



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, IKLIM
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION, ORGANIZATIONAL
CLIMATE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TURNOVER
INTENTION AT PT. SUMBER OF ALFARIA TRIJAYA BRANCH JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

Septiane Faradibha Dwi Astuti

170810201124

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, IKLIM
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.
SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION, ORGANIZATIONAL
CLIMATE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TURNOVER
INTENTION AT PT. SUMBER OF ALFARIA TRIJAYA BRANCH JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Septiane Faradibha Dwi Astuti

170810201124

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Septiane Faradibha Dwi Astuti
NIM : 170810201124
Jurusan : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi, dan
Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada
PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar – benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 Januari 2024

Yang menyatakan,

Septiane Faradibha Dwi Astuti
NIM. 170810201124

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi, dan
Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada
PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

Nama Mahasiswa : Septiane Faradibha Dwi Astuti

NIM : 170810201124

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 23 Januari 2024

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.

NIP. 196010161987021001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb.

NIP.196304021988021001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Prof. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA.

NIP. 196901142005011002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, IKLIM ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Septiane Faradibha Dwi Astuti

NIM : 170810201124

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

29 Januari 2024

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si :
NIP. 197405022000032001**

**Sekretaris : Dr. Intan Nurul Awwaliyah, S.E., M.Sc :
NIP. 197605082002122003**

Mengetahui Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas Foto

4x6

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si.

NIP. 196610201990022001

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW, dengan kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang tiada henti selalu mendoakan, memberikan motivasi, kasih sayang, dukungan moril dan materiil, serta pengorbanannya selama ini hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Saudara – saudara saya yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat dan doa yang tiada pamrih.
3. Bapak dan Ibu Guru saya sejak taman kanak – kanak hingga Perguruan Tinggi yang selama ini tulus dan ikhlas dalam memberikan ilmu dan pelajarannya yang tiada ternilai harganya.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan arahan dengan sabar, ikhlas, serta bijaksana dalam memberikan ilmu.
5. Seluruh teman seperjuangan manajemen angkatan 2017
6. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

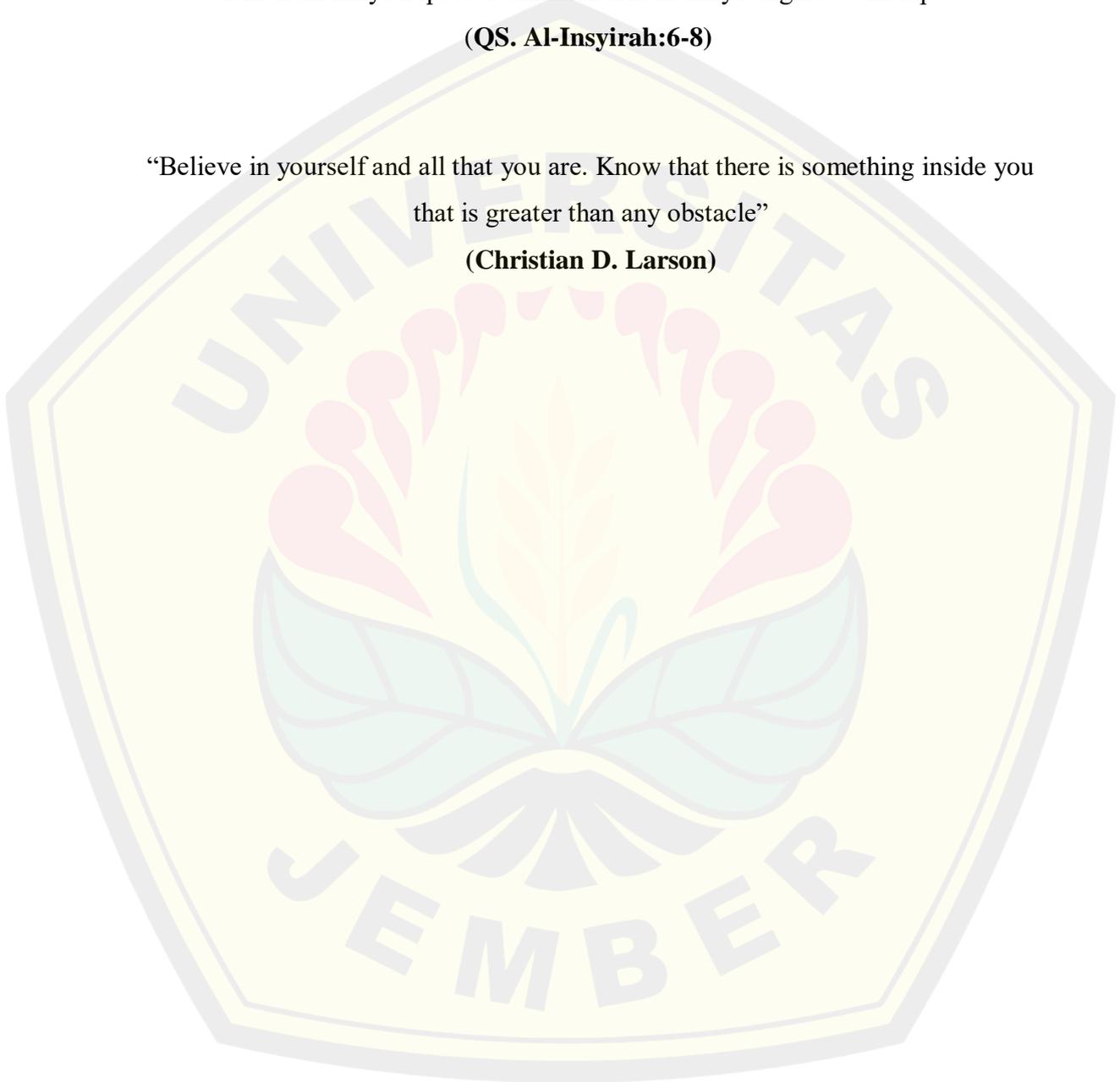
MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah:6-8)

“Believe in yourself and all that you are. Know that there is something inside you that is greater than any obstacle”

(Christian D. Larson)



RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember; Septiane Faradibha Dwi Astuti; 170810201124; 2024; 70 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Di tengah pesatnya persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang semakin masif, setiap perusahaan berlomba – lomba mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan yang direpresentasikan dalam visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia berperan sebagai roda penggerak dari perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Perusahaan harus memiliki upaya dalam mempengaruhi kehendak karyawan dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan bersama. Dalam keadaan tertentu tidak dapat dipungkiri bahwa akan selalu ada kesenjangan antara keinginan karyawan dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Situasi inilah yang dapat menyebabkan konflik dan menimbulkan masalah - masalah baru dalam perusahaan, seperti masalah yang sering terjadi *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember akan dianalisis melalui pendekatan variabel kompensasi finansial, iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi finansial, iklim organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini wawancara, kuesioner dan studi Pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi Finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember. 2) Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember. 3) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

SUMMARY

The Influence of financial compensation, organizational climate, and organizational commitment on turnover intention PT. Sumber Alfaria Trijaya Branch Jember; Septiane Faradibha Dwi Astuti; 170810201124; 2024; 70 Pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, Jember University.

In middle of business competition and increasingly massive technological developments, every company is competing to achieve the best results in accordance with the goals represented in the company's vision and mission. In this case, human resources have an important role in achieving the set goals. Human resources act as the driving wheels of a company which must be managed well. Companies must make efforts to influence the will of employees in the organization so that they can make maximum contributions to achieving common goals. In certain circumstances, it cannot be denied that there will always be a gap between what employees want and what the company wants. This situation can cause conflict and give rise to new problems within the company, such as the frequent problem of employee turnover intention. In this research, employee turnover intention at PT. Sumber Alfaria Trijaya Jember Branch will be analyzed using a variable approach to financial compensation, organizational climate and organizational commitment.

This research aims to find out and analyze whether financial compensation, organizational climate, and organizational commitment influence the turnover intention of PT employees. Sumber Alfaria Trijaya Jember Branch. This type of research is quantitative using primary data sources and secondary data. The research sample used in this research was 78 respondents. The data collection methods used in this research were interviews, questionnaires and literature studies. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results of this research show that: 1) Financial Compensation has an insignificant positive effect on turnover intention PT. Sumber Alfaria Trijaya Branch Jember. 2) Organizational climate has a negative and significant effect on turnover intention PT. Sumber Alfaria Trijaya Branch Jember. 3) Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention PT. Sumber Alfaria Trijaya Branch Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Prof. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Drs. Agus Priyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
4. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., dan Dr. Intan Nurul Awwaliyah, S.E., M.Sc., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
5. Cempaka ParamitaSE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya hingga menyelesaikan studi ini.

7. Teristimewa untuk orang tuaku tercinta, terimakasih atas segala doa, semangat, dukungan moril dan materiil, nasihat dan kasih sayangnnya serta pengorbanannya selama ini hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua saudara keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat dan doa yang tiada pamrih
9. Teman – teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2017.
10. PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember yang telah senantiasa memberikan waktu serta izin penelitan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberi semangat yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 23 Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
RINGKASAN.....	vii
SUMMARY.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kompensasi Finansial	7
2.1.2 Iklim Organisasi.....	7
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	8
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	11
2.3 Kerangka Konseptual.....	12
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	12
BAB 3	15
3.1 Rancangan Penelitian.....	15

3.2 Populasi dan Sampel.....	15
3.2.1 Populasi	15
3.2.2 Sampel.....	15
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	16
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	16
3.5 Identifikasi Variabel	16
3.6 Skala Pengukuran	17
3.7 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	18
3.8 Metode Analisis Data	20
3.8.1 Uji Instrumen	20
3.8.2 Uji Normalitas Data	22
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	22
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	23
3.8.5 Uji Hipotesis	24
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	26
BAB 4	27
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	27
4.2 Deskripsi Statistik Data	29
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	29
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	33
4.3 Hasil Analisis Data	37
4.3.1 Uji Instrumen	37
4.3.2 Uji Normalitas.....	39
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	39
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	40
4.3.5 Uji Hipotesis	42
4.4 Pembahasan.....	43
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
4.4.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
BAB 5	52
5.1 Kesimpulan	52

5.2 Saran	52
LAMPIRAN	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan	4
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	31
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi Finansial	34
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Iklim Organisasi	35
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi	36
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Turnover Intention	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	38
Tabel 4.11 Uji Normalitas	38
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	39
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	41
Table 4.14 Uji	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	12
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember ...	28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pustaka	54
Lampiran 2 Penelitian Terdahulu	56
Lampiran 3 Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah	57
Lampiran 4 Lembar Kuisisioner	59
Lampiran 5 Karakteristik Responden	61
Lampiran 6 Rekapitulasi Jawaban Responden	63
Lampiran 7 Variabel Penelitian	66
Lampiran 8 Uji Validitas	69
Lampiran 9 Uji Reabilitas	71
Lampiran 10 Uji Normalitas	72
Lampiran 11 Uji Multikolinieritas	72
Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas	72
Lampiran 13 Analisis Regresi Linier Berganda	73
Lampiran 14 R Tabel	74
Lampiran 15 T Tabel	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era millennial saat ini, banyak isu – isu strategis terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satunya bonus demografi dan dampaknya pada jumlah generasi millennial dan generasi X yang kini masuk sebagai angkatan kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte (2019) Banyak pemimpin perusahaan yang mengeluhkan sikap – sikap generasi millennial dan generasi X. Karyawan generasi millennial dan X juga dinilai tidak setia pada perusahaan yang hanya menjadikan perusahaan sebagai “kutu loncat” dan tidak memiliki komitmen jangka panjang (Irawan, 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan Ketua Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia bahwa karyawan saat ini mengharapkan perkembangan diri yang lebih cepat, posisi dan karir yang lebih cepat dan memuaskan (Delloite, 2019) Selain itu, berdasarkan IDN Research Institute (2019) dua faktor paling tinggi yang menjadi pertimbangan karyawan untuk berpindah perusahaan yaitu dikarenakan faktor pengembangan diri dan sebanyak 26% diikuti dengan faktor gaji/kompensasi sebanyak 17%.

Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* dengan cara memperkecil keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Adanya keinginan karyawan untuk berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain dapat disebut dengan *turnover intention*. Mobley (2015) menyatakan intensi turnover adalah penghentian keanggotaan dalam sebuah organisasi oleh individu dengan tujuan untuk berpindah kerja ke tempat lain. Pada umumnya karyawan yang ingin berpindah kerja mengharapkan adanya pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk berpindah kerja adalah kompensasi finansial.

Kompensasi menjadi salah satu fungsi strategis sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusia lainnya (Syahrizal, 2018). Kompensasi finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi atau kinerja yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi Finansial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Okae, 2018). Berdasarkan pemaparan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Selain faktor kompensasi finansial, Iklim organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Luthans (2008) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Davis & Newstrom (2000:137) mengatakan iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Sehingga, dapat diketahui bahwa Iklim organisasi terkait dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif. Dengan iklim organisasi yang membuat nyaman karyawan, hal ini akan membantu menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

Disisi lain, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sekalipun apabila karyawan merasa tidak puas terhadap hal – hal yang tidak sesuai dengan keinginannya. Menyadari hal ini perusahaan membutuhkan komitmen organisasi dari karyawan. Robbins (2015:47) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang atau karyawan mengidentifikasi organisasi, dan menetapkan tujuan

serta harapannya untuk dapat tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang telah berkomitmen akan semakin kurang memiliki keinginan dalam pengunduran diri. Sekalipun terkadang mereka menemukan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan mereka memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi (Robbins, 2015:47).

Tingginya tingkat *turnover intention* pada masa kini menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan. Masalah ini juga ditemukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember. PT. Sumber Alfaria Trijaya merupakan salah satu perusahaan ritel besar di Indonesia dan memiliki *Distribution Center (DC)* yang tersebar diberbagai wilayah Indonesia dimana salah satunya berada pada Kabupