawancara

Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Azwar (2010:85) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukurna yang reliabel (*reliable*). Hasil ukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk

mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan.

Adapun persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + \beta_3 X_3 \in$$

Dimana :

Y = Turnover Intention Karyawan

α = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Konflik

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *F-hitung* dengan *F-tabel*. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai *F-hitung* dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(b_i - b)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan Ho) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H0, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. Sinar Sosro

Cikal bakal PT. Sosro bermula dari usaha keluarga Sosrodjojo yang menjual teh wangi pada tahun 1940 di Kabupaten Slawi, Propinsi Jawa Tengah. Setelah 25 tahun menjual teh wangi, keluarga Sosrodjojo mulai mengembangkan bisnis di Cakung. Kemudian pada tahun 1974, didirikan PT. Sinar Sosro yang bergerak di bidang minuman teh dalam botol. PT. Sinar Sosro cabang Deli Serdang merupakan salah satu cabang perusahaan yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara, Bapak Kaharuddin Nasution, pada tanggal 28 Juli 1984.

PT. Sinar Sosro pernah beberapa kali berganti nama. Pada awal berdiri bernama PT. Toba Sosro Kencono, kemudian berganti nama menjadi PT. Reksobudi Adijaya pada tahun 1995. Pada tahun 2000 berubah lagi menjadi PT. Sinar Sosro yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan beverage yang memimpin di pasar lokal dan internasional.

PT. Sinar Sosro memiliki filosofi yaitu niat baik terhadap konsumen dan lingkungan. Produk-produk yang dihasilkan PT. Sinar Sosro tidak menggunakan 3P (Pewarna, Pengawet dan Pemanis Buatan) sehingga aman dikonsumsi oleh semua usia tanpa efek samping. Selain itu, proses produksi yang tidak menimbulkan limbah yang dapat mencemari lingkungan karena telah diolah dengan baik, salah satu contoh adalah pengolahan ampas teh menjadi pupuk.

Adapun cabang-cabang PT. Sinar Sosro lainnya adalah:

1. PT. Sinar Sosro Cakung (kantor Pusat), Cakung – Jakarta Timur.
2. PT. Sinar Sosro Pabrik Tambun, Bekasi – Jawa Barat.
3. PT. Sinar Sosro Pabrik Cibitung, Jawa Barat.
4. PT. Sinar Sosro Pabrik Unggaran, Semarang – Jawa Tengah.
5. PT. Sinar Sosro Pabrik Gresik, Surabaya – Jawa Timur.
6. PT. Sinar Sosro Pabrik Pandeglang, Banten.
7. PT. Sinar Sosro Pabrik Gianyar, Gianyar – Bali.
8. PT. Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang, Tanjung Morawa – Sumatera Utara.
9. PT. Sinar Sosro Palembang.

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Sinar Sosro Cabang Deli Serdang adalah Teh Botol Sosro (TBS), Fruit Tea Botol (FTB), Prim-a, dan Fruit Tea genggam.

3. Lokasi Perusahaan

PT. Sinar Sosro terletak di Jl. Tanjung Morawa – Medan Km. 14,5 Sumatera Utara. PT. Sinar Sosro Deli Serdang merupakan cabang dari kantor pusat PT. Sinar Sosro yang berada di Cakung, Jakarta Timur.

4. Daerah Pemasaran

Pendistribusian produk PT. Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari PT. Sinar Sosro Pabrik SUMUT & NAD. Perusahaan ini merupakan distributor tunggal produk Sosro untuk kawasan Sumatera dan masih berada di bawah naungan Sosro Group.

5. Visi, Misi dan Nilai-nilai PT Sinar Sosro

- a. Visi PT Sinar Sosro yaitu: Mengutamakan agar produk-produk dapat sampai pada konsumen dimanapun mereka berada.
- b. Misi PT Sinar Sosro yaitu: Meningkatkan jaringan distribusi (baik nasional atau internasional) dengan memasarkan produk baru di bidang minuman.
- c. Dasar atau Filosofi PT. Sinar Sosro adalah Niat Baik yang dijabarkan dalam 3K dan RL yakni:
 - Peduli terhadap KUALITAS
 - Peduli terhadap KEAMANAN
 - Peduli terhadap KESEHATAN
 - Serta RAMAH LINGKUNGAN

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Sinar Sosro berbentuk gabungan lini dan fungsional dimana kebijakan dan wewenang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pimpinan setiap departemen dapat memberikan perintah kepada semua staf dan anggota yang ada sesuai dengan bidang kerjanya.

- a. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian pekerjaan pada PT. Sinar Sosro dibagi menurut fungsi yang telah ditetapkan. Setiap personil diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan dasar kualifikasinya. Adapun tugas dan tanggung jawab serta wewenang di PT. Sinar Sosro adalah sebagai berikut:

- 1) General Manager, merupakan pimpinan tertinggi perusahaan. Bertanggung jawab kepada Direktur Operasi. Tugasnya sebagai berikut:
 - a) Menentukan garis kebijakan umum dari program kerja perusahaan.
 - b) Bertanggung jawab ke dalam dan ke luar perusahaan.
 - c) Mengarahkan dan meneliti kegiatan perusahaan.
 - d) Menerapkan, menyebarkan kebijakan serta mengawasi pelaksanaannya.
 - e) Menyebarkan dan menerapkan kebijaksanaan serta mengawasi pelaksanaannya.
 - f) Melaksanakan kontrak kerja dengan pihak luar.
 - g) Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada manager dan menjalin hubungan kerja yang baik.
 - h) Bersama manager lain membuat rencana produksi per triwulan.
- 2) Manager Produksi dan Maintenance (PM), bertanggung jawab kepada General Manager. Tugasnya sebagai berikut:
 - a) Merencanakan dan mengatur jadwal produksi produk agar tidak terjadi kekurangan dan kelebihan persediaan.
 - b) Mengadakan pengendalian produksi agar produk sesuai dengan spesifikasi dan standar mutu yang ditentukan.
 - c) Membuat laporan produksi secara periodik untuk mengenai pemakaian bahan dan jumlah produksi.

- d) Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan dan penyimpangan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
 - e) Mengatur kegiatan perawatan mesin.
 - f) Membuat rencana produksi sesuai dengan permintaan pemasaran.
- 3) Manager Personalia dan Umum, bertanggung jawab kepada General Manager dan atas segala hal yang berhubungan dengan kegiatan yang bersifat umumbaik yang berhubungan ke luar maupun ke dalam perusahaan. Tugasnya sebagai berikut:
- a) Membantu direktur dalam hal kegiatan administrasi.
 - b) Mengawasi penggunaan data, barang dan peralatan pada masing-masing departemen.
 - c) Merekrut dan melatih pegawai baru yang dibutuhkan perusahaan.
 - d) Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas dari kepala-kepala bagian.
 - e) Mengerjakan administrasi kepegawaian.
- 4) Kepala Bagian Pembelian, bertanggung jawab kepada Manager Produksi dan PM. Tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembelian.
 - b) Mengawasi kegiatan administrasi pembelian.
 - c) Melakukan pembelian barang yang diminta oleh departemen lain.
- 5) Manager Accounting dan Finance, bertanggung jawab kepada General Manager. Tugasnya sebagai berikut:

- a) Membuat laporan keuangan kepada atasan secara berkala tentang penggunaan uang.
 - b) Mengendalikan budget pendapatan dari belanja perusahaan sesuai dengan hasil yang diharapkan.
 - c) Bertanggung jawab atas penentuan biaya perusahaan seperti biaya administrasi.
- 6) Kepala Divisi/Supervisor Untuk produk Teh Botol Sosro terdapat 3 orang supervisor yang bergantian menurut shift, bertanggung jawab kepada Manager Produksi dan Maintenance. Tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Memimpin dan mengendalikan kegiatan di bidang produksi.
 - b) Menyiapkan laporan yang dibutuhkan Manager Produksi mengenai data produksi, jumlah batch produksi, pemakaian bahan dan lain-lain.
 - c) Bertanggung jawab penuh atas masalah yang timbul di kemudian hari atas produk yang dihasilkan.
 - d) Menyusun jadwal dan rotasi kerja bagi karyawan produksi yang dipimpinnya.
- 7) Kepala Gudang, bertanggung jawab kepada Supervisor. Tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Mengkoordinir dan mengawasi pengelolaan persediaan bahan baku.
 - b) Membuat laporan penerimaan, persediaan dan pengeluaran bahan.

- c) Mengontrol persediaan bahan.
 - d) Memesan bahan bila telah habis.
- 8) Manager *Quality Control*, bertanggung jawab kepada General Manager. Tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Mengkoordinir dan mengawasi pengendalian mutu produk.
 - b) Memberi saran-saran kepada kepala bagian produksi mengenai mutu produk dan keadaan mesin/peralatan yang digunakan dalam proses produksi.
- 9) Kasir, bertanggung jawab kepada *Supervisor Accounting* dan Finance. Tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Membayar gaji karyawan perusahaan setiap hari, baik waktu berjalan produksi maupun tidak. Universitas Sumatera Utara
 - b) Membantu atasan dalam hal penerimaan maupun pembayaran perusahaan yang berhubungan dengan keuangan.
 - c) Mencatat dan melaporkan uang masuk dan keluar kepada atasannya.
- 10) Keamanan, bertanggung jawab kepada Supervisor Personalia dan Umum. Tugasnya adalah sebagai berikut:
- a) Menjaga keamanan perusahaan setiap hari, baik waktu berjalan produksi maupun tidak.
 - b) Mengawasi dan mencatat tamu yang berkunjung ke perusahaan.
- 11) Analis, bertanggung jawab kepada manajer QC. Tugasnya adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan pengukuran mutu produk baik sebelum diproses maupun setelah diproses.
- b) Memberikan saran dan langkah berikutnya yang dilakukan atas pengukuran mutu.

7. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan PT. Sinar Sosro KP Medan sebanyak 50 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 36 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Komitmen Organisasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Konflik (X_3) serta Variabel Y yaitu : *Turnover Intention* dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan jawaban responden yang dapat diperoleh dari Karyawan PT. Sinar Sosro KP Medan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Tabel 4.1 Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	32.0	32.0	32.0
2	12	24.0	24.0	56.0
3	7	14.0	14.0	70.0
Valid 4	9	18.0	18.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (32,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.2 Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	14.0	14.0	14.0
2	28	56.0	56.0	70.0
Valid 3	6	12.0	12.0	82.0
4	2	4.0	4.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (56,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.3 Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	24.0	24.0	24.0
2	23	46.0	46.0	70.0
3	8	16.0	16.0	86.0
Valid 4	1	2.0	2.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (46,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 1 orang (2,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.4 Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	42.0	42.0	42.0
2	17	34.0	34.0	76.0
3	5	10.0	10.0	86.0
Valid 4	5	10.0	10.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

Tabel 4.5 Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	8.0	8.0	8.0
2	9	18.0	18.0	26.0
3	19	38.0	38.0	64.0
Valid 4	12	24.0	24.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%) kurang setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.6 Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	22	44.0	44.0	44.0
2	17	34.0	34.0	78.0
3	4	8.0	8.0	86.0
Valid 4	5	10.0	10.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (44,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%) kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

Tabel 4.7 Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	14.0	14.0	14.0
2	28	56.0	56.0	70.0
3	6	12.0	12.0	82.0
Valid 4	2	4.0	4.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (56,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.8 Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	24.0	24.0	24.0
2	23	46.0	46.0	70.0
3	8	16.0	16.0	86.0
Valid 4	1	2.0	2.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (46,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 1 orang (2,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.9 Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	1	21	42.0	42.0	42.0
	2	17	34.0	34.0	76.0
Valid	3	5	10.0	10.0	86.0
	4	5	10.0	10.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

b. Hasil Distribusi Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.10 Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	24.0	24.0
	2	13	26.0	50.0
	3	9	18.0	68.0
	4	9	18.0	86.0
	5	7	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%) kurang setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.11 Gaji yang saya terima selama ini telah memadai

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	1	6	12.0	12.0	12.0
	2	12	24.0	24.0	36.0
Valid	3	10	20.0	20.0	56.0
	4	13	26.0	26.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 13 orang (26,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

Tabel 4.12 Selama ini saya menerima bonus jika pekerjaan saya lebih baik

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	20	40.0	40.0
	2	7	14.0	54.0
Valid	3	6	12.0	66.0
	4	13	26.0	92.0
	5	4	8.0	100.0
	Total	50	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 13 orang (26,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,0%).

Tabel 4.13 Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	22.0	22.0	22.0
2	18	36.0	36.0	58.0
3	8	16.0	16.0	74.0
Valid 4	6	12.0	12.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 6 orang (12,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.14 Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti

THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	16	32.0	32.0	36.0
Valid 3	10	20.0	20.0	56.0
4	14	28.0	28.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (32,0%) kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,0%).

Tabel 4.15 Tunjangan keluarga yang saya terima cukup banyak dan sesuai

dengan apa yang saya kerjakan

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	14.0	14.0	14.0
2	28	56.0	56.0	70.0
3	6	12.0	12.0	82.0
Valid 4	2	4.0	4.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (56,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.16 Saya menerima uang makan dan uang bensin (transport) dari perusahaan

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	24.0	24.0	24.0
2	23	46.0	46.0	70.0
3	8	16.0	16.0	86.0
Valid 4	1	2.0	2.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (46,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 1 orang (2,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.17 Perusahaan memberikan tunjangan jamsostek kepada saya

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	42.0	42.0	42.0
2	17	34.0	34.0	76.0
3	5	10.0	10.0	86.0
Valid 4	5	10.0	10.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

Tabel 4.18 Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan saya, seperti mobil, motor (kendaraan dinas), dll

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	8.0	8.0	8.0
2	9	18.0	18.0	26.0
Valid 3	19	38.0	38.0	64.0
4	12	24.0	24.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%) kurang setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

c. Hasil Distribusi Variabel Konflik (X3)

Tabel 4.19 Saya merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara saya dan rekan kerja

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	34.0	34.0	34.0
2	16	32.0	32.0	66.0
Valid 3	11	22.0	22.0	88.0
4	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (32,0%) kurang setuju sebanyak 11 orang (22,0%), setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.20 Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	42.0	42.0	42.0
2	16	32.0	32.0	74.0
Valid 3	6	12.0	12.0	86.0
4	3	6.0	6.0	92.0
5	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (32,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,0%).

Tabel 4.21 Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	8.0	8.0	8.0
2	11	22.0	22.0	30.0
3	15	30.0	30.0	60.0
Valid 4	12	24.0	24.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%) kurang setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,0%).

Tabel 4.22 Saya merasakan antar saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	24.0	24.0	24.0
2	15	30.0	30.0	54.0
3	9	18.0	18.0	72.0
Valid 4	8	16.0	16.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%) kurang setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 8 orang (16,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.23 Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	16.0	16.0	16.0
2	12	24.0	24.0	40.0
3	10	20.0	20.0	60.0
Valid 4	12	24.0	24.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (16,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,0%).

Tabel 4.24 Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	24	48.0	48.0	48.0
2	14	28.0	28.0	76.0
3	3	6.0	6.0	82.0
Valid 4	7	14.0	14.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (48,0%), tidak setuju sebanyak 14 orang (28,0%) kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%), setuju sebanyak 7 orang (14,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

Tabel 4.25 Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	14.0	14.0	14.0
2	28	56.0	56.0	70.0
3	6	12.0	12.0	82.0
Valid 4	2	4.0	4.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (56,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.26 Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	24.0	24.0	24.0
2	23	46.0	46.0	70.0
3	8	16.0	16.0	86.0
Valid 4	1	2.0	2.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (46,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 1 orang (2,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.27 Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	42.0	42.0	42.0
2	17	34.0	34.0	76.0
3	5	10.0	10.0	86.0
Valid 4	5	10.0	10.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

d. Hasil Distribusi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.28 Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	22	44.0	44.0	44.0
2	17	34.0	34.0	78.0
3	4	8.0	8.0	86.0
Valid 4	5	10.0	10.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (44,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%) kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,0%).

Tabel 4.29 Saya akan segera mencari pekerjaan baru

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	8.0	8.0	8.0
2	9	18.0	18.0	26.0
3	19	38.0	38.0	64.0
Valid 4	12	24.0	24.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%) kurang setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.30 Saya akan secepatnya meninggalkan perusahaan ini

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	8.0	8.0	8.0
2	9	18.0	18.0	26.0
3	19	38.0	38.0	64.0
Valid 4	12	24.0	24.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%) kurang setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.31 Berniat untuk tetap dalam profesi sayasambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	20.0	20.0	20.0
2	13	26.0	26.0	46.0
Valid 3	10	20.0	20.0	66.0
4	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%) kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%).

Tabel 4.32 Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	32.0	32.0	32.0
2	12	24.0	24.0	56.0
Valid 3	7	14.0	14.0	70.0
4	9	18.0	18.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (32,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.33 Saya mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	14.0	14.0	14.0
2	28	56.0	56.0	70.0
3	6	12.0	12.0	82.0
Valid 4	2	4.0	4.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (56,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.34 Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	24.0	24.0	24.0
2	23	46.0	46.0	70.0
3	8	16.0	16.0	86.0
Valid 4	1	2.0	2.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.34, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (46,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 1 orang (2,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.35 Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	42.0	42.0	42.0
2	17	34.0	34.0	76.0
3	5	10.0	10.0	86.0
Valid 4	5	10.0	10.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.35, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

Tabel 4.36 Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	8.0	8.0	8.0
2	9	18.0	18.0	26.0
3	19	38.0	38.0	64.0
Valid 4	12	24.0	24.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.36, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%) kurang setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.37 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	88.94	982.507	.715	.	.976
X1.2	89.00	987.837	.768	.	.975
X1.3	89.16	981.239	.854	.	.975
X1.4	89.48	983.642	.880	.	.975
X1.5	88.34	1001.331	.649	.	.976
X1.6	89.52	1000.949	.633	.	.976
X1.7	89.00	987.837	.768	.	.975
X1.8	89.16	981.239	.854	.	.975
X1.9	89.48	983.642	.880	.	.975
X2.1	88.76	990.390	.639	.	.976
X2.2	88.34	1000.433	.554	.	.976
X2.3	89.00	988.041	.637	.	.976
X2.4	88.88	994.271	.615	.	.976
X2.5	88.28	1013.798	.438	.	.977
X2.6	89.00	987.837	.768	.	.975
X2.7	89.16	981.239	.854	.	.975
X2.8	89.48	983.642	.880	.	.975
X2.9	88.34	1001.331	.649	.	.976
X3.1	89.36	993.215	.834	.	.975
X3.2	89.42	975.963	.913	.	.975
X3.3	88.30	1001.847	.594	.	.976
X3.4	88.86	991.143	.654	.	.976
X3.5	88.48	995.438	.600	.	.976

X3.6	89.50	980.745	.861	.	.975
X3.7	89.00	987.837	.768	.	.975
X3.8	89.16	981.239	.854	.	.975
X3.9	89.48	983.642	.880	.	.975
Y1	89.52	1000.949	.633	.	.976
Y2	88.34	1001.331	.649	.	.976
Y3	88.34	1001.331	.649	.	.976
Y4	87.80	1023.306	.318	.	.977
Y5	88.94	982.507	.715	.	.976
Y6	89.00	987.837	.768	.	.975
Y7	89.16	981.239	.854	.	.975
Y8	89.48	983.642	.880	.	.975
Y9	88.34	1001.331	.649	.	.976

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat di atas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom corrected item total correlation.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.38 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.977	36

Sumber : pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, diatas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi, Konflik dan *turnover intention* pegawai mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

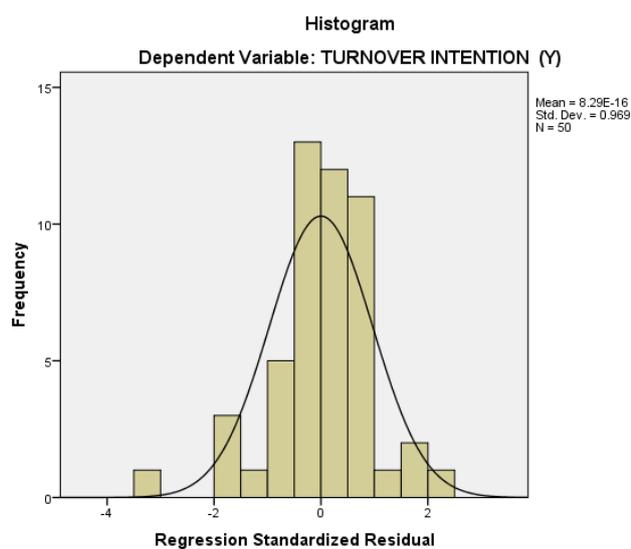
9. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

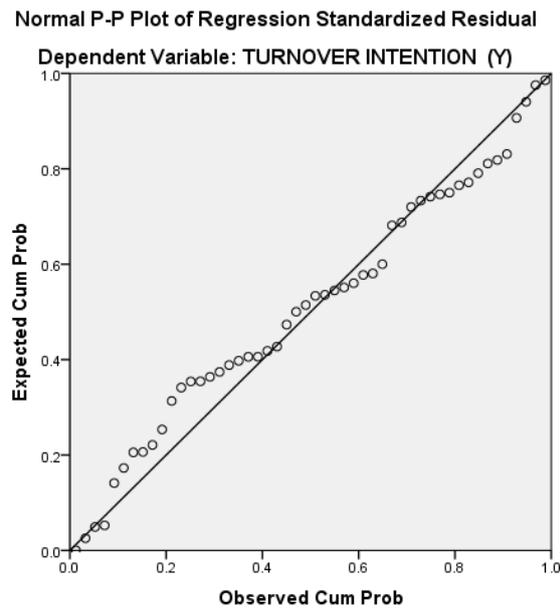
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2, diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF > 10 = ada multikolinieritas

Tolerance < 0,10 = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KOMITMEN ORGANISASI (X1)	.023	18.106
KOMPENSASI (X2)	.086	15.369
KONFLIK (X2)	.079	12.582

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

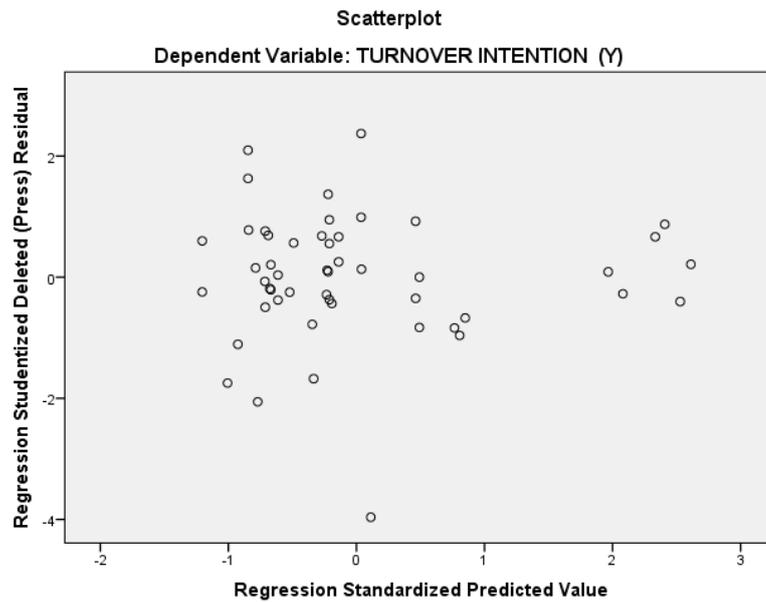
Kesimpulan dari tutorial multikolinieritas SPSS ini adalah tidak terdapat masalah multikolinieritas, sehingga hasil pengujian dikatakan reliabel atau terpercaya. Maka nilai koefisien regresi parsial dikatakan handal dan robust atau kebal terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel lainnya di dalam model regresi berganda

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi *turnover intention* Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik.

10. Persamaan Regresi Linier Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.033	1.077	
1 KOMITMEN ORGANISASI (X1)	.612	.112	.706
KOMPENSASI (X2)	.295	.097	.318
KONFLIK (X2)	.034	.141	.039

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber : Pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 5.033 artinya jika variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik bernilai 0 maka besarnya tingkat *turnover intention* yang terjadi adalah sebesar 5.033.
- Koefisien regresi $X_1= 0,612$ artinya jika Komitmen Organisasi naik sebanyak 1 satuan, maka *turnover intention* sebesar 0,612. Arah Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* adalah positif.
- Koefisien regresi $X_2= 0,034$ artinya jika Konflik sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,034. Arah Konflik terhadap *turnover intention* karyawan adalah positif.

d. Koefisien regresi $X_3 = 0,295$ artinya jika Kompensasi sebanyak 1 satuan maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,295. Arah Kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan adalah positif.

11. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.41 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2626.436	3	875.479	147.212	.000 ^b
Residual	273.564	46	5.947		
Total	2900.000	49			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

b. Predictors: (Constant), KONFLIK (X3), KOMPENSASI (X2), KOMITMEN ORGANISASI (X1)

Sumber : Pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 147.212 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 147.212 > F_{tabel} 2,81 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi,

Kompensasi, dan Konflik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.42 Hasil Uji-t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	4.674	.000
1 KOMITMEN ORGANISASI (X1)	5.473	.000
KOMPENSASI (X2)	3.032	.004
KONFLIK (X3)	2.242	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)
 Sumber : Pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Uji Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.43 diatas terlihat bahwa Komitmen Organisasi nilai t_{hitung} 5.473 > t_{tabel} 1.678 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

2) Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig t > α 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig t < α 5%

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat bahwa Kompensasi nilai t_{hitung} 3,032 > t_{tabel} 1.678 dengan signifikan 0,004 < 0,050, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

3) Uji Pengaruh Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig t > α 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig t < α 5%

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat bahwa Konflik nilai t_{hitung} 2,242 < t_{tabel} 1.678 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial variabel Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

c) **Koefisien Determinasi**

Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.43 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.900	2.439

a. Predictors: (Constant), KONFLIK (X3), KOMPENSASI (X2), KOMITMEN ORGANISASI (X1)

