

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TELKOM INDONESIA CABANG MAGELANG

William Hermanto Putra¹, Rina Dwiarti²
Universitas Mercubuana Yogyakarta
e-mail: williamhermantoputra1@gmail.com¹

Abstract – Penelitian ditujukan untuk mengetahui uji secara empiris dengan variabel independen Kompensasi, Komitmen organisasi, Motivasi kerja dan dependen yakni turnover intention. Sampel yang di ujikan yakni karyawan tetap PT. Telkom Indonesia cabang Magelang sejumlah 86 responden. Metode yang digunakan berupa kuesioner yang disebar kepada responden. Metode statistik menggunakan metode analisis regresi linier berganda yakni hipotesis uji t dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel turnover intention. Hasil yang di dapatkan dari variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada variabel dependennya di PT. Telkom Indonesia cabang Magelang.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu faktor yang tepat untuk organisasi yang dibuat berdasar visi, misi dan tujuan sebagai kepentingan yang dilaksanakan serta dijalankan manusia, (Larasati, 2018). Turnover intention yang terjadi pada PT. Telkom Indonesia Cabang Magelang menjadi salah satu masalah yang menjadi sorotan dari manajerial perusahaan. Faktor yang dapat dilihat dari keinginan karyawan untuk mengundurkan diri yaitu ketidakhadiran karyawan dalam jangka waktu yang lama di perusahaan, yang mana hal tersebut menjadi beban bagi perusahaan dimana tidak semua karyawan secara jelas dan tegas mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis. (Belete, 2018) menyatakan mengenai syarat sebelum seseorang berkeinginan pindah kerja yaitu mempunyai niat untuk keluar atau disebut juga sebagai turnover intention. komitmen organisasi dapat diartikan pula sebagai keterikatan psikologis individu dengan organisasinya (Scales & Brown, 2020). Pendapat Hasibuan (2016) Balas jasa mengacu pada segala pendapatan uang maupun barang yang di terima sebagai balas jasa atau imbalan. Menurut Hamali (2018) motivasi merupakan dorongan aktivitas yang memperbaiki perilaku seseorang. Berdasarkan Hasil riset simultan dari penelitian Putrianti et al., (2014), Diputra et al., (2021), Amalia (2020), Wiguna & Supriyatin (2018), Widiantara & Martadiani (2020), Khaidir et al., (2016), dan Manopo et al., (2023), menunjukkan variabel independennya diperoleh bahwa adanya hubungan secara simultan pada variabel turnover intention. Berdasarkan uraian diatas penulis mengangkat judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention”. Tujuan penelitian ini guna mengetahui turnover yang ada di PT. Telkom cabang Magelang dengan menggunakan variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data dalam penelitian ini pendekatan dilakukan secara kuantitatif. Pada PT. Telkom Indonesia cabang Magelang. Jalan Yos Sudarso nomor 2, Kecamatan Magelang Tengah, Kota Magelang, Jawa Tengah. Teknik purposive digunakan dalam penelitian ini dengan kriteria karyawan tetap. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 86 karyawan tetap dari 187 karyawan PT. Telkom cabang Magelang. Metode yang digunakan berupa kuesioner yang disebar kepada responden. Metode statistik

menggunakan metode analisis regresi linier berganda yakni hipotesis uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Model Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda sebagai alat uji pengaruh masing-masing variabel penelitian. Alat bantu analisis yaitu perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil analisis dipaparkan menggunakan tabel berikut:

Tabel 1 Regresi linier berganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	52.516	3.515	0,001
Kompensasi	0.240	-0.550	0.456
Komitmen Organisasi	-0.556	-1.919	0.058
Motivasi Kerja	0.167	0.439	0.662

a. Dependent Variable: turnover intention

Dari hasil uji tersebut yang ditunjukkan oleh tabel 1 diperoleh nilai konstanta (β) sebesar 52,216, serta nilai standar koefisien regresi Kompensasi (β_1) 0,240, komitmen organisasi (β_2) -0,556, dan komitmen organisasi (β_3) 0,167. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan:

- Nilai Konstanta (β) yaitu 52,216

Menunjukkan jika tidak ada nilai yang mempengaruhi variabel independen atau kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja pada turnover intention maka nilai turnover yaitu 52,216.

- Nilai koefisien kompensasi (β_1) yaitu 0,240

Menunjukkan jika penilaian pada variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan artinya intensi turnover mengalami peningkatan 0,240 satuan. Variabel kompensasi memiliki nilai dan arah yang positif pada turnover intention.

- Nilai koefisien komitmen organisasi (β_2) yaitu -0,556

Menunjukkan jika penilaian pada variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan artinya intensi turnover mengalami penurunan -0,556 satuan. Variabel komitmen organisasi negatif terhadap intensi turnover yang berarti tingginya kompensasi berdampak rendah pada turnover intention.

- Nilai koefisien kompensasi (β_3) yaitu 0,167

Menunjukkan jika penilaian pada motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan artinya intensi turnover mengalami peningkatan 0,167 satuan. Variabel motivasi kerja memiliki nilai dan arah yang positif pada turnover intention.

UJI T

Pengujian parsial ini bertujuan untuk menguji variabel diatas. Dasar pengambilannya sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,10 disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika tingkat signifikansi lebih dari 0,10 disimpulkan H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 2 Uji t
Coefficients^a

Variabel	T	Sig.
Kompensasi	.750	0.456
Komitmen Organisasi	-1.919	0.058
Motivasi Kerja	.439	0.662

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan tabel 2 Maka hasil dari data tersebut bisa diketahui bahwa:

1. Ha1 ditolak dan H01 diterima.

Nilai t hitung pengaruh kompensasi dengan intensi turnover $(-0,550) < t$ tabel $(1,2915)$ dan nilai signifikannya $0,456 > 0,10$. Dengan demikian Ho1 diterima dan Ha1 ditolak artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada intensi turnover.

Ha2 diterima dan H02 ditolak.

Nilai t hitung pengaruh komitmen organisasi pada intensi turnover $(-1,919) > t$ tabel $(1,2915)$ dan nilai signifikannya $0,058 < 0,10$. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada intensi turnover.

2. Ha3 ditolak dan H03 diterima

Nilai t hitung pengaruh motivasi kerja pada intensi turnover $(0,439) < t$ tabel $(1,2915)$ dan nilai signifikannya $0,662 > 0,10$. Dengan demikian Ho3 diterima dan Ha3 ditolak artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada intensi turnover.

UJI F

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui menggunakan Uji F. Apabila nilai $F >$ atau signifikasinya $<$ dari $0,10$ variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

Tabel 3 Uji F Anovaa

	F	Sig.
Regression	1.614	.192 ^b

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2024

Uji F dinyatakan bahwa H4 ditolak dan Ho4 diterima. Hal ini ditandai dengan nilai F hitung sebesar 1.614 dan nilai signifikan $F 0,192 > 0,10$.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention

t hitung $<$ t tabel $(-0.550 < 1,2915)$ dan signifikasinya (Sig.) $0.456 > 0,10$ artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada intensi turnover hal ini berarti H1 ditolak.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention

t hitung $>$ t tabel $(-1.919 < 1,2915)$ signifikasinya (Sig.) $0.058 < 0,10$ artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada intensi turnover. Hal ini berarti H2 diterima berarti semakin tinggi komitmen organisasi semakin menurunkan tingkat perpindahan karyawan perusahaan tersebut. Sebaliknya saat komitmen organisasi menurun intensi turnover perusahaan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan uji t bahwa nilai t hitung $>$ t table sebesar $0.167 < 1,2915$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.662 > 0,10$ yang artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang dinilai setuju bagi responden dalam keputusan turnover intention ini berarti H3 ditolak.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjendra (2019), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rusilawati & Chandra (2022) dimana motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

4. Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap turnover intention

Uji F penelitian ini yaitu nilai F hitung 1.614 signifikasinya 0,192, dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan pada kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan tetap PT. Telkom cabang

Magelang secara simultan karena nilai signifikansi yang di dapat lebih besar dari 0,10. berarti H₄ ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwasanya:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan untuk variabel turnover intention. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak tidaknya kompensasi yang diberikan, berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan untuk variabel turnover intention. Dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendah tingkat komitmen organisasi disuatu perusahaan, berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan untuk variabel turnover intention. Motivasi kerja tinggi yang ada pada diri seseorang berpengaruh rendah terhadap tingkat perpindahan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan the Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71. Doi: <https://doi.org/10.21831/Ap.V1i1.34120>
- Fatimah, R. M. Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (inti). *EProceedings of Management*, 7(2).
- Hasibuan, M S P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (revised ed.). Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 454–464. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i1.45861>
- Putri, S. H. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Akses Cabang Yogyakarta). Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rusilawati, E., & Chandra, T. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Stress And Work Environment On The Employee Turnover Of Eria Hospital Pekanbaru. *International Conference of Business and Social Sciences*, 320–330.
- Scales, A. N., & Brown, H. Q. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 110, 104782. <https://doi.org/10.1016/J.Chilyouth.2020.104782>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Sukran, & Mulyadin. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima. *Journal of Business and Economics*, 1(3), 233–240. <https://doi.org/10.47065/Jbe.V1i3.437>
- Tjendra, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan Ufo Elektronika Surabaya. *Agora*, 7((1)), 1–5. <https://media.neliti.com/media/publications/287099-pengaruh-motivasi-kerja-dan-komitmen-org-c47ae131.pdf>
- Wiguna, R. I., & Supriyatin, S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(9).