

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian dunia saat ini sedang berkembang dengan pesat, hal ini bisa terjadi seiring dengan pesatnya perubahan zaman. Dimana semua orang dituntut untuk terus mengikuti perkembangan zaman yang merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan kita sehari-hari. Tidak hanya manusia, Perusahaan pun juga ikut melakukan perkembangan agar dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan demi keberlangsungan Perusahaan itu sendiri. Maka, Perusahaan harus tetap mengikuti perkembangan yang sangat pesat di era sekarang ini. Asih (2021)

Sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau organisasi untuk mengelola dan menjaga karyawan agar tetap bertahan. Turnover sendiri merupakan suatu proses perpindahan yang dilakukan secara individu oleh seorang karyawan yang akan meninggalkan Perusahaan, dimana perusahaan harus mencari karyawan baru untuk menggantikan karyawan tersebut. Turnover juga dinilai sebagai masalah yang cukup besar oleh Perusahaan-perusahaan di Indonesia Rony (2023). Menurut Firdaus (2017) turnover intention pada dasarnya sama dengan keinginan karyawan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, yang menunjukkan bahwa turnover intention juga dianggap sebagai tahap awal sebelum karyawan benar-benar melakukan perpindahan.

Table 1.1 Tingkat Perputaran Karyawan Bank BCA Kota Semarang periode Januari 2023 Hingga Juni Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk		Jumlah Karyawan Keluar		Masa kerja \leq 1 Tahun		Masa kerja \geq 1 Tahun	
	Usia \leq 27 tahun	Usia \geq 28 tahun	Usia \leq 27 tahun	Usia \geq 28 tahun	Usia \leq 27 tahun	Usia \geq 28 tahun	Usia \leq 27 tahun	Usia \geq 28 tahun
Januari	15	9	24	2	4	1	13	1
Februari	33	10	28	7	18	1	9	6
Maret	12	2	15	8	11	5	4	3
April	36	4	19	10	2	6	13	4
Mei	43	13	51	15	17	2	33	13
Juni	53	6	56	11	14	2	41	9

Sumber: data sekunder diolah, 2024

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perputaran karyawan Bank BCA Kota Semarang periode Januari 2023 hingga Juni tahun 2023 mengalami penurunan terendah atau paling rendah dibulan Maret 2023 dibandingkan bulan sebelumnya dimana mengalami naik dan turunnya presentase karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan. Pekerja dengan usia kurang dari 27 tahun atau tergolong dalam generasi Z diketahui dominan dan cenderung lebih banyak memutuskan untuk keluar dari pekerjaan (resign). Pekerja dengan usia muda, pada faktanya sangat menjadi titik tumpu Perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnis. Mengingat sebagai Lembaga layanan, usia muda dianggap lebih responsi dan adaptif memberikan pelayanan yang prima.

Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah Kompensasi. Menurut Tjahjawati (2017) kompensasi merupakan hal cukup penting yang harus perusahaan berikan kepada karyawan, baik kompensasi finansial maupun non finansial. Beberapa hal yang dibutuhkan karyawan yaitu; tunjangan, bonus, dan lingkungan pekerjaan yang nyaman juga termasuk sebagai kompensasi. Hal ini harus diberikan kepada karyawan agar kartawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk Perusahaan. Menurut Djudi (2014) kompensasi diberikan

atas seluruh balas jasa dari Perusahaan kepada karyawan karena telah melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Biasanya kompensasi ini diberikan dalam bentuk uang yang termasuk tunjangan maupun penghargaan. Kompensasi menurut Onsardi (2021) yaitu segala bentuk bayaran yang diberikan Perusahaan untuk seorang karyawan agar dapat menimbulkan hubungan antara Perusahaan dan karyawan. Kompensasi juga mencakup segala bentuk rasa terimakasih Perusahaan terhadap karyawan yang berupa finansial maupun non finansial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2022) menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bintang Megah Abadi Kota Tanjungpinang. Hasil berbeda diperoleh Irvan, (2019) menemukan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan karyawan pada Tasik Ria Resort.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah Komitmen Organisasional. Secara umum komitmen organisasional dapat dijelaskan bahwa sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya, komitmen organisasional telah ditemukan berhubungan dengan hasil pekerjaan utamanya yaitu niat keluar atau masuknya karyawan dan proses yang benar-benar terjadi Mathieu & Zajac (1990). Menurut Muis (2018) komitmen organisasional adalah keinginan kuat yang dirasakan oleh karyawan atau anggota organisasi untuk tetap berada di Perusahaan atau suatu organisasi yang sedang mereka jalani untuk mengekspresikan keinginan untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan itu.

Penelitian yang dilakukan Khairuddin (2021) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan pada turnover intention guru. Perbedaan hasil diperoleh Brinanti (2021) Dimana komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di staf perawat. Komitmen organisasional sendiri biasanya mencakup keterikatan emosional atau rasa kewajiban terhadap organisasi, pada konteks tertentu mungkin tidak cukup kuat untuk menahan turnover ketika faktor-faktor personal atau kontekstual, seperti kondisi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap niat tersebut.

Komitmen organisasional pada pekerja dengan kategori Gen Z seringkali ditandai dengan suatu identifikasi yang kuat terhadap organisasi dan tujuan yang ada di dalamnya, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Gen Z juga menunjukkan integritas dalam organisasi, yang penting untuk membangun kepercayaan. Selain itu, mereka memiliki komitmen yang tinggi dalam memimpin dan berkontribusi secara serius dalam organisasi untuk mencapai potensi maksimalnya Putri (2024).

Usia generasi Z pada tahun ini berkisar antara 12-27 tahun. Usia ini sudah memasuki masa Pendidikan hingga dunia kerja. Di dunia kerja preferensi dan pengalaman generasi Z sangat penting bagi organisasi maupun Perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki bakat serta kemauan untuk berkembang. Gen Z sering kali meminta gaji yang cukup besar meskipun mereka tidak memiliki pengalaman serta kemampuan lebih. Gen z juga merasa beberapa Perusahaan menginginkan kualifikasi karyawan yang tinggi tetapi hanya memberikan gaji yang sedikit. Meningkatnya biaya hidup namun mendapatkan gaji yang tetap tanpa adanya peningkatan dapat memunculkan rasa tidak puas karyawan terhadap gaji yang diperoleh.

Berdasarkan fenomena dan kajian penelitian terdahulu, peneliti akan menggali factor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada pekerja Gen Z di Bank BCA kota Semarang dengan menggunakan variabel predictor kompensasi dan komitmen organisasional. Penelitian ini sekaligus untuk mengetahui kecenderungan pengaruh dari variabel predictor terhadap variabel dependen. Adapun objek dan responden pada penelitian ini akan terfokus pada pekerja generasi Z atau pekerja dengan usia maksimal 27 tahun.

Tabel 1.2. Hasil prasurvey pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional pada turnover intention (study pada pekerja gen Z di Bank BCA Kota Semarang)

NO	Item Pertanyaan	Respon		Prosentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya dapatkan tidak sesuai	12	8	60 %	40 %
2	Saya merasa kurang berkembang diperusahaan	11	9	55 %	45 %
3	Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain	9	11	45%	55%
4	Saya ingin bekerja diperusahaan ini dalam jangka waktu yang Panjang	12	8	60 %	40 %
5	Saya merasa kurang diapresiasi oleh atasan saya	6	14	30 %	70 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel survey diatas, dapat disimpulkan bahwa factor pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja. Meski banyak karyawan memilih untuk tetap bertahan dalam jangka waktu yang Panjang tetapi pemberian gaji, tunjangan, dan peluang berkembang menjadi hal yang perlu diperhatikan agar retensi pekerja dapat meningkat.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z di Bank BCA Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z di Bank BCA Kota Semarang?
3. Sejauh mana peran kompensasi dan komitmen organisasional dalam menekan tingkat *turnover intention* di kalangan pekerja Gen Z?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

2. Kajian Pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Keputusan Rasional (Rational Decision-Making Theory)

Teori Keputusan Rasional adalah sebuah pendekatan dalam pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa individu atau organisasi membuat pilihan berdasarkan analisis sistematis terhadap alternatif yang tersedia, dengan tujuan memaksimalkan manfaat dan meminimalkan risiko atau kerugian. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa pengambil keputusan bersifat rasional, memiliki informasi yang cukup, dan mampu mengevaluasi setiap opsi secara objektif. Teori keputusan rasional sering digunakan untuk menjelaskan bagaimana individu, termasuk karyawan, memilih untuk tetap bertahan atau meninggalkan suatu pekerjaan. Dalam kaitannya dengan turnover intention, teori ini mengasumsikan bahwa pekerja akan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti kompensasi dan komitmen organisasional, sebelum mengambil keputusan untuk keluar dari suatu perusahaan. Jika mereka merasa bahwa manfaat yang diterima lebih besar daripada biaya atau risiko yang ditanggung, mereka

cenderung bertahan. Sebaliknya, jika mereka merasa kurang dihargai atau memiliki alternatif yang lebih menguntungkan, mereka lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Teori Keputusan rasional yang dibahas pada buku yang berjudul **Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave** karya Tina K. McDonald menjelaskan tentang karyawan yang membuat Keputusan untuk tetap meninggalkan pekerjaan mereka saat ini berdasarkan evaluasi rasional terhadap pro dan kontra dalam pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Beberapa hal yang sering menjadi pertimbangan para karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini adalah kompensasi, pengembangan karir, kondisi pekerjaan, hubungan dengan atasan atau rekan kerja. Rodger (2019)

2.2. Kompensasi

2.2.1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang Perusahaan atau organisasi berikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap Perusahaan atau organisasi. Kompensasi umumnya diberikan pada periode yang tetap. System kompensasi bisa dianggap baik jika memberikan rasa puas bagi para karyawan sehingga Perusahaan mampu memperoleh dan mempertahankan karyawan. Kompensasi juga sering digunakan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih produktif lagi saat bekerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga bisa memberikan semangat tersendiri bagi para karyawan (Hasanah, 2018).

2.2.2. Bentuk Kompensasi

Ada dua bentuk kompensasi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

1. Kompensasi finansial dianggap penting karena dapat mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri (Angga, 2014). Beberapa bentuk kompensasi finansial yaitu:
 - a. Gaji pokok : pembayaran utama yang diberikan rutin setiap bulana oleh Perusahaan kepada karyawan sesuai dengan posisi masing-masing karyawan
 - b. Bonus : diberikan berdasarkan pencapaian karyawan individu maupun kelompok
 - c. Insentif : diberikan untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang lebih tinggi
 - d. Tunjangan: kompensasi tambahan untuk kebutuhan tertentu biasanya mencakup transportasi, makan dan Kesehatan
 - e. Komisi : biasanya untuk karyawan di bidang penjualan
 - f. Pembagian Laba : karyawan menerima bagian dari keuntungan Perusahaan
2. Kompensasi non finansial yaitu:
 - a. Promosi Jabatan : memberikan peluang bagi karyawan untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi.
 - b. Program Kesejahteraan : karyawan bisa mendapatkan akses untuk berobat dan dana Ketika sudah pensiun.
 - c. Lingkungan kerja yang nyaman : jika memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka karyawan akan bisa lebih fokus dan produktif.
 - d. Pengakuan dan Apresiasi : pemberian pujian atau apresiasi kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi bisa dilakukan setiap bulan atau tahun dengan memberikan penghargaan atau sertifikat dapat meningkatkan kepercayaan diri pada karyawan.

2.2.3. Indikator Kompensasi

Menurut Inayah (2021) perusahaan atau organisasi pasti memiliki indikator dalam pemberian kompensasi yang berbeda-beda. Ada beberapa indikator kompensasi yang paling sering digunakan dip perusahaan yaitu:

1. Tunjangan
Karyawan pasti mengharapkan tunjangan yang sesuai seperti; program pensiun, tunjangan Kesehatan, serta libur yang ditanggung oleh Perusahaan.
2. Insentif
Insentif berupa kompensasi tambahan diluar gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Bonus
Bonus diberikan apabila karyawan dapat mencapai target Perusahaan.
4. Gaji
Imbalan yang diberikan rutin oleh Perusahaan.
5. Fasilitas
Fasilitas biasanya berhubungan dengan kenikmatan seperti akses transportasi dan tempat tinggal

2.2.4. Manfaat Kompensasi

Menurut Sakinah (2024) dengan adanya kompensasi maka akan berdampak positif dan mampu menimbulkan keuntungan bagi Perusahaan dan karyawan. Beberapa dampak positifnya yaitu:

1. Mengacu karyawan agar lebih giat bekerja dan berprestasi.
2. Membuat citra perusahaan menjadi lebih baik daripada kompetitor.
3. Memiliki daya tarik tersendiri dimata pelamar.
4. Mempermudah proses administrasi.
5. Mampu mendapatkan pekerja yang berkualitas.

2.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sutarmini (2024) kompensasi memiliki nilai yang signifikan terhadap turnover intention pada CV Siemon Jaya Perkasa yang dibuktikan dengan hasil uji t (parsial).

2.3. Komitmen Organisasional

2.3.1. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional menurut Serhan (2022) bisa didefinisikan sebagai keterikatan secara psikologis yang dimiliki oleh karyawan atau anggota organisasional terhadap Perusahaan. Pada umumnya keterikatan secara psikologis ini mampu mempengaruhi Keputusan seorang karyawan untuk tinggal atau keluar dari Perusahaan.

Komitmen organisasional menurut Muis (2018) merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasional tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksikan kinerja pegawai pada organisasional dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasional mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasional dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasional.

2.3.2. Manfaat Komitmen Organisasional

Beberapa manfaat jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi yaitu:

1. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja

2. Mengurangi turnover
3. Meningkatkan retensi
4. Meningkatkan produktivitas karyawan
5. Karyawan menjadi lebih responsive

2.3.3. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Arifudin (2020) indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasional
Konsep ini menggambarkan sejauh mana karyawan mampu mengidentifikasi diri sebagai anggota organisasional.
2. Keterlibatan
Tingkat partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan Perusahaan.
3. Loyalitas
Kesediaan karyawan untuk tetap patuh dan taat pada Perusahaan.

2.3.4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2025) kepada perawat dari RS UNAND Kota Padang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat ditunjukkan pada hasil analisis hipotesis yang dilakukan dengan metode kuantitatif.

2.4. Turnover Intention

2.4.1. Definisi Turnover Intention

Menurut Suhardiyah (2020) Pada dasarnya, turnover intention adalah tingginya keinginan individu untuk berpindah dari perusahaan yang sekarang ke Perusahaan baru yang menurutnya lebih baik.

2.4.2. Ciri-ciri *Turnover Intention*

Beberapa ciri-ciri *turnover intention* yang paling sering terjadi di perusahaan yaitu:

1. Kinerja karyawan mulai menurun
2. Sering mengeluh masalah gaji dan tunjangan
3. Tingkat loyalitas karyawan mulai rendah
4. Sering berkonflik dengan rekan kerja
5. Merasa lingkungan kerja kurang kondusif

Generasi Z dianggap sebagai generasi yang paling tinggi tingkat turnover-nya dibandingkan dengan generasi lain. Ada beberapa indikator yang paling sering digunakan untuk mengidentifikasi *turnover* dikalangan generasi Z menurut Rizti (2024) yaitu:

1. Gaji kurang memuaskan, ketidakpuasan generasi Z ini disebabkan oleh beberapa hal seperti ekspektasi yang terlalu tinggi.
2. Mendapatkan tawaran yang lebih baik, jika generasi Z mendapatkan kesempatan akan lebih memilih pelatihan serta peluang untuk mengembangkan karir.
3. Ingin mengeksplor pilihan karir, generasi ini merupakan tipe generasi yang senang mengeksplor pekerjaan atau kemampuan lain karena merasa masih berusia muda sehingga ingin mengembangkan diri lebih baik lagi.
4. Merasa tidak dihargai, generasi Z juga membutuhkan apresiasi dan pengakuan dari atasan maupun teman. Maka Ketika tidak diapresiasi, mereka akan kehilangan semangat kerja dan motivasi kerja.
5. Beban kerja terlalu banyak, generasi Z menginginkan adanya keseimbangan kerja dan hidup yang seimbang atau yang sering disebut *work-life balance*

Syahronica (2015) menyampaikan bahwa *turnover intention* dapat menimbulkan ketidakstabilan dari segi sumber daya manusia serta menurunkan produktifitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention berdampak negatif bagi perusahaan.

2.5. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Var. Bebas	Var. Terikat	Alat Analisis	Teori	Data bisa didapat	Hasil
1.	Assessing the effect of Organizational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees (Serhan, 2022)	Komitmen organisasi	Turnover Intention	Ada beberapa metode penelitian yang digunakan. yang pertama adalah metode Statistik deskriptif yang digunakan untuk merangkum data	Jurnal ini menggunakan teori model komitmen organisasi Meyer dan Allen karena penilaian metodologinya dianggap komprehensif dalam penelitian organisasi komitmen	Berpengaruh Negatif Signifikan	Hasil analisis jurnal menunjukkan bahwa ketika subskala komitmen organisasional tambahan dimasukkan dalam analisis regresi, prediksi niat berpindah meningkat secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai perubahan F yang signifikan (nilai p lebih kecil dari 5%) untuk semua kasus.
2.	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Ratih, 2021)	Karakteristik Individu Kompensasi	Turnover Intention	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Sampel yang diambil adalah	Teori yang digunakan mencakup teori kompensasi dan teori karakteristik individu	Berpengaruh positif Signifikan	Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan kontribusi masing-

No	Judul Jurnal	Var. Bebas	Var. Terikat	Alat Analisis	Teori	Data bisa didapat	Hasil
				karyawan Klinik Utama Perisai Husada			masing sebesar 43,4% dan 56,9%
3.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Djudi, 2014)	Kompensasi Motivasi Kerja	Turnover Intention	Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal tersebut adalah metode penelitian penjelasan (explanatory research) Sampel yang digunakan terdiri dari 62 orang karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang	Teori yang digunakan yaitu teori motivasi dan teori kompensasi	Berpengaruh Negatif Signifikan	Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Setiyanto, 2018)	Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Turnover Intention	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang berasal	Teori yang digunakan yaitu Teori Tindakan Beralasan (theory of reasoned action) dan Teori Perilaku Terencana	Berpengaruh Signifikan	Hasil penelitian jurnal ini adalah perempuan lebih dominan dengan persentase 76,9%, ini karena

No	Judul Jurnal	Var. Bebas	Var. Terikat	Alat Analisis	Teori	Data bisa didapat	Hasil
				dari data sekunder berupa kuesioner. Menggunakan skala Likert 1-5 yang merupakan data ordinal, selanjutnya data ordinal tersebut di ubah menjadi data interval			perempuan lebih teliti dan telaten dalam mengerjakan sesuatu.

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Kompensasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan dapat dilihat dari banyaknya kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan yang berupa gaji, asuransi, insentif, bonus, dana pensiun, cuti, serta penghargaan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan menurut Sukran (2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2022) variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan antara terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan pada nilai t yang dihitung lebih besar dari t variabel. Ini juga menunjukkan bahwa semakin banyak kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin kecil keinginan karyawan untuk berpindah Perusahaan.

H1: Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.6.2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

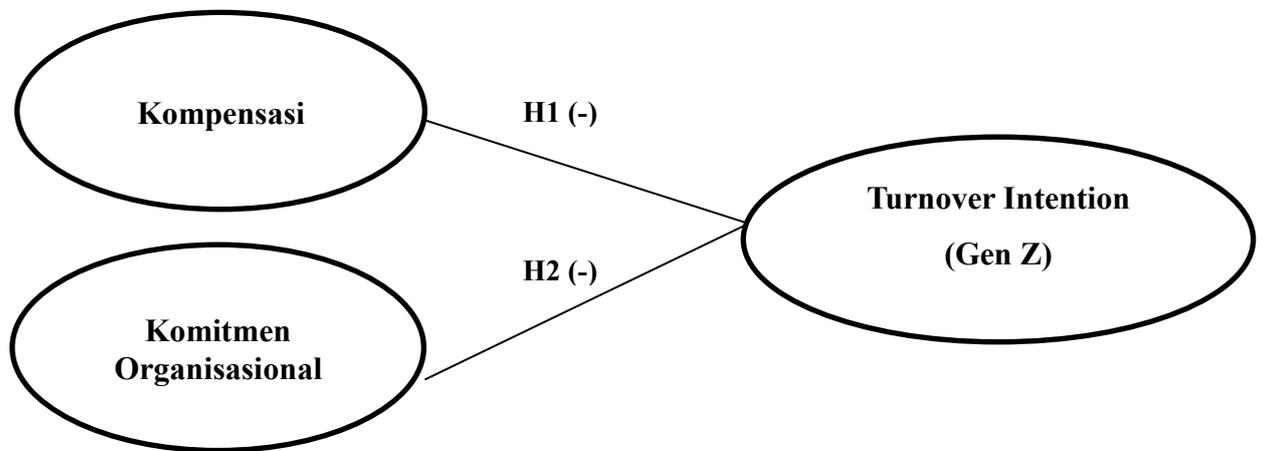
Komitmen organisasional menggambarkan sejauhmana pekerja merasa terikat untuk terus untuk organisasi. Jika komitmen organisasional karyawan tinggi maka akan mengurangi Tingkat turnover. Karena, karyawan yang berkomitmen terhadap Perusahaan memiliki kemungkinan yang cukup rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Parashakti (2021) menunjukkan hasil dimana komitmen organisasional berpengaruh negates signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil diperoleh Hendrik (2023) bahwa komitmen organisasional justru memiliki berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.7. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat dirumuskan melalui model sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Penelitian

3. Metodologi Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Menurut Sulistiyowati (2017) populasi adalah keseluruhan pada elemen penelitian yang meliputi beberapa objek dan subjek dengan karakteristik dan ciri tertentu. Populasi dibagi menjadi 3 yang dikelompokkan berdasarkan karakteristik masing-masing. Contohnya berdasarkan jumlahnya yaitu populasi terbatas dan populasi tidak terbatas, lalu berdasarkan sifatnya yaitu populasi homogen dan populasi heterogen, yang terakhir berdasarkan perbedaannya yang lain yaitu populasi target dan populasi survei.

Populasi target merupakan kumpulan dari keseluruhan populasi di mana peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Swarjana (2022). Populasi target penelitian ini adalah 1.265 karyawan bagian *contact center* PT. Mitracomm Ekasarana project Halo BCA di kota Semarang.

3.1.2. Sampel

Sampel menurut Purwanto (2016) adalah bagian dari populasi. Untuk menentukan sampel, peneliti harus mempertimbangkan beberapa hal terlebih dahulu, seperti mempertimbangkan masalah yang sedang dihadapi dalam sebuah penelitian, tujuan apa yang ingin peneliti capai, hipotesis yang dibuat, serta metode penelitian dan instrument sebuah penelitian. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah Generasi Z dengan rentan tahun kelahiran antara 1997-2012.

Penentuan sampel menggunakan teknik Slovin. Sugiono (2013) menjelaskan bahwa Rumus Slovin adalah salah satu metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif ketika jumlah populasi diketahui. Berikut adalah rumus teknik slovin;

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah Populasi

e = margin error yang ditolera...nsi

Cara penghitungan

$$n = N / (1+(N \times e^2))$$

$$\text{Sampel} = 1265 / (1+(1265 \times 10\%^2))$$

$$\text{Sampel} = 1265 / (1+(1265 \times 0,1\%^2))$$

$$\text{Sampel} = 1265 / (1+(1265 \times 0,1\%^2))$$

$$\text{Sampel} = 1265 / (1 + 12,65)$$

$$\text{Sampel} = 1265 / 13,65$$

$$\text{Sampel} = 92,6 \sim 93$$

Dari hasil penghitungan menggunakan teknik slovin diatas, maka sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 93 karyawan bagian *contact center* PT. Mitracomm Ekasarana project Halo BCA di kota Semarang.

3.1.3. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Tabel 3.1. Definisi Konsep dan Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	<p>Definisi kompensasi Kompensasi menurut Hasanah (2018) adalah imbalan atau balas jasa yang Perusahaan atau organisasi berikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap Perusahaan atau organisasi. Kompensasi umumnya diberikan pada periode yang tetap. System kompensasi bisa dianggap baik jika memberikan rasa puas bagi para karyawan sehingga Perusahaan mampu memperoleh dan mempertahankan karyawan. Kompensasi juga</p>	<p>Menurut Inayah (2021) perusahaan atau organisasi pasti memiliki indikator dalam pemberian kompensasi yang berbeda-beda. Ada beberapa indicator kompensasi yang paling sering digunakan diperusahaan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan Karyawan pasti mengharapkan tunjangan yang sesuai seperti; program pensiun, tunjangan Kesehatan, serta libur yang ditanggung oleh Perusahaan. 2. Insentif Insentif berupa kompensasi tambahan diluar gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. 3. Bonus Bonus diberikan apabila karyawan dapat mencapai target Perusahaan. 4. Gaji Imbalan yang diberikan rutin oleh Perusahaan. 5. Fasilitas 	Likert 5 scale

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	<p>sering digunakan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih produktif lagi saat bekerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga bisa memberikan semangat tersendiri bagi para karyawan.</p>	<p>Fasilitas biasanya berhubungan dengan kenikmatan seperti akses transportasi dan tempat tinggal</p>	
<p>Komitmen Organisasional (X2)</p>	<p>Definisi Komitmen Organisasional Komitmen organisasional menurut Muis (2018) adalah keinginan kuat yang dirasakan oleh karyawan atau anggota organisasi untuk tetap berada di Perusahaan atau suatu organisasi yang sedang mereka jalani untuk mengekspresikan keinginan untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan itu.</p>	<p>Menurut Arifudin (2020) indikator komitmen organisasi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi dengan organisasi Konsep ini menggambarkan sejauh mana karyawan mampu mengidentifikasi diri sebagai anggota organisasi. 2. Keterlibatan Tingkat partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan Perusahaan. 3. Loyalitas Kesiediaan karyawan untuk tetap patuh dan taat pada Perusahaan. 	<p>Likert 5 scale</p>
<p>Turnover Intention (Y)</p>	<p>Definisi Turnover Intention Suhardiyah (2020) menyampaikan bahwa pada dasarnya, turnover intention adalah tingginya</p>	<p>Beberapa indikator yang yang paling sering digunakan untuk mengidentifikasi turnover dikalangan generasi Z menurut Rizti (2024) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji kurang memuaskan 	<p>Likert 5 scale</p>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	keinginan individu untuk berpindah dari perusahaan yang sekarang ke-Perusahaan baru yang menurutnya lebih baik. Turnover juga merupakan suatu proses perpindahan yang dilakukan secara individu oleh seorang karyawan yang akan meninggalkan Perusahaan, dimana perusahaan harus mencari karyawan baru untuk menggantikan karyawan tersebut. Turnover juga dinilai sebagai masalah yang cukup besar oleh Perusahaan-perusahaan di Indonesia Rony (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mendapatkan tawaran yang lebih baik 3. Ingin mengeksplor pilihan karir 4. Merasa tidak dihargai 5. Beban kerja terlalu banyak 	

3.2. Jenis Sumber Data Penelitian

3.2.1. Data Primer

Sumber penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari responden dalam bentuk pertanyaan yang terstruktur. Kuesioner juga digunakan untuk memahami sikap dan perilaku para responden. Kuesioner biasanya berupa kertas tertulis maupun digital.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder pendukung penyusunan penelitian ini yaitu buku dan jurnal penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan penulis untuk membahas penelitian yang sudah ada dan harus sesuai dengan masalah atau topik yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu juga sering digunakan sebagai gambaran untuk menjelaskan celah penelitian. Serta dapat menunjukkan apakah penelitian penulis berkontribusi atau berbeda dari penelitian sebelumnya.

Sedangkan buku dianggap mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam pengambilan referensi. Karena, biasanya buku ditulis oleh pakar atau ahli tertentu.

3.2.3. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini metode yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif. Menurut Balaka (2022) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data seperti angka-angka yang ditambah penekanan pada pengukuran hasil yang objektif yang disertai analisis statistik. Metode penelitian ini juga menjadi salah satu jenis penelitian yang cukup lengkap secara sistematis, terencana, dan terstruktur sejak awal sampai akhir penelitian. Pengolahan penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 24. Singgih (2017) menyampaikan bahwa uji *software* IBM SPSS versi 24 merupakan salah satu program aplikasi yang ada pada *computer* dan digunakan sebagai alat analisis statistika.

3.3. Uji Kuesioner

3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkatan kendala dan keabsahan alat ukur yang digunakan oleh peneliti. Validitas juga dilihat sebagai suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan benar-benar variabel yang akan diteliti Arsi (2021). Jika dilihat secara tradisional, validitas sama dengan alat ukur. Dimana alat ukur tersebut mampu mengungkap beberapa hal yang akan diungkap. Validitas sendiri dibagi menjadi tiga, yaitu: konstruk, isi, dan kriteria. Alat ukur ini dapat menunjukkan beberapa hal yang memang seharusnya ditunjukkan menurut Periantalo (2019).

Dikutip dari buku yang ditulis oleh Darma, (2021) dijelaskan bahwa uji validitas adalah cara untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan mampu mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Uji validitas juga mampu memastikan bahwa alat penelitian yang digunakan benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian dan mampu memberikan hasil yang akurat. Pada buku ini dijelaskan tentang beberapa jenis uji validitas seperti:

1. Validitas isi (*content validity*) untuk menilai apakah item dalam alat ukur sudah mencakup seluruh aspek dari variabel yang diukur atau belum.
2. Validitas konstruksi (*construct validity*) sebagai penguji apakah alat ukur mampu menggambarkan konsep teoritis yang akan diukur atau tidak.
3. Validitas kriteria (*criterion validity*) untuk mengukur apakah hasil dari pengukuran alat ukur bisa dibandingkan dengan kriteria atau standar eksternal yang sesuai.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Hidayat (2021) uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai keselarasan hasil dari alat penelitian yang digunakan. Uji reliabilitas juga dapat memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil yang selaras walaupun digunakan pada kondisi yang sama secara berulang. Jika penelitian menunjukkan nilai uji reliabilitas tinggi, artinya hasil yang didapat bisa dipercaya. Beberapa metode dibahas dalam buku ini, seperti:

1. Metode test – retest untuk mengukur apakah hasil yang didapat bisa konsisten dengan cara mengujinya secara berkali-kali.
2. Metode split – half untuk membagi alat ukur menjadi 2 (dua) bagian serta mengukur Tingkat konsistensi dari hasil antara 2 (dua) bagian tersebut.
3. Alpha Cronbach merupakan suatu teknik yang paling umum dan paling sering digunakan dalam pengujian, salah satunya adalah alat ukur skala likert. Jika mendapatkan nilai diatas 0,7 berarti uji reliabilitas dianggap baik.

Uji reliabilitas ini sangat penting dalam penelitian. Karena, mampu memastikan bahwa alat penelitian mampu diandalkan secara berulang.

3.4. Uji Asumsi Klasik

3.4.1. Uji Normalitas

Menurut buku yang ditulis Nasrum (2018) uji normalisasi ini bisa didefinisikan sebagai salah satu metode statistik yang digunakan untuk menentukan distribusi data dalam suatu penelitian apakah sudah mengikuti pola distribusi normal atau belum. Uji ini dianggap penting karena ada banyak teknik analisis statistik yang bisa digunakan seperti analisis regresi dan ANOVA dapat diasumsikan jika data berdistribusi secara normal. Dengan ini, uji normalitas dapat membantu peneliti dalam memilih metode analisis yang dirasa cukup tepat untuk memvaliditas Tingkat akurasi sebuah penelitian.

3.4.2. Uji Multikolinearitas

Menurut buku yang ditulis Muliani (2020) uji multikolinearitas adalah sebuah analisis yang memiliki tujuan untuk mendeteksi suatu hubungan apakah dirasa sudah cukup kuat antar variabel independent pada sebuah model regresi. Uji multikolinearitas sangat penting dalam suatu penelitian karena dapat memastikan variabel independent yang digunakan mampu memberikan kontribusi unik pada model, dan dianggap tidak saling berkorelasi tinggi. Karena uji multikolinearitas bisa menyebabkan kecenderungan dalam estimasi parameter regresi. Ketika uji multikolinearitas dianggap tinggi, maka hasil regresinya bisa tidak stabil bahkan kurang akurat.

3.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Syarifuddin (2022) uji heteroskedastisitas digunakan sebagai tes untuk mendeteksi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi. uji heteroskedastisitas dapat diketahui apabila varian residual yang muncul tidak konsisten di seluruh observasi, ini mengakibatkan estimasi koefisien pada regresi menjadi tidak efisien. Uji ini juga dilakukan guna memastikan model regresi mampu memenuhi asumsi klasik serta dapat ditafsirkan secara valid.

3.5. Uji Kesesuaian Model (Model Fit)

3.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Kamanda (2022) uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur besar variabel independent dan menjelaskan varian dalam variabel independent. Jika menunjukkan nilai tinggi, maka variabel independent dianggap lebih kuat dalam menjelaskan variabilitas Keputusan yang diambil oleh responden.

3.5.2. Uji Hipotesis Parsial (t)

Menurut Darma (2021) uji hipotesis parsial (t) digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen pada sebuah model regresi secara individual maupun parsial. Uji hipotesis parsial juga mampu menilai setiap variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ketika factor lain dikendalikan atau tidak. Umumnya hasil dari uji ini bisa dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* lebih besar dari nilai *t table* atau jika nilai p-value kurang dari 0,05. Jika menunjukkan hasil yang signifikan, maka menandakan bahwa variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, yang berarti dapat diperhitungkan pada model analisis yang valid.

3.5.3. Uji Hipotesis Simultan (F)

Menurut Roflin (2022) uji hipotesis simultan (F) digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi pengaruh dari variabel independent secara keseluruhan pada variabel dependen dalam sebuah model regresi ganda. Uji ini juga mampu menentukan set variabel bebas apa yang secara signifikan mampu mempengaruhi variabel terikat. Jika didapatkan nilai uji F lebih tinggi

dari nilai krisis, maka hipotesis alternatif dapat diterima atau menunjukkan pengaruh bersama yang signifikan.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	32	35,2%
Laki – Laki	59	64,8%
Total	91	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki dengan presentase 64,8% atau 59 responden. Sedangkan responden perempuan 35,2% atau 32 responden. Responden yang digunakan mayoritas laki-laki karena total karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan. Perusahaan lebih memilih banyak karyawan laki-laki karena dianggap lebih bisa mengontrol mood dan emosi.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
22 Tahun	1	1,1%
23 Tahun	15	16,5%
24 Tahun	15	16,5%
25 Tahun	23	25,3%
26 Tahun	15	16,5%
27 Tahun	22	24,2%
Total	91	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Seluruh responden adalah Gen Z yang berada dalam kelompok usia 27 tahun atau dibawah 27 tahun dengan pengelompokan usia 22 tahun ada 1 responden dengan presentase 1,1%. Untuk usia 23, 24, dan 26 tahun mendapatkan jumlah responden yang sama yaitu 15 responden dengan presentase 16,5%. Sedangkan usia 25 tahun memperoleh 23 responden dengan presentase 25,3%. Lalu usia 27 tahun memperoleh 22 responden dengan presentase 24,2%.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	87	96,7%
Menikah	4	3,3%
Total	91	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah yang belum menikah dengan presentase 92,31% atau 87 responden. Sedangkan responden yang sudah menikah berjumlah 4 responden dengan presentase 3,3%. Perusahaan lebih memilih karyawan yang belum menikah karena dianggap lebih fleksibel untuk jam bekerja.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
D3	16	16,5%
S1	74	82,4%
S2	1	1,1%
Total	91	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Responden yang berpendidikan D3 ada 16 responden atau 16,5 responden, sedangkan mayoritas responden yaitu berpendidikan S1 dengan total 74 responden atau 82,4%. Lalu ada juga 1 responden yang memiliki Pendidikan terakhir S2 dengan presentase 1,1%.

4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 Tahun	42	46,2%
2 Tahun	30	33%
3 Tahun	8	8,8%
4 Tahun	7	7,7%
5 Tahun	3	3,3%
6 Tahun	1	1,1%
Total	91	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Ada cukup banyak responden dengan masa kerja baru 1 tahun dengan total 42 responden yang memperoleh presentase 46,3%. Untuk masa kerja 2 tahun ada 30 responden dengan presentase 33%. Sedangkan masa kerja 3 tahun ada 8 responden dengan presentase 8,8%. Lalu masa kerja 4 tahun terdapat 7 responden dengan presentase 7,7%. Masa kerja 5 tahun ada 3 responden dengan presentase 3,3%. Yang terakhir masa kerja 6 tahun ada 1 responden dengan presentase 1,1%.

4.1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Presentase
<3,5 Juta	42	46,2%
3,5 – 5 Juta	39	42,9%
>5 Juta	10	11%
Total	91	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Mayoritas responden memperoleh pendapatan dibawah 3,5 juta dengan total 42 responden dengan presentase 46,2%. Lalu ada 39 responden yang memperoleh pendapatan 3,5 juta – 5 juta dengan presentase 42,9%. Sedangkan 10 responden lainnya memperoleh pendapatan lebih dari 5 juta dengan presentase 11%.

4.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Korelasi Pearson (r)</i>	<i>Signifikasi (Sig)</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi (X1)	X1.1	0,841	0,000	<i>valid</i>
	X1.2	0,771	0,000	<i>valid</i>
	X1.3	0,838	0,000	<i>valid</i>
	X1.4	0,868	0,000	<i>valid</i>
	X1.5	0,832	0,000	<i>valid</i>
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,833	0,000	<i>valid</i>
	X2.3	0,783	0,000	<i>valid</i>
	X2.3	0,834	0,000	<i>valid</i>
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,563	0,000	<i>valid</i>
	Y1.2	0,498	0,000	<i>valid</i>
	Y1.3	0,515	0,000	<i>valid</i>
	Y1.4	0,575	0,000	<i>valid</i>
	Y1.5	0,519	0,000	<i>valid</i>

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.2.1, pernyataan dari setiap indikator pada variabel Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai dari r hitung (pearson correlation) r tabel 1,662. Jadi, semua pernyataan dari variabel penelitian ini adalah *valid*.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8. Hasil Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi (X1)	0,813	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,833	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,698	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2.2, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Turnover Intention (Y), memiliki nilai cronbach's alpha $>0,6$. Maka dapat disimpulkan jika semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.4254921
	Absolute	.133
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.265
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3.1, dapat disimpulkan bahwa dengan data 91 responden sudah memenuhi asumsi normalitas. Dimana sudah sesuai dengan syarat pengujiannya yang dapat dikatakan normal nilai-nilai Asymptotic-smirnov nilai menunjukkan 0,081 dimana angka tersebut <0,05 sehingga dapat diketahui bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.999	1.001
	KOMITMEN	.999	1.001
	ORGANISASI		

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3.2, nilai tolerance dan VIF dari Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Turnover Intention (Y) yang Dimana dari setiap variabel lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10,00. Hal ini mengindikasikan tidak dapat gejala multikolinearitas antara variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	KOMPENSASI	.000
	KOMITMEN	.000
	ORGANISASI	.000

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4.3, hasil uji heterokedastisitas yang menggunakan uji glejser dengan menggunakan variabel Unstandardized Residual menunjukkan bahwa variabel kompensasi, komitmen organisasi, dan turnover intention memiliki nilai signifikan > 0,05, sehingga uji heterokedastisitas terpenuhi.

4.4. Hasil Analisis Data

Penjelasan 3 box methode

$$\begin{aligned} \text{Kriteria Tertinggi} &= \frac{\text{Jumlah responden} \times \text{nilai skala likert tertinggi}}{\text{Jumlah skala likert}} \\ &= \frac{91 \times 5}{5} \\ &= 91 \end{aligned}$$

$$\text{Kriteria Tertinggi} = \frac{\text{Jumlah responden} \times \text{nilai skala likert terendah}}{\text{Jumlah skala likert}}$$

$$\begin{aligned} \text{Kriteria Tertinggi} &= \frac{\text{Jumlah responden} \times \text{nilai skala likert terendah}}{\text{Jumlah skala likert}} \\ &= \frac{91 \times 1}{5} \\ &= 18,2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{kriteria tertinggi} - \text{kriteria terendah}}{3 \text{ box methode}} \\ &= \frac{91 - 18,2}{3} \\ &= 84,9 \end{aligned}$$

Rendah : 18,2 - 40
Sedang : 41 - 61
Tinggi : 62 - 91

4.4.1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Kompensasi

<i>No</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>TOTAL</i>	<i>SKOR</i>	<i>INDEKS</i>	<i>KRITERIA</i>
1	Perusahaan sudah memberikan tunjangan yang sesuai ketentuan	0	1	4	31	55	91	413	82,6	TINGGI
2	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi saya	0	0	5	33	53	91	412	82,4	TINGGI
3	Bonus yang diberikan oleh perusahaan adalah salah satu hal yang membuat saya nyaman di Perusahaan	0	1	5	29	56	91	413	82,6	TINGGI
4	Perusahaan selalu memberikan kenaikan gaji secara rutin sesuai dengan kinerja	0	1	4	26	60	91	418	83,6	TINGGI
5	Perusahaan memberikan fasilitas seperti ruang istirahat, pantry, dan ruang kerja yang nyaman	0	2	6	37	46	91	400	80	TINGGI
Mean (Rata – rata)									82,24	TINGGI

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Perusahaan selalu memberikan kenaikan gaji secara rutin sesuai dengan kinerja dinilai tinggi oleh responden dengan nilai 83,6. Sedangkan yang dinilai rendah oleh responden adalah Perusahaan memberikan fasilitas seperti ruang istirahat, pantry, dan ruang kerja yang nyaman memperoleh nilai 80

4.4.2. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

<i>No</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>TOTAL</i>	<i>SKOR</i>	<i>INDEKS</i>	<i>KRITERIA</i>
1	Saya merasa memiliki keterikatan secara emosional yang cukup kuat dengan perusahaan	0	4	21	40	26	91	361	72,2	TINGGI
2	Perusahaan memberikan ruang untuk saya berkontribusi	0	1	22	49	19	91	359	71,8	TINGGI
3	Saya merasa jika keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan saya pribadi	0	4	20	41	26	91	362	72,4	TINGGI
Mean (Rata – rata)									72,13	TINGGI

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan Saya merasa jika keberhasilan Perusahaan merupakan keberhasilan saya pribadi merupakan nilai tertinggi pada deskripsi variabel komitmen organisasi dengan nilai 72,4. Sedangkan pernyataan paling sedikit pemilihnya yaitu Perusahaan memberikan ruang untuk saya berkontribusi dengan nilai 71,8.

4.4.3. Deskripsi Variabel Turnover Intention

Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Turnover Intention

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1	Saya merasa memiliki keterikatan secara emosional yang cukup kuat dengan perusahaan	0	2	18	46	25	91	367	73,4	TINGGI
2	Saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan di Perusahaan	0	0	21	49	21	91	364	72,8	TINGGI
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	0	1	20	41	29	91	371	74,2	TINGGI
4	Jika mendapatkan tawaran gaji yang lebih tinggi, saya akan mempertimbangkan untuk <i>resign</i>	0	0	14	48	29	91	379	75,8	TINGGI
5	Saya akan tergoda jika mendapatkan tawaran yang lebih menarik di perusahaan lain	0	1	17	53	20	91	365	73	TINGGI
Mean (Rata – rata)									73,84	TINGGI

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari data tabel diatas bisa disimpulkan bahwa banyak responden yang memilih pernyataan Jika mendapatkan tawaran gaji yang lebih tinggi saya akan mempertimbangkan untuk resign dengan nilai 75,8. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit pemilihnya yaitu Saya selalu terlibat dalam pengambilan Keputusan di Perusahaan memperoleh nilai 72,8.

4.5. Hasil Uji Model

4.5.1. Uji F (Simultan)

Tabel 4.15 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.687	2	69.844	33.607	.000 ^b
Residual	182.884	88	2.078		
Total	322.571	90			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, KOMPENSASI

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5.1 pada penelitian yang menggunakan SPSS dengan versi 21 nilai ANOVA dengan nilai F hitung = 33.607 dengan nilai signifikansi 0,000 dfl = K – 1 = 2 – 1 = 1 dan df2 = n – k = 91 – 2 = 89, maka diperoleh Ftabel 3,099 berarti nilai kompensasi, komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah sebesar 33.607 > Ftabel 3,099 dalam hal ini menjelaskan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap turnover intention (Y) secara signifikan.

4.5.2. Koefisien Korelasi Determinasi (R2)

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.420	1.442

a. Predictors: (Constant), KMTMEN_ORGNSI, KMPNSSI

b. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Pada tabel 4.5.2 dapat dilihat R2 adalah 0,42 atau 42%. Angka ini menjelaskan bahwa kompensasi (X1) komitmen organisasi (X2) sebesar 42%, sedangkan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, peluang karir, keseimbangan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan factor external.

4.5.3. Uji t (Parsial)

Tabel 4.17 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.659	1.565		20.232	.000
	KOMPENSASI	-.205	.056	-.291	-3.626	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	-.567	.078	-.582	-7.242	.000

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel 4.5.3 disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 31.659 - 0,205 X1 - 0,567 X2$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut, jika:

1. Nilai konstanta sebesar 31.659 memberikan pengertian bahwa kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) secara bersama – sama tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0 (nol) maka perilaku turnover intention (Y) senilai 31.659

2. Koefisien regresi dari variabel kompensasi (X1) adalah -0,205, Dimana koefisiensi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi akan menyebabkan penurunan turnover intention sebesar 0,205, dengan asumsi variabel independent lainnya bisa tetap konstan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention **diterima**.
3. Koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X2) adalah -0,567, Dimana koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel komitmen organisasi akan menyebabkan penurunan tingkat turnover intention sebesar 0,567, dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention **diterima**.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam variabel kompensasi adalah Perusahaan selalu memberikan kenaikan gaji secara rutin sesuai dengan kinerja. Dan hasil yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Yang berarti Ketika karyawan merasa kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain.

4.6.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Dqan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam variabel komitmen organisasi yaitu Saya merasa jika keberhasilan Perusahaan merupakan keberhasilan saya pribadi. Hasil yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka cenderung akan mempertahankan pekerjaannya.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka kesimpulannya adalah:

1. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.205, nilai t sebesar -3.626, dan nilai signifikansi (Sig.) 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan pilihan responden terbanyak yaitu Perusahaan selalu memberikan kenaikan gaji secara rutin sesuai dengan kinerja.
2. Variabel komitmen organisasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan koefisien regresi -0.567, nilai t -7.242, dan nilai Sig. 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin rendah tingkat turnover intention mereka. Dengan pilihan responden terbanyak yaitu Saya merasa jika keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan saya pribadi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari hipotesis pertama dan kedua yang menunjukkan hasil negative dan signifikan, maka:

1. Perusahaan harus meningkatkan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif. Seperti memastikan bahwa kenaikan gaji dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kinerja karyawan, seperti yang menjadi pilihan terbanyak dari responden.
2. Memperkuat komitmen organisasional karyawan dengan cara menciptakan budaya kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu sehingga karyawan merasa memiliki perusahaan serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis agar mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini yaitu:

1. Responden yang memberikan hasil jawaban tidak lengkap
Karena ada 93 responden dan seharusnya mengisi kuesioner namun hanya 91 responden yang mengisi kuesioner dengan lengkap.
2. Menggunakan data cetak/ print
Ada kelemahan pada penggunaan data kuesioner ini. Salah satunya adalah resiko kehilangan atau kerusakan pada jawaban kuesioner.