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat di atas koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,900 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (*Turnover Intention* Karyawan) adalah sebesar 90,0% ditentukan oleh variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan konflik selebihnya sebesar 10,0% (100% - 90,0%) ditentukan oleh faktor lain seperti kepercayaan organisasi, perubahan organisasi atau motivasi. dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji statistik variabel Komitmen Organisasi nilai $t_{hitung} 5.473 > t_{tabel} 1.678$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Komitmen organisasi dapat ditunjukkan salah satunya dari

organizational identificationnya itu hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai – nilai dan citra organisasi. Karyawan yang memiliki citra diri (*self images*) yang tinggi akan memiliki tingkat *thinking of quitting* yang rendah.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji statistik variable Kompensasi nilai $t_{hitung} 3,032 > t_{tabel} 1.678$ dengan signifikan $0,004 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam upaya mengelola atau meningkatkan *Organizational Commitment* karyawan, pengelolaan Kompensasi penting untuk diperhatikan. Pengelolaan Kompensasi yang baik akan berdampak pada peningkatan Komitmen Organisasional karyawan. Peningkatan Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan diharapkan akan juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang baik serta peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan

3. Pengaruh Konflik terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji statistik variable konflik nilai $t_{hitung} 2,242 < t_{tabel} 1.678$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Artinya konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Medan. Hal ini menunjukkan bahwa bila konflik kerja meningkat, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi nilai $t_{hitung} 5.473 > t_{tabel} 1.678$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
2. Variable Kompensasi nilai $t_{hitung} 3,032 > t_{tabel} 1.678$ dengan signifikan $0,004 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
3. Variable konflik nilai $t_{hitung} 2,242 < t_{tabel} 1.678$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
4. Nilai F_{hitung} sebesar 147.212 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 147.212 > F_{tabel} 2,81$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan menyampaikan tujuan-tujuan besar yang perusahaan akan raih bersama para karyawan. Melalui transparansi yang perusahaan sampaikan kepada karyawan, maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat kerja dari para karyawan sehingga mereka berkeinginan untuk ikut andil dalam meraih tujuan besar tersebut. dan memberikan *reward* atas prestasi yang telah dicapai karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan mengkaji ulang sistem gaji atau upah yang selama ini diterapkan karena dengan sistem gaji atau upah yang baik tentu akan memacu karyawan untuk memberikan hasil yang baik bagi perusahaan selain itu hal ini juga dapat menimbulkan loyalitas pada diri karyawan terhadap perusahaan sehingga tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain karena mereka merasa lebih terjamin di perusahaan PT. Sinar Sosro KP Medan.
3. Sebaiknya perusahaan mampu menghindari adanya konflik kerja karyawan dalam penelitian ini konflik kerja berpengaruh dan signifikan oleh karena itu dengan konflik kerja yang tinggi akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) seperti kepercayaan organisasi, perubahan organisasi atau motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen (2014), *What Works? A Review of The Efficacy and Effectiveness of Nutrition Interventions*. Manila: ABD.
- Anorogo dan Widiyanti (2013), *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Cascio (2013), *Managing Human resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*, New York: Mc. Graw Hill. Inc.
- Dessler (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Fred Luthans (2010) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
Gugup Kismono (2011), *Pengantar Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPF. Gibson, dkk (2015), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Harnoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Hasibuan (2010), *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung: bumi aksara.
- Handoko (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF:
- Ike Kusdiyah Rachmawati (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI.
- Kasmir (2016), *Bank Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Katner (2012), *Applied Linear Regression Models*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Minner (2010), *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.
- Mangkunegara (2011), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika aditama
- Mangkuprawira (2011), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* . Bogor Indonesia.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Robbins (2010), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Robert Kreitner (2011), "*Perilaku Organisasi*", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Ronald dan Milkha (2014), *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Robbin dan Judge (2010), *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Samuel dan Ikemefuna (2012), *Management Personalia*, Jilid 11, Alih Bahasa : Moh. Masud, Erlangga, Jakarta,
- Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. At-tijarah: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.
- Sopiah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Spector (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu Steers (2011), *Fungsi Kompensasi Manajemen SDM*. Artikel. Patrice Share. Sofyandi (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo. Soekidjo (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Spector (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Steers (2011), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Soekidjo (2012), *Motivasi dan Kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Veithzal rivai (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi (2017), *Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia)*. Bandung. PT. Bumi Aksara
- Zeffane (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta