



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA YAYASAN ALUSI TAO TOBA
KABUPATEN SAMOSIR**

SKRIPSI

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

Oleh:

ABEL PARIABEL SIMARMATA
NPM: 1815310548

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA YAYASAN
ALUSI TAO TOBA KABUPATEN SAMOSIR

NAMA : ABEL PARIABEL SIMARMATA
N.P.M : 1815310548
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 07 September 2022



DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Daud Arifin, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abel Pariabel Simarmata
Npm : 1815310548
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

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

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

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



Medan, September 2022



(Abel Pariabel Simarmata)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N A M A : ABEL PARIABEL SIMARMATA
NPM : 1815310548
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI
DAN KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA YAYASAN ALUSI TAO
TOBA KABUPATEN SAMOSIR

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, September 2022



(Abel Pariabel Simarmata)

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 70 karyawan Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 16 for Windows. Hasil penelitian ini baik secara parsial dan simultan komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi, Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.89,9% hal ini berarti 10,1% variasi *turnover intention* yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya (100% - 89,9% = 10,1%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

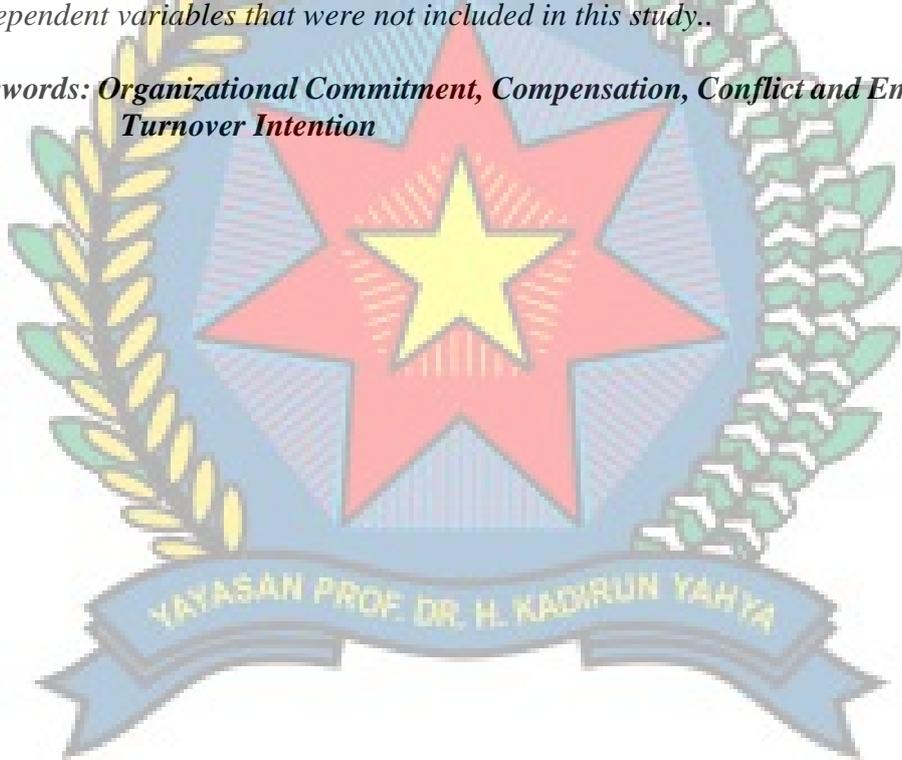
Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, Konflik Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan



ABSTRACT

Research entitled "The Influence of Organizational Commitment, Compensation, and Work Conflict on Employee Turnover Intention at the Alusi Tao Toba Foundation, Samosir Regency." The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a data collection tool distributed to 70 employees of the Alusi Tao Toba Foundation, Kabupaten Samosir, Samosir. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis assisted by a computer program SPSS 16 for Windows. The results of this study both partially and simultaneously organizational commitment, compensation has a positive and significant effect on organizational commitment, compensation. Based on the adjusted R square of 0.89.9%, this means 10.1% variation in turnover intention which can be explained by the independent variable discipline work, and work environment while the rest (100% - 89.9% = 10.1%) can be explained by other independent variables that were not included in this study..

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



KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: "**Pengaruh Komitmen, Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir**". Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Daud Arifin, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Abdi Setiwan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapih.
6. Bapak Togu Simorangkir selaku pimpinan Yayasan Alusi Tao Toba beserta staf dan jajarannya yang telah memberikan izin, kesempatan dan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian dalam menyusun skripsi penelitian ini.

7. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Akhir penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya selanjutnya.



Medan, Agustus 2022
Penulis

Abel Pariabel Simarmata

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN UJIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. <i>Turnover Intention</i>	12
2. Komitmen Organisasi.....	21
3. Kompensasi.....	25
4. Konflik Kerja.....	31
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Konseptual.....	36
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
1. Lokasi Penelitian.....	41
2. Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
D. Jenis dan Sumber Data.....	43

E. Definisi Operasional Variabel.....	43
1. Variabel Penelitian.....	43
2. Definisi Operasional.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Pengukuran Variabel.....	45
H. Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Kualitas Data.....	46
a. Uji Validitas.....	46
b. Uji Reliabilitas.....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
a. Uji Normalitas Data.....	46
b. Uji Multikolinieritas.....	47
c. Uji Heterokedastisitas.....	47
3. Regresi Linear Berganda.....	48
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	49
a. Uji t (Uji Parsial).....	49
b. Uji F (Uji Simultan).....	49
5. Uji Koefisien Determinasi.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	51
a. Sejarah Singkat Yayasan Alusi Tao Toba.....	51
b. Visi. Misi.....	53
c. Sturuktur Organisasi.....	54
d. Job Desription.....	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
a. Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	60
b. Variabel Komitmen Organisasi (X_1).....	62
c. Variabel Kompensasi (X_2).....	64
d. Variabel Konflik Kerja (X_3).....	67
4. Pengujian Kualitas Data.....	69
a. Pengujian Validitas.....	69
b. Pengujian Reliabilitas.....	71
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	73
1) Hasil Uji Normalitas.....	73
a. Uji Normalitas Data.....	73
b. Uji Kolmogorov Smirnov.....	75
2) Hasil P-P Plot Uji Normalitas.....	75
c. Hasil Uji Multikolinieritas.....	75

d. Hasil Uji Heterokedastisitas	76
6. Hasil Regresi Linear Berganda	77
7. Hasil Uji Hipotesis	78
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	78
b. Uji Signifikan Simultan (Uji f)	80
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	81
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	81
2. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey <i>Turnover Intention</i>	3
Tabel 1.2 Pra Survey Komitmen Organisasi.....	4
Tabel 1.3 Pra Survey Kompensasi	5
Tabel 1.4 Pra Survey Konflik Kerja.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Jumlah Populasi	42
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Pernyataan Y1.1	60
Tabel 4.6 Pernyataan Y1.2	60
Tabel 4.7 Pernyataan Y1.3	61
Tabel 4.8 Pernyataan Y1.4	61
Tabel 4.9 Pernyataan Y1.5	61
Tabel 4.10 Pernyataan Y1.6	62
Tabel 4.11 Pernyataan X1.1	62
Tabel 4.12 Pernyataan X1.2	62
Tabel 4.13 Pernyataan X1.3	63
Tabel 4.14 Pernyataan X1.4	63
Tabel 4.15 Pernyataan X1.5	63
Tabel 4.16 Pernyataan X1.6	64
Tabel 4.17 Pernyataan X2.1	64
Tabel 4.18 Pernyataan X2.2	65
Tabel 4.19 Pernyataan X2.3	65
Tabel 4.20 Pernyataan X2.4	65
Tabel 4.21 Pernyataan X2.5	66
Tabel 4.22 Pernyataan X2.6	66
Tabel 4.23 Pernyataan X3.1	67
Tabel 4.24 Pernyataan X3.2	67
Tabel 4.25 Pernyataan X3.3	68
Tabel 4.26 Pernyataan X3.4	68
Tabel 4.27 Pernyataan X3.5	68
Tabel 4.28 Pernyataan X3.6	69
Tabel 4.29 Uji Validitas Y	70
Tabel 4.30 Uji Validitas X1	70
Tabel 4.31 Uji Validitas X2	71
Tabel 4.32 Uji Validitas X3	71
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Y	72
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas X1	72
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas X2	72
Tabel 4.36 Uji Reliabilitas X3	73
Tabel 4.37 Uji Kolmogorov Smirnov	75

Tabel 4.38 Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4.39 Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.40 Uji Parsial (Uji t).....	79
Tabel 4.41 Uji Simultan (Uji F).....	80
Tabel 4.42 Koefisien Determinasi.....	81



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Histogram Normalitas.....	74
Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas	74
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap peran perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasaran serta sumber daya yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompotensi diperusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Hal ini menjadi beban pikiran para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara mendadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial. Kenyataan yang sering kita lihat manajer sumber daya manusia (SDM) diperusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Menaikkan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan pindah/keluar dari tempat mereka bekerja. Ternyata tak disadari

bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan pindah/keluar disebabkan dari faktor-faktor non finansial.

Menurut Robbins (2018) “penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan 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. Menurut Mobley (2017), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan tentu akan mengeluarkan cost yang cukup besar jika dilihat dari segi ekonomi karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan

dalam berbagai cara. Misalnya, berhenti bekerja, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan ditempat kerjanya. Adanya karyawan yang puas membuat moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawannya.

Tabel 1.1 Pra Survey *Turnover Intention* pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	21	70%	9	30%
2	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	19	63,3%	11	36,7%
3	Mencari informasi mengenai pekerjaan lain dengan fasilitas yang baik	20	66,6%	10	33,4%

(Sumber: Penulis (2022))

Berdasarkan Prasurvey dari 30 responden yang ada di Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir memilih untuk meninggalkan pekerjaan sebesar (70%) dan mencari informasi mengenai pekerjaan lain dengan fasilitas yang baik sebesar (66,6%). Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompetensi diperusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Hal ini bergaluyut menjadi beban pikiran para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara endadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun akan rendah. Pada saat loyalitas rendah maka disitulah akan muncul pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan

Tabel 1.2 Pra Survey Komitmen Organisasi pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	9	30%	21	70%
2	Saya merasa masalah yang terjadi di yayasan menjadi permasalahan saya juga	11	36,7%	19	63,3%
3	Saya merasa yayasan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	10	33,4%	20	66,6%

(Sumber: Penulis (2022))

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasi pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai komitmen organisasi cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki *Affective Comitment*, *Continuance comitment*, *Normative comitment* cenderung menurun komitmen organisasi yang terjadi di Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir, maka karyawan tidak dapat

meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah komitmen organisasi terhadap karyawan agar meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal.

Pemberian kompensasi yang baik dibayar secara wajar dan benar dapat menunjang kelancaran dan semangat dalam bekerja serta dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya (Kasmir, 2016).

Tabel 1.3 Pra Survey Kompensasi pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya berharap gaji kerja dibayarkan tepat waktu.	20	66,6%	10	33,4%
2	Besarnya kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan tanggung jawab.	19	63,3%	11	36,7%
3	Yayasan memberikan kompensasi yang baik dan layak kepada seluruh karyawan	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Penulis (2022)

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti, karyawan sangat mengharapkan yayasan memberikan kompensasi yang baik dan layak kepada seluruh karyawan dari 25 responden yang dijadikan sampel, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang belum menerima gaji yang dibayarkan tepat waktu dan pemberian kompensasi belum sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

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 diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya yang semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Menurut Rivai (2017), mengartikan konflik yaitu ketidaksesuaian di antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena mereka memiliki status, tujuan, nilai atau pendapat yang berbeda.

Tabel 1.4 Pra Survey Konflik pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sehingga sering terjadi konflik dilingkungan kerja.	21	70%	9	30%
2	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tuntutan tugas dengan tepat waktu karena melebihi batas kemampuan saya	19	63,3%	11	36,7%
3	Adanya kecenderungan terjadinya konflik antar saya dengan divisi yang lain.	20	66,6%	10	33,4%

(Sumber: Penulis (2022)

Karyawan di perusahaan ini cenderung terpisah berdasarkan kelompok-kelompok atau tim yang dipimpin oleh seorang mandor. Setiap tim cenderung sering terjadi gesekan-gesekan antar tim yang lain yang disebabkan oleh berbagai hal seperti persaingan, kebiasaan menceritakan orang lain, iri hati atas pencapaian tim lain, dan lain sebagainya, sehingga

tidak jarang banyak karyawan yang terlibat konflik, baik konflik dalam persaingan, ataupun konflik dalam interaksi. Sehingga banyak karyawan yang merasa tidak betah untuk terus bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan ini. Akibat hubungan yang tidak harmonis antar karyawan. Konflik ini juga mudah dipicu akibat tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat beban pekerjaan mereka, hal ini membuat, karyawan cenderung lebih emosional atas sesuatu sehingga mudah tersinggung dan menyebabkan konflik antar karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa bahwa perlu dilakukan suatu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari Komitmen Organisasi, Kompensasi, Konflik Kerja dan *Turnover Intentions* karyawan. Adapun hasil penelitian ini yang berjudul **“Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

- a. Karyawan merasa tidak ada komitmen organisasi yang diberikan perusahaan tersebut.
- b. Kompensasi yang diterima karyawan masih belum diterima dengan baik sesuai dengan tanggung jawab sebagai seorang karyawan dan

masih banyak karyawan yang belum menerima gaji yang dibayarkan tepat waktu.

- c. Karyawan sering mengalami konflik karena persaingan antar karyawan serta konflik karena pimpinan yang terlalu berorientasi terhadap hasil sehingga hubungan karyawan dengan pimpinan memburuk
- d. Karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari informasi pekerjaan dengan fasilitas yang lengkap serta membuka bisnis sendiri.

2. Batasan Masalah

Guna mencegah mengembangnya permasalahan maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas dalam melakukan penelitian ini hanya pada variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Konflik Kerja sebagai variabel independen sedangkan *Turnover Intentions* karyawan sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir?

3. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir?
4. Apakah komitmen organisasi, kompensasi dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi, kompensasi dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh komitmen, konflik terhadap *turnover intention* sebagai perbandingan atas teori-teori yang didapatkan selama kuliah.

b. Bagi Yayasan

Menjadi masukan yang berguna untuk Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir khususnya agar dijadikan bahan evaluasi perihal komitmen organisasi, kompensasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dimasa mendatang yang berkaitan manajemen sumber daya manusia.

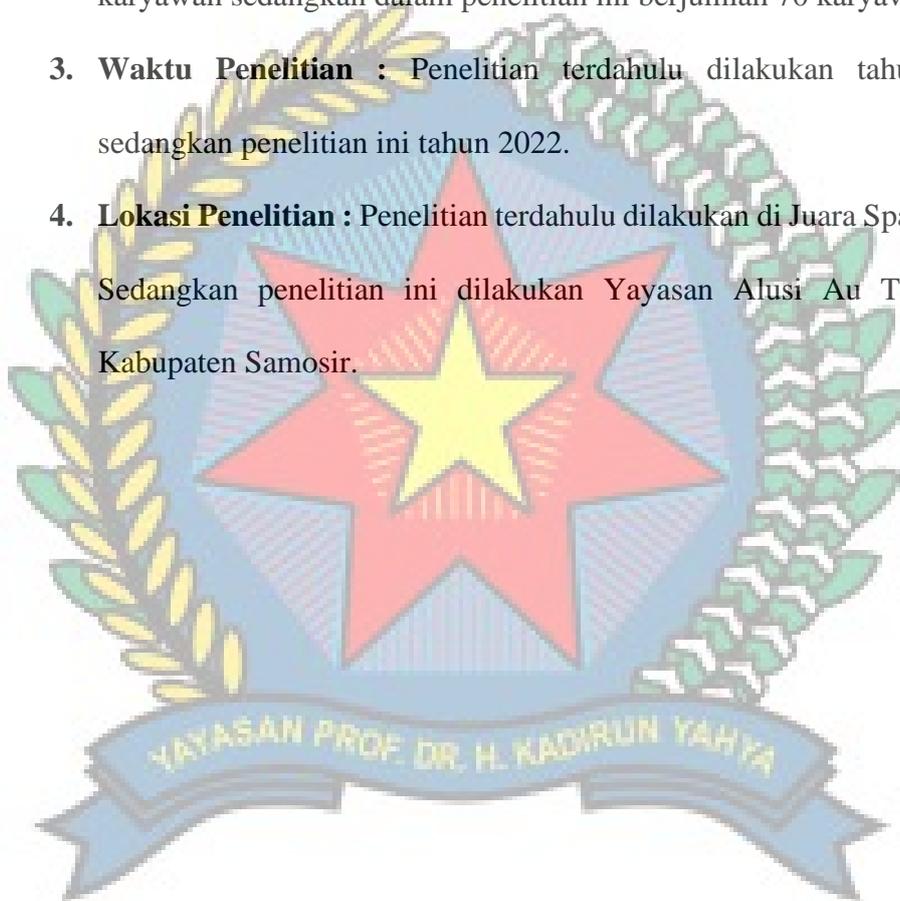
E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari Sisca Novitha Dalimunthe (2022) yang berjudul “Analisis Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Pada Juara Spa Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja Dan Kompensasi serta 1 (satu)

variabel terikat yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Konflik Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 32 karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2022 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
4. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan di Juara Spa Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan Yayasan Alusi Au Tao Toba Kabupaten Samosir.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan tentu akan mengeluarkan cost yang cukup besar jika dilihat dari segi ekonomi karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Handoyo (2017) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri. Senada dengan itu, menurut Mathis dan Jackson (2016), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Hal ini membuat tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak.

Menurut Robbins (2018) “penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan 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.

Menurut Mobley (2017), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Rivai (2017) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela

menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rivai (2017) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan

kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kuantitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja yang dimiliki.

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3) Konflik Kerja

Konflik yang dimaksud adalah pertentangan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan lainnya atau dengan atasan yang disebabkan oleh aktivitas di perusahaan. Konflik kerja yang terjadi di perusahaan atau organisasi menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan. Ketidaknyamanan ini mendorong terjadinya *turnover intention* pada karyawan untuk mencari tempat kerja yang lebih nyaman atau menghindari konflik yang lebih panjang.

4) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah sikap positif dari emosional karyawan atas apa yang mereka dapatkan, rasakan, dan alami selama bekerja di perusahaan. Terpenuhinya segala ekspektasi karyawan di perusahaan mendorong rasa senang, suka, dan mencintai pekerjaannya karena kepuasan yang karyawan rasakan. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin menurun keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

6) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi

dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi non-finansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

7) *Punishment*

Punishment yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau *punishment* yang merusak nama baik seorang karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

8) Stres Kerja

Stres kerja yang dimaksud di sini adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja akibat berbagai tugas, kewajiban, aktivitas, dan hubungan antar karyawan yang terjadi di perusahaan. Tekanan yang terjadi pada karyawan selama bekerja memberikan dampak psikologis yang besar, dimana rasa tertekan

menimbulkan rasa tidak nyaman, rasa marah, atau bahkan rasa bersalah sehingga karyawan menderita secara psikologis. Untuk mengakhiri penderitaan ini karyawan memutuskan berhenti bekerja sehingga karyawan dapat terlepas dari segala hal pada aktivitas pekerjaan yang memberikan tekanan kepada karyawan.

9) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

c. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Rivai (2017) menyatakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja sebagai indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking 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. Berikut indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut:

a) Niat keluar dari perusahaan

Niat untuk keluar dari perusahaan merupakan adanya pikiran atau sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan berhenti bekerja dari perusahaan.

b) Ketidakpuasan kerja dan perasaan jenuh

Individu dapat melakukan turnover apabila ia seringkali merasa jenuh atau bosan terhadap situasi kondisi maupun pekerjaannya. Tidak hanya merasakan kejenuhan, seorang karyawan juga akan memiliki pikiran untuk keluar dari organisasi karena merasa seringkali kepuasannya tidak dapat terpenuhi dengan bekerja di perusahaan tersebut.

c) Perasaan antusias terhadap perusahaan

Antusiasme merupakan perasaan dan sikap yang menggambarkan gelora semangat yang terdapat didalam masing-masing individu. Respon seorang karyawan atau individu terhadap sesuatu yang ada di sekitarnya, karena respon ini akan berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukannya sehari-hari.

2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Berikut indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut :

a) Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan lain

Sebagian karyawan yang memang benar-benar ingin melakukan turnover, mereka akan memiliki keinginan dan niat untuk mencari pekerjaan diluar perusahaan yang saat ini sedang disinggahi nya.

b) Keinginan untuk aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan
Seorang karyawan yang ingin melakukan turnover juga akan aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

c) Melamar pekerjaan di perusahaan lain

Seorang karyawan bahkan akan memiliki keinginan mencoba melamar pekerjaan yang lain apabila ia sudah menemukan lowongan pekerjaan yang dirasa tepat dan lebih baik daripada di perusahaan yang saat ini ia bekerja.

3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Berikut indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut :

a) Mempertimbangkan tawaran pekerjaan

Seorang karyawan akan banyak mempertimbangkan banyak hal dalam menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang telah menerima lamaran pekerjaannya. Beberapa hal yang akan dipertimbangkan oleh karyawan itu sendiri, contohnya

seperti tunjangan/gaji , jarak kantor dari rumah, jaminan sosial, dan lain-lainnya. Jika itu semua sudah dipertimbangkan dengan baik, maka tawaran pekerjaan akan diterima apabila tawaran tersebut dirasa sudah tepat.

b) Menunjukkan perubahan karakteristik

Selain membandingkan pekerjaan yang akan ia terima dari perusahaan lain, mereka akan menunjukkan sikap kemangkiran dalam bekerja pada perusahaan yang saat ini ia bekerja. Contohnya seperti meningkatnya absensi, ketidakhadiran dengan sengaja, tidak mentaati peraturan yang berlaku, dan bekerja dengan bermalas-malasan.

c) Meninggalkan perusahaan

Jika perbandingan mereka dan niat mereka untuk benar-benar meninggalkan organisasi sudah mantap, maka mereka akan mengajukan resign dalam waktu yang dekat dan keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai pengertian *turnover intention*, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2. Komitmen Organisasi

a. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota

organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Griffin (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Streers dalam Munandar (2017), menyebutkan bahwa Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Menurut Robbins (2017), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins memandang Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena karyawan merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai

suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, Komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

b. Motif Komitmen Organisasi

Menurut Reichers dalam Prayitno (2017), ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain:

1) *Side-Best Orientations*

Side-Best Orientations ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh di tempat lain.

2) *Goal-Congruence Orientations*

Goal-Congruence Orientations ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *Goal-Congruence Orientations* akan menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,

keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

c. Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Mcshane dan Glinov dalam Abdul (2017) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, Sebagai berikut:

- 1) *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- 2) *Job security* (keamanan kerja).
- 3) *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- 4) *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).
- 5) *Trusteeing employees* (kepercayaan karyawan).

Menurut Sweeney dan Mcfarlin (2017), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi:

- 1) Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
- 2) Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2017) dalam mengukur komitmen organisasi terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) *Affective Commitment*

Affective Commitment merupakan kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena

dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya yang terdiri dari:

- a. Kesiediaan untuk bekerja di dalam perusahaan
- b. Partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan

2) *Continuance Commitment*

Continuance Commitment merupakan kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain yang terdiri dari:

- a. Memaksimalkan kinerja
- b. Rasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.

3) *Normative Commitment*

Normative Commitment merupakan kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan yang terdiri dari:

- a. Rasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi
- b. Rasa takut meninggalkan organisasi.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang

diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka. Menurut Dessler (2016) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut, yang memiliki dua komponen, yakni imbalan finansial atau pembayaran keuangan langsung atau tunai dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan imbalan non finansial atau pembayaran tidak langsung.

Menurut Yuniarsih (2017), menyatakan bahwa : "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan".

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi pemsahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima oleh karyawan sebagai pendapatan yang merapakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

b. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perasahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaanpekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja, kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan trade offs terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah serta masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugastugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturanperaturan 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 undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimiun), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses kompensasi untuk karyawan, Hasibuan (2017) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

a. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

b. Bonus

Bonus merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung pada karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

- a) Asuransi
- b) Tunjangan Hari Raya (THR)
- c) Tunjangan Konsumsi
- d) Fasilitas

e. Waktu Pembayaran Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi harus di bayar tepat waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya dan mengakibatkan disiplin, moral, gairah bekerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar.

4. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik berasal dari bahasa latin *configere* yang secara etimologi berarti saling menyerang. Menurut Rivai (2017), mengartikan konflik yaitu ketidaksesuaian di antara dua atau lebih anggota-anggota atau

kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena mereka memiliki status, tujuan, nilai atau pendapat yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2017), konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Menurut Hamali (2018), konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Menurut Umam (2016) konflik adalah gejala ketika seorang individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik tersembunyi, jika berkembang, dapat merugikan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik

Menurut Sule dan Saefullah (2017) sumber konflik dapat dibagi menjadi 4 faktor yaitu:

1) Faktor Komunikasi (*Communication Factors*)

Faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antar organisasi tidak dapat atau tidak mau untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi.

2) Faktor Struktur Tugas Maupun Struktur Organisasi

Struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak dipahami.

3) Faktor Personal (*Personal Factors*)

Faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antar individu, baik di dalam satu bagian tertentu maupun antar bagian tertentu dalam organisasi.

4) Faktor Lingkungan (*Environmental Factors*)

Faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja

c. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2018), beberapa bentuk konflik kerja yaitu terdiri dari:

- 1) Konflik Hierarki (*Hierarchical conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Misalnya, konflik antara anggota komite dan direktur utama, pemimpin dan karyawan, manajemen dan anggota, dan manajemen dan karyawan lainnya.

- 2) Konflik Fungsional (*Funcional conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Misalnya, ada konflik antara departemen produksi dan departemen pemasaran, dan departemen manajemen terpadu dan 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 dan otoritas kerja, contohnya: 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 dan organisasi formal. Contohnya, pemimpin menempatkan norma yang salah pada organisasi.

d. Indikator Konflik

Menurut Umam (2016), indikator konflik kerja terdiri dari:

1) Komunikasi

Miskomunikasi, yaitu komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman antara pihak-pihak yang terlibat, dapat menjadi sumber konflik.

2) Struktur

Termasuk ukuran (kelompok), tingkat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan wewenang (bidang pekerjaan), kesesuaian antara tujuan anggota dan tujuan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan tingkat saling ketergantungan antar kelompok.

3) Pribadi

Termasuk sistem nilai yang dimiliki setiap orang, ciri-ciri kepribadian yang menjadikan seorang individu unik dan berbeda dengan individu lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Marwindi, D. P. C. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt. Indonusa Telemedia (Transvision)	Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt. Indonusa Telemedia (Transvision)
2	Fitryani, D. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III	Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
3	Astuti, W., & Dewi, T. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan Pada Pt. Distributor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan	Kompensasi Dan Motivasi Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia
4	Dalimunthe (2022). Analisis Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan Pada Juara SPA Medan	Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis membuktikan bahwa fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada juara Spa Medan. Fasilitas kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada juara Spa Medan

5	Margareta, N. D., Utomo, S. W., & Murwani, J. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Surya Unggul Nusa Cons.	Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja, kompensasi, dan <i>turnover intention</i> karyawan.
6	Andriawan, F., & Games, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang	Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah
7	Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>intention to quit</i> karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan	stres kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>intention to quit</i> karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap <i>intention to quit</i> karyawan pada PT.BPR Tish di Batubulan.
8	Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Namun, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap <i>turnover intention</i> .
9	Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital BSD.	Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil tersebut berarti pada pemberian kompensasi serta komitmen organisasional yang dilakukan secara bersamaan akan berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

10	Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada cv honda karya utama kisaran.	Konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah variabel konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Variabel Konflik, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
----	---	--	-------------------------	---

Sumber: Diolah Peneliti 2022

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun akan rendah.

Menurut Jason A Colquitt (2015), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Yogi Pratiwi (2015) menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh

negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal juga dinyatakan oleh Adi Irawan Setiyanto (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian tersebut penulis dapat menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Pemberian kompensasi yang baik dibayar secara wajar dan benar dapat menunjang kelancaran dan semangat dalam bekerja serta dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya (Kasmir, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Prasada dkk (2019) ditemukan bahwa adanya pengaruh dan signifikan pada pemberian kompensasi terhadap *turnover intention* di RS Eka Hospital BSD. Karyawan yang belum merasa terpuaskan pada pemberian kompensasi yang diterimanya dan ini dapat berakibat adanya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik sebagai akibat interaksi dengan orang lain. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Dalam setiap organisasi terdapat unsur-unsur konflik.

Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Saputra (2017), ditemukan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. RIAU Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. Sebagaimana ditunjukkan data deskriptif bahwa tingginya persepsi responden atas variabel konflik peran diikuti dengan tanggapan yang tinggi pula atas tanggapan yang digunakan untuk mengidentifikasi keinginan karyawan untuk keluar kerja.

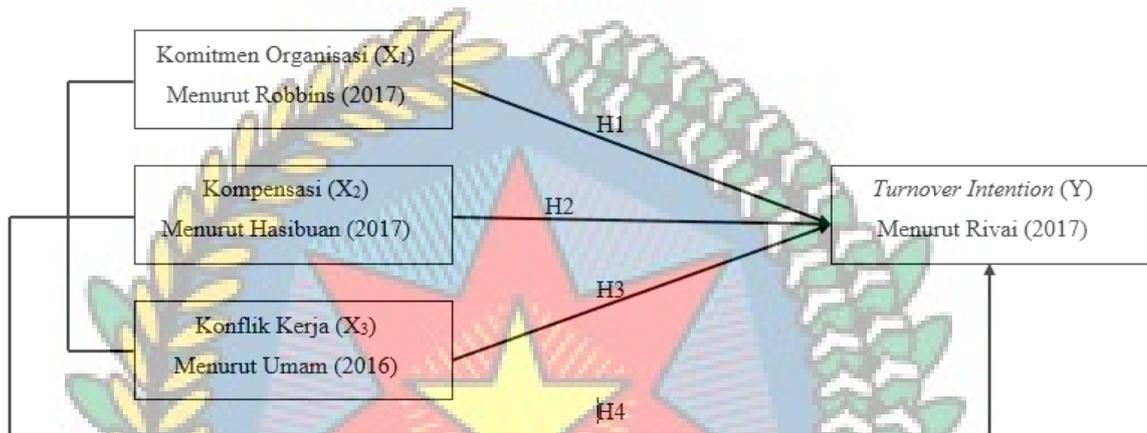
4. Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*

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). Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu dan berharap agar tetap menjadi bagian dari anggota perusahaan guna dapat ikut serta dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah niat karyawan untuk keluar, dan berlaku pula untuk sebaliknya. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam komponen kebutuhan karyawan, selain itu kompensasi juga dapat menurunkan keinginan karyawan berpindah ke tempat kerja yang lain jika dikelola dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan dan diatur sesuai dengan besar kecilnya jasa serta tenaga yang dikontribusikan karyawan kepada perusahaan

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 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Jadi, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir.
- H2: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir.

- H3: Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir.
- H4: Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2016) yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yaitu variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2014). Adapun variabel yang dihubungkan dalam menyusun penelitian ini adalah Komitmen, Kompensasi dan Konflik terhadap *Turnover Intention*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan Yayasan Alusi Tao Toba di Huta Lontung Na Godang, Desa Lontung Pardomuan, Kecamatan Simanindo, Kabupaten Samosir, Sumatera Utara. Alusi Tao Toba adalah sebuah lembaga nonpemerintah yang bergerak di bidang pelestarian lingkungan dan penguatan masyarakat di Danau Toba melalui pendidikan.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan September 2022.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan			
		Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022	September 2022
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Seminar Proposal		■		
4	Perbaikan Acc/Proposal			■	
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi			■	
7	Bimbingan Skripsi			■	
8	Seminar Hasil				■
9	Meja Hijau				■

Sumber: peneliti 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nawawi (2018) menyebutkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Yayasan Alusi Tao Toba 70 orang karyawan non tetap.

Tabel 3.2 Jumlah Populasi

No.	Departemen	Jumlah
1	English For Fun	1 orang
2	Kelas Kreativitas	1 orang
3	Klub Baca	1 orang
4	Kelas Musik	1 orang
5	Kelas Minat dan Bakat	1 orang
6	Menggambar dan Mewarnai	1 orang
7	Pemutaran Film yang Bertema Lingkungan	13 orang
8	Budaya	32 orang
9	Ilmu Pengetahuan	6 orang
10	Budi Pekerti	13 orang
Total		70 orang

Sumber: Yayasan Alusi Tao Toba (2021)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua

sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu karyawan Yayasan Alusi Tao Toba berjumlah 70 orang karyawan non tetap.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data penelitian yang dipakai penulis dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan Yayasan Alusi Tao Toba untuk memberikan informasi serta mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Data Sekunder yaitu dengan cara melakukan studi dokumen dengan mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Komitmen (X_1), variabel bebas kedua Kompensasi (X_2) dan variabel bebas ketiga Konflik (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya

berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Turnover Intention (Y)	<p><i>turnover</i> merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri</p> <p>Menurut Rivai (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (<i>thinking of quitting</i>). Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (<i>intention to search for alternatives</i>). Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (<i>intention to quit</i>). <p>Menurut Rivai (2017)</p>	Likert
Komitmen (X ₁)	<p>Menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.</p> <p>Menurut Robbins (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <i>Affective Commitment</i> <i>Continuance Commitment</i> <i>Normative Commitment</i> <p>Menurut Robbins (2017)</p>	Likert
Kompensasi (X ₂)	<p>Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.</p> <p>Menurut Hasibuan (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kompensasi Langsung (<i>direct compensation</i>) Kompensasi tidak langsung (<i>indirect compensation</i>) <p>Menurut Hasibuan (2017)</p>	Likert
Konflik (X ₃)	<p>Konflik adalah gejala ketika seorang individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak yang terlibat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Komunikasi Struktur Pribadi <p>Menurut Umam (2016)</p>	Likert

	Menurut Umam (2016)		
--	---------------------	--	--

Sumber: Diolah Peneliti 2022

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan pimpinan Yayasan Alusi Tao Toba.

2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh karyawan.

3. Observasi

Pengertian observasi adalah sebagai suatu cara mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

G. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert* 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala *Likert* akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala *Likert* akan

menghasilkan data interval. Dengan keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2016).

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan ketentuan yaitu nilai *corrected item total correlation* $> 0,30$ maka data dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dengan ketentuan yaitu nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka data dinyatakan handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif

dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.
Pengambilan keputusan.

Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan

varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedasitas* Rusiadi (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Komitmen (X_1), Kompensasi (X_2) dan Konflik (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut.

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

Dimana :

Y = *Turnover Intention* (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X_1 = Komitmen (Independent Variabel)

X_2 = Kompensasi (Independent Variabel)

X_3 = Konflik (Independent Variabel)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttable dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali (2016:154):

Apabila : $p > 0,05$ = Ha ditolak atau H0 diterima

$p < 0,05$ = Ha diterima atau H0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H0 (Tolak Ha) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig\ t > 0,05$

Terima Ha (Tolak H0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05$ = Ha ditolak H0 diterima

$P < 0,05$ = Ha diterima atau H0 ditolak

atau kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted Squared* (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Yayasan Alusi Tao Toba

Alusi Tao Toba dibentuk pada tahun 2010 oleh Togu Simorangkir, dimulai dengan mendirikan Sopo Belajar (Rumah Belajar). Pendirian Sopo Belajar dilatarbelakangi minimnya sarana pendidikan non-formal luar sekolah di Pulau Samosir dan sekitar Danau Toba. Di daerah ini, kegiatan ekstrakurikuler bagi anak-anak dan remaja yang berkenaan dengan peningkatan pendidikan non-formal juga sangat minim. Rendahnya minat baca bukan hanya karena kebiasaan membaca yang rendah tetapi juga karena terbatasnya bahan bacaan. Alusi Tao Toba hadir untuk memberikan akses buku-buku bacaan tersebut lewat program Tao Toba Membaca.

Alusi Tao Toba adalah sebuah lembaga nonpemerintah yang bergerak di bidang pelestarian lingkungan dan penguatan masyarakat di Danau Toba melalui pendidikan. Alusi Tao Toba berasal dari bahasa Batak (Alusi: Menjawab, Tao: Danau, dan Toba) yang artinya "Menjawab Panggilan Danau Toba". Alusi Tao Toba diharapkan menjadi jawaban yang menyelesaikan persoalan-persoalan pendidikan, lingkungan, dan kesejahteraan masyarakat di sekitar Danau Toba. Alusi Tao Toba dibentuk pada tahun 2010 oleh Togu Simorangkir. Alusi Tao Toba adalah sebuah yayasan yang sedang menjalankan program Tao

Toba Membaca dengan mendirikan Sopo Belajar. Beberapa kelas ada di Sopo Belajar yaitu, *English for Fun*, Kelas Kreativitas, Klub Baca, Kelas Musik, Kelas Minat dan Bakat, Menggambar & Mewarnai serta pemutaran film bertema lingkungan, budaya, ilmu pengetahuan dan budi pekerti. Pendirian kelas ini dilatar belakangi minimnya sarana pendidikan non-formal di sekitar Danau Toba. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah wahana belajar untuk meningkatkan kualitas SDM sekitar Danau Toba.

Program Alusi Tao Toba tidaklah hanya kapal belajar saja, ada kereta belajar (sepeda motor dalam bahasa medan), dan Tao Toba Membaca. Banyak peristiwa yang terjadi disetiap program yang kami jalankan, yang menyentuh hati, dan membuat kami semakin kuat dengan mimpi ini.

Selain mengelola Sopo Belajar, Alusi Tao Toba juga mengoperasikan Kapal Belajar perpustakaan apung keliling untuk menjangkau desa-desa di pinggir Danau Toba yang tidak memiliki akses darat. Perpustakaan bergerak ini mulai beroperasi sejak tanggal 7 Agustus 2015 di Danau Toba. Hingga saat ini, Kapal Belajar sudah mendatangi desa-desa di tujuh kabupaten di pinggir Danau Toba. Agar bisa menjangkau lebih banyak desa, Alusi Tao Toba menambah satu lagi Kapal Belajar untuk beroperasi di sekitar Kecamatan Sianjurmula-mula. Selain Sopo Belajar dan Kapal Belajar, Alusi Tao Toba juga mengoperasikan tiga Kreta Baca; perpustakaan bergerak dengan menggunakan sepeda motor. Kreta Baca hadir untuk menjangkau anak-anak yang terlalu jauh berjalan kaki ke Sopo Belajar

atau tidak bisa datang ke Sopo Belajar saat musim menanam atau musim panen.

b. Visi dan Misi

Alusi TaoToba ini berdiri pada tanggal 18 Juni 2009 dengan tujuan untuk membantu menyelamatkan Danau Toba yang menurun kualitas lingkungannya dan terancam akibat perilaku manusia dan interaksi manusia dengan lingkungan yang berakibat kepada rusaknya lingkungan Danau Toba. Kami percaya bahwa kelestarian Danau Toba akan terwujud jika masyarakatnya sejahtera terlebih dahulu.

Alusi TaoToba nantinya akan bekerja di 8 Kabupaten yang 'memiliki' Danau Toba. Kedelapan kabupaten tersebut adalah Kabupaten Samosir, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Humbang Hansundutan, Kabupaten Karo, Kabupaten Dairi dan Kabupaten Pakpak Bharat. Alusi TaoToba berbadan hukum Yayasan dengan akte notaris nomor 12 tanggal 29 Juli 2010 oleh notaris Henry Sinaga, SH dan disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM pada tanggal 13 Oktober 2010 dengan Nomor: AHU.4256.AH.01.04.Tahun 2010.

1) Visi

Kesejahteraan Masyarakat Untuk Kelestarian Danau Toba

2) Misi

1. Meningkatkan pendidikan masyarakat yang tinggal di seluruh 8 kabupaten di sekitar Danau Toba sehingga kesadaran mereka mengenai penyelamatan lingkungan Danau Toba akan tumbuh.

2. Memperkenalkan teknik-teknik penghidupan yang ramah lingkungan seperti pertanian berkelanjutan yang dapat menurunkan dampak lingkungan kepada Danau Toba tapi disisi lain dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Melakukan upaya-upaya praktis penyelamatan lingkungan di Danau Toba sehingga kualitas kehidupan masyarakat dapat meningkat dan penghidupannya berlangsung secara berkelanjutan.

c. Sturuktur Organisasi Yayasan Alusi Tao Toba



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Alusi Tao Toba
 Sumber: <https://alusitaotoba>

d. Job description

- 1) Kepala Yayasan
 - a. Menjaga dan memastikan pelaksanaan kerja dan kegiatan yayasan sesuai dengan visi, misi dan tujuan.
 - b. Memberikan masukan kepada ketua umum dalam menetapkan Program Yayasan.

- c. Memberikan masukan kepada ketua umum dalam pelaksanaan program Yayasan.
- d. Melakukan pengawasan dan memberikan rekomendasi kepada seluruh pengurus dalam hal penjagaan kondisi persatuan dan kesatuan serta motivasi berorganisasi para pengurus

2) Wakil Kepala Yayasan

- a. Wakil Ketua Yayasan berfungsi membantu Ketua Yayasan dalam melaksanakan kepengurusan Yayasan untuk kepentingan dan tujuan Yayasan.
- b. Wakil Ketua Yayasan bertanggung jawab langsung kepada Ketua Yayasan dan membantu Ketua Yayasan membuat laporan tertulis kepada Pembina mengenai operasional dan strategi Yayasan.
- c. Mewakili Ketua Yayasan apabila Ketua Yayasan berhalangan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Pengurus Yayasan.
- d. Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan bidang / urusan yang ditugaskan oleh Ketua Yayasan.
- e. Melaksanakan tugas – tugas lain yang ditentukan oleh Ketua Yayasan



3) Sekretaris

- a. Mengatur dan menertibkan pengorganisasian administrasi Yayasan.
- b. Mengatur pengelolaan, pemeliharaan dan inventarisasi barang-barang milik Yayasan.
- c. Bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan operasional harian Yayasan.
- d. Berhak dan mempunyai wewenang mendokumentasikan serta mengarsipkan semua surat-surat masuk maupun keluar.
- e. Bertanggung jawab kepada Ketua Umum.

4) Bendahara

- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan Yayasan.
- b. Membuat laporan keuangan secara periodik dan secara tertulis yang disampaikan secara berkala.
- c. Menyusun dan mengatur anggaran dengan mengkoordinasikan kepada Ketua Umum.
- d. Mengatur pencatatan, penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran keuangan, surat-surat berharga, bukti kas yang berhubungan dengan kegiatan Yayasan dan dilaporkan secara transparan.
- e. Mempunyai hak bertanya dan menyelenggarakan audit keuangan pada setiap kepanitiaan.

5) Pengawas

- a. Memasuki bangunan halaman atau tempat lain yang digunakan yayasan

- b. Memeriksa dokumen
 - c. Memeriksa pembukuan dan mencocokkan dengan uang kas
 - d. Mengetahui tindakan yang telah dijalankan oleh yayasan
 - e. Memberikan peringatan pada pengurus
 - f. Pengesahan laporan tahunan
- 6) Tim Lapangan
- a. Melakukan pengawasan dan pengarahan pelaksanaan kerja.
 - b. Melakukan koordinasi hasil pekerjaan.
 - c. Memahami targer pekerjaan.
 - d. Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk Kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 70 responden dengan jumlah seluruh pertanyaan 24 item. Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang dilapangan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	61.4	61.4	61.4
	Perempuan	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 70 responden, terdapat sebanyak 43 responden (61,4%) yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 27 responden (38,6%) berjenis kelamin perempuan. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samsosir antara jenis kelamin perempuan dengan laki-laki, maka lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	25	35.7	35.7	35.7
	26-30 Tahun	31	44.3	44.3	80.0
	31-35 Tahun	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 70 responden, terdapat sebanyak 25 responden (35,7%) berusia dibawah 18-25 tahun, sebanyak 31 responden (44,3%) berusia di antara 26-30 tahun, dan sebanyak 14 responden (20,0%) berusia di antara 31-35 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 18-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 35,7%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	22	31.4	31.4	31.4
	D3	38	54.3	54.3	85.7
	S1	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 70 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 22 responden (31,4%), pendidikan D3 sebanyak 38 responden (54,3%), responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 (14,3%). Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir D3 yang paling dominan yaitu sebesar 54,3%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>1 Tahun	26	37.1	37.1	37.1
	2-4 Tahun	35	50.0	50.0	87.1
	5-7 Tahun	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 70 responden, sebanyak 26 responden (37,1%) yang memiliki masa kerja selama kurang dari 1 tahun, sebanyak 32 responden (50,0%) yang memiliki masa kerja selama 2 sampai 4 tahun, dan sebanyak 9 responden (12,9%) yang memiliki masa kerja 5 sampai 7 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 2 sampai 4 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 50,0%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket penulis yang disebarkan. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Setuju (S) dengan skor 4.

Kurang Setuju (KS) dengan skor 3.

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Beberapa jawaban responden dari masing-masing variabel dijabarkan di tabel berikut ini:

a) Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.23 Penilaian Responden *Turnover Intention* Y1.1

Pernyataan		Frequency	%
Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	Kurang Setuju	4	5.7
	Setuju	51	72.9
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1571	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain, sebanyak 51 responden (72,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain.

Tabel 4.24 Penilaian Responden *Turnover Intention* Y1.2

Pernyataan		Frequency	%
Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	Kurang Setuju	7	10.0
	Setuju	44	62.9
	Sangat Setuju	19	27.1
Total		70	100
Mean		4,1714	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya, sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya.

Tabel 4.25 Penilaian Responden *Turnover Intention* Y1.3

Pernyataan		Frequency	%
Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.	Tidak Setuju	1	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0
	Setuju	35	50.0
	Sangat Setuju	20	28.6
Total		70	100
Mean		4,0571	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri, sebanyak 35 responden (50,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.

Tabel 4.26 Penilaian Responden *Turnover Intention* Y1.4

Pernyataan		Frequency	%
Saya sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja	Kurang Setuju	5	7.1
	Setuju	47	67.1
	Sangat Setuju	18	25.7
Total		70	100
Mean		4,1857	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja, sebanyak 47 responden (67,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja.

Tabel 4.27 Penilaian Responden *Turnover Intention* Y1.5

Pernyataan		Frequency	%
Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	Kurang Setuju	4	5.7
	Setuju	50	71.4
	Sangat Setuju	16	22.9
Total		70	100
Mean		4,1714	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya, sebanyak 50 responden (71,4%) menyatakan setuju dengan nilai

rata-rata 4,17. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.

Tabel 4.28 Penilaian Responden *Turnover Intention* Y1.6

Pernyataan		Frequency	%
Saya menunjukkan perubahan karakteristik untuk keluar dari yayasan saya	Kurang Setuju	3	4.3
	Setuju	52	74.3
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1714	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya menunjukkan perubahan karakteristik untuk keluar dari yayasan saya, sebanyak 52 responden (74,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya menunjukkan perubahan karakteristik untuk keluar dari yayasan saya.

b) Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Tabel 4.5 Penilaian Responden Komitmen Organisasi X1.1

Pernyataan		Frequency	%
Saya merasa nyaman didalam organisasi ini	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	46	67.6
	Sangat Setuju	16	23.5
Total		70	100
Mean		4,0143	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya merasa nyaman didalam organisasi ini, sebanyak 46 responden (67,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,01. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika aya merasa nyaman didalam organisasi ini.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Komitmen Organisasi X1.2

Pernyataan		Frequency	%
Saya memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	Kurang Setuju	5	7.1
	Setuju	50	71.4
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1429	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini, sebanyak 50 responden (71,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Komitmen Organisasi X1.3

Pernyataan		Frequency	%
Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	Kurang Setuju	4	5.7
	Setuju	53	75.7
	Sangat Setuju	13	18.6
Total		70	100
Mean		4,1286	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, sebanyak 53 responden (75,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,12. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Komitmen Organisasi X1.4

Pernyataan		Frequency	%
Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	Kurang Setuju	3	4.3
	Setuju	52	74.3
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1714	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, sebanyak 52 responden (74,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Komitmen Organisasi X1.5

Pernyataan		Frequency	%
Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	Tidak Setuju	2	2.9
	Kurang Setuju	9	12.9
	Setuju	38	54.3
	Sangat Setuju	21	30.0
Total		70	100
Mean		4,1143	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, sebanyak 38 responden (54,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Komitmen Organisasi X1.6

Pernyataan		Frequency	%
Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	Tidak Setuju	2	2.9
	Kurang Setuju	9	12.9
	Setuju	39	55.7
	Sangat Setuju	20	28.6
Total		70	100
Mean		4,1000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini, sebanyak 39 responden (55,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.

c) Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.11 Penilaian Responden Kompensasi X2.1

Pernyataan		Frequency	%
Yayasan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	Tidak Setuju	3	4.3
	Kurang Setuju	5	7.1
	Setuju	41	58.6
	Sangat Setuju	21	30.0
Total		70	100
Mean		4,1429	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Yayasan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, sebanyak 41 responden (58,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Yayasan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Kompensasi X2.2

Pernyataan		Frequency	%
Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	Kurang Setuju	3	4.3
	Setuju	50	71.4
	Sangat Setuju	17	24.3
Total		70	100
Mean		4,2000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, sebanyak 50 responden (71,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Kompensasi X2.3

Pernyataan		Frequency	%
Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diyayasan	Kurang Setuju	4	5.7
	Setuju	51	72.9
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1571	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diyayasan, sebanyak 51 responden (72,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diyayasan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Kompensasi X2.4

Pernyataan		Frequency	%
Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh yayasan	Kurang Setuju	7	10.0
	Setuju	44	62.9
	Sangat Setuju	19	27.1
Total		70	100
Mean		4,1714	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh yayasan, sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh yayasan.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Kompensasi X2.5

Pernyataan	Frequency	%	
Yayasan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif	Tidak Setuju	1	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0
	Setuju	35	50.0
	Sangat Setuju	20	28.6
Total	70	100	
Mean	4,0571		

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Yayasan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif, sebanyak 35 responden (50,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Yayasan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Kompensasi X2.6

Pernyataan	Frequency	%	
Yayasan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan	Kurang Setuju	5	7.1
	Setuju	47	67.1
	Sangat Setuju	18	25.7
Total	70	100	
Mean	4,1857		

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Yayasan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan, sebanyak 47 responden (67,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Yayasan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan.

d) Variabel Konflik Kerja (X₃)

Tabel 4.17 Penilaian Responden Konflik Kerja X3.1

Pernyataan		Frequency	%
Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan terjalin dengan baik	Kurang Setuju	3	4.3
	Setuju	52	74.3
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1714	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan terjalin dengan baik, sebanyak 52 responden (74,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan terjalin dengan baik.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Konflik Kerja X3.2

Pernyataan		Frequency	%
Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi antar pribadi dan dalam menyampaikan informasi antar rekan kerja	Kurang Setuju	4	5.7
	Setuju	51	72.9
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1571	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi antar pribadi dan dalam menyampaikan informasi antar rekan kerja, sebanyak 51 responden (72,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi antar pribadi dan dalam menyampaikan informasi antar rekan kerja.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Konflik Kerja X3.3

Pernyataan		Frequency	%
Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya	Kurang Setuju	7	10.0
	Setuju	48	68.6
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1143	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya, sebanyak 48 responden (68,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Konflik Kerja X3.4

Pernyataan		Frequency	%
Adanya kecenderungan terjadinya konflik antar saya dengan divisi yang lain	Kurang Setuju	5	7.1
	Setuju	50	71.4
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,1429	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Adanya kecenderungan terjadinya konflik antar saya dengan divisi yang lain, sebanyak 50 responden (71,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Adanya kecenderungan terjadinya konflik antar saya dengan divisi yang lain.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Konflik Kerja X3.5

Pernyataan		Frequency	%
Saya akan tetap bekerja melakukan apa yang saya yakini, meskipun bertentangan dengan tugas kerja	Tidak Setuju	1	1.4
	Kurang Setuju	13	18.6
	Setuju	41	58.6
	Sangat Setuju	15	21.4
Total		70	100
Mean		4,0000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya akan tetap bekerja melakukan apa yang saya yakini, meskipun bertentangan dengan tugas kerja, sebanyak 41 responden (58,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya akan tetap bekerja melakukan apa yang saya yakini, meskipun bertentangan dengan tugas kerja.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Konflik Kerja X3.6

Pernyataan	Frequency	%
Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tuntutan tugas dengan tepat waktu karena melebihi batas kemampuan saya	Kurang Setuju	4 5.7
	Setuju	49 70.0
	Sangat Setuju	17 24.3
Total	70	100
Mean	4,1857	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tuntutan tugas dengan tepat waktu karena melebihi batas kemampuan saya, sebanyak 49 responden (70,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tuntutan tugas dengan tepat waktu karena melebihi batas kemampuan saya.

4. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan ketentuan yaitu nilai *corrected item total correlation* > 0,30 maka data dinyatakan valid.

1) Variabel *Turnover Intention Y*

Tabel 4.23 Uji Validitas *Turnover Intention Y*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20.7571	4.360	.509	.767
Y1.2	20.7429	4.107	.511	.767
Y1.3	20.8571	3.631	.530	.773
Y1.4	20.7286	4.114	.569	.753
Y1.5	20.7429	4.194	.584	.751
Y1.6	20.7429	4.223	.617	.746

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel *Turnover Intention (Y)* telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

2) Variabel **Komitmen X₁**

Tabel 4.24 Uji Validitas **Komitmen X₁**
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.6571	5.562	.370	.847
X1.2	20.5286	5.209	.719	.776
X1.3	20.5429	5.759	.518	.813
X1.4	20.5000	5.355	.717	.780
X1.5	20.5571	4.511	.684	.778
X1.6	20.5714	4.567	.673	.780

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel **Komitmen (X₁)** telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

3) Variabel Kompensasi X₂

Tabel 4.24 Uji Validitas Kompensasi X₂
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.7714	4.295	.637	.757
X2.2	20.7143	4.903	.721	.747
X2.3	20.7571	5.201	.567	.776
X2.4	20.7429	4.658	.685	.747
X2.5	20.8571	4.733	.455	.808
X2.6	20.7286	5.418	.405	.806

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Kompensasi (X₂) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

4) Variabel Konflik Kerja X₃

Tabel 4.25 Uji Validitas Konflik Kerja X₃
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.6000	4.417	.413	.809
X3.2	20.6143	4.066	.578	.777
X3.3	20.6571	3.678	.707	.746
X3.4	20.6286	3.657	.785	.730
X3.5	20.7714	3.628	.536	.793
X3.6	20.5857	4.275	.437	.806

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Konflik Kerja (X₃) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan

b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variabel atau konstruk. Dengan ketentuan yaitu nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka data dinyatakan handal.

1) Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.26 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,791 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

2) Uji Reliabilitas *Komitmen* (X₁)

Tabel 4.27 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Komitmen* (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,825 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel *Komitmen* (X₁) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

3) Uji Reliabilitas *Kompensasi* (X₂)

Tabel 4.28 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Kompensasi* (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805

dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Kompensasi (X_2) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

4) Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X_3)

Tabel 4.29 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

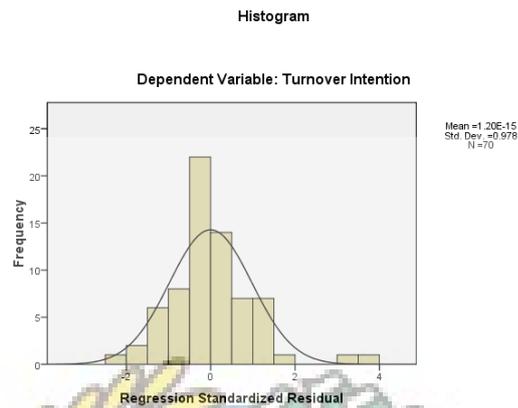
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,808 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Konflik Kerja (X_3) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Pengujian Asumsi Klasik

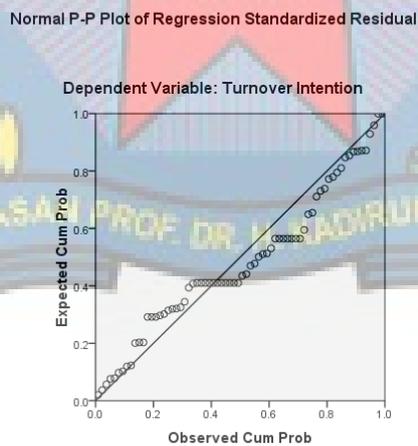
a. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka

dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.30 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72764374
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 4.30 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,093 > 0,05$ nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.31 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.334	.982		
	Komitmen	.227	.047	.511	1.957
	Kompensasi	.534	.071	.235	4.251
	Konflik	.190	.090	.183	5.475

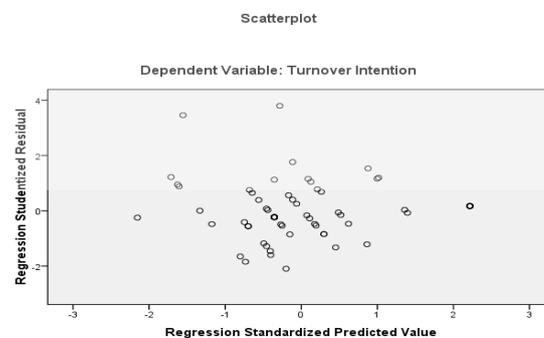
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Komitmen (X_1), Kompensasi (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastis Rusiadi (2014).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Komitmen (X_1), Kompensasi (X_2) dan Konflik (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut.

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

Tabel 4.32 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.334	.982	
	Komitmen	.227	.047	.261
	Kompensasi	.534	.071	.594
	Konflik	.190	.090	.190

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,334 + 0,227X_1 + 0,534X_2 + 0,190X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 1,334.
- b. Jika terjadi peningkatan Komitmen sebesar 1 (satu), maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,227 atau 22,7%.
- c. Jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar 1 (satu), maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,534 atau 53,4%.
- d. Jika terjadi peningkatan Konflik sebesar 1 (satu), maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,190 atau 19,0%.

7. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali (2016):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima $thitung < ttabel$, atau

$Sig\ t >$

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak $thitung > ttabel$, atau $Sig\ t <$

0,05

**Tabel 4.32 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.334	.982	1.358	.179
	Komitmen	.227	.047	4.863	.000
	Kompensasi	.534	.071	7.515	.000
	Konflik	.190	.090	2.121	.038

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, dapat di jelaskan persamaan t_{hitung} dan signifikan. Dengan $(n) = 70$, jumlah parameter $(k) = 3$, $df = (n - k) = 70 - 3 = 67$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 1,667$:

- 1) Pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* dilihat bahwa $t_{hitung} 4,863 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dilihat bahwa $t_{hitung} 7,515 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 3) Pengaruh konflik terhadap *turnover intention* dilihat bahwa $t_{hitung} 2,121 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,038 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Varian* (ANOVA).

Tabel 4.33 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.338	3	113.446	204.949	.000 ^a
	Residual	36.533	66	.554		
	Total	376.871	69			
a. Predictors: (Constant), Konflik, Komitmen, Kompensasi						
b. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.33 di atas, maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 204,949$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,73 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Komitmen, Kompensasi, dan Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Komitmen, Kompensasi, dan Konflik berpengaruh secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ($F_{hitung} > F_{tabel} 204,949 > 2,73$ pada signifikan $0,000 < 0,05$).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted Squared* (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu

koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama.

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.899	.74400
a. Predictors: (Constant), Konflik, Komitmen, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,899 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,9% *Turnover Intention* dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik, sedangkan $100\% - 89,9\% = 10,1\%$ di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* dilihat bahwa $t_{hitung} 4,863 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Yayasan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah

sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap yayasan pun akan rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Yogi Pratiwi (2015) menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dilihat bahwa $t_{hitung} 7,515 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pemberian kompensasi yang baik dibayar secara wajar dan benar dapat menunjang kelancaran dan semangat dalam bekerja serta dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkan (Kasmir, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasada dkk (2019) ditemukan bahwa adanya pengaruh dan signifikan pada pemberian kompensasi terhadap *turnover intention* di RS Eka Hospital BSD. Karyawan yang belum merasa terpuaskan pada pemberian kompensasi yang diterimanya dan ini dapat berakibat adanya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh konflik terhadap *turnover intention* dilihat bahwa $t_{hitung} 2,121 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,038 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik sebagai akibat interaksi dengan orang lain. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Dalam setiap organisasi terdapat unsur-unsur konflik. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Saputra (2017), ditemukan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. RIAU Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. Sebagaimana ditunjukkan data deskriptif bahwa tingginya persepsi responden atas variabel konflik peran diikuti dengan tanggapan yang tinggi pula atas tanggapan yang digunakan untuk mengidentifikasi keinginan karyawan untuk keluar kerja.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Komitmen, Kompensasi, dan Konflik berpengaruh secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ($F_{hitung} > F_{tabel} 204,949 > 2,73$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dari hasil

pengujian juga menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*.

Turnover Intention adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapat masalah mengenai turnover intention pada karyawan yang bertolak belakang dengan ketiga indikator dari turnover intention, seperti masih terdapat karyawan yang berpikir untuk pergi dari perusahaan, karyawan masih berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan karyawan yang berpikiran untuk keluar dari organisasi beberapa bulan mendatang faktor-faktor yang menyebabkan turnover intention dalam permasalahan ini adalah komitmen, kompensasi dan konflik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinma Apriliyana (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* dilihat bahwa t_{hitung} 4,863 > t_{tabel} 1,666 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dilihat bahwa t_{hitung} 7,515 > t_{tabel} 1,666 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pengaruh konflik terhadap *turnover intention* dilihat bahwa t_{hitung} 2,121 > t_{tabel} 1,666 dan signifikan $0,038 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik berpengaruh secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 204,949 > 2,73 pada signifikan $0,000 < 0,05$).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menurunkan *turnover* pada karyawan Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir perlunya diperhatikan komitmen atas hasil kerja karyawan yang memberikan rasa kenyamanan didalam organisasi, dikarenakan tidak menutup kemungkinan karyawan tetap akan memilih berhenti bekerja meskipun belum memiliki pekerjaan lainnya.
2. Sebaiknya Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir agar meningkatkan komitmen karyawan pada yayasan, terbukti makin tingginya komitmen ini mampu membuat karyawan betah tinggal di yayasan. Karena karyawan yang berkomitmen akan melakukan pekerjaan lebih baik, menunjukkan niat berhenti kerja kurang dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.
3. Disarankan bagi Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir untuk meningkatkan kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan agar tingkat *turnover intention* karyawan menurun. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan, meningkatkan bonus dan insentif yang lebih sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tidak merasa kecewa dengan bonus dan insentif yang diberikan perusahaan dan mendapatkan kompensasi yang lebih layak setiap bulannya.

4. Sebaiknya Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir memberikan komunikasi yang baik agar terjalin kerja sama antara karyawan dengan baik untuk menghindari adanya konflik kerja sesama karyawan, seperti mengadakan pertemuan dan sharing terhadap karyawan dan pimpinan. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya baik dalam melakukan proses forgiveness maupun pembentukan status identitas. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk melakukan wawancara mendalam kepada pihak yang berhubungan dengan subjek untuk mendapatkan data tambahan yang lebih lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Elexmedia. Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Griffin. (2017). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta; Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Handoyo, M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Colquitt. (2015). *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepercayaan Kepala Sekolah Dasar*. Jakarta : Edisi Cipta
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta; PT. Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada Radar Banten
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian*
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Afandi, P. (2018).
- Mathis, R. L., & Jackson, J.H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Prayitno., & Amti, E. (2017). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

Ronald & Milkha. (2016). *Pengertian, Jenis, Penyebab dan Perhitungan Turnover Karyawan*. Jakarta : After Cipta

Setiyanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Batam : Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Anbil Kota

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sule , & Saefullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenadamedia Group (Divisi Kencana)

Umam. (2016). *Masyarakat Transparansi Indonesia* : Jakarta : Good governance dan Penguatan Institusi Daerah

Yuniarsih (2017), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3, Jakarta : PT. Biuni Aksara.



JURNAL

- Andriawan, F., & Games, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt. Distributor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 103-115.
- Fitryani, D. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada cv honda karya utama kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 1(1), 39-48.
- Margareta, N. D., Utomo, S. W., & Murwani, J. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention pada PT. Surya Unggul Nusa Cons. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 7, No. 1).
- Marwindi, D. P. C. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Indonusa Telemedia (Transvision)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital BSD. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55-65.
- Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). *Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to quit karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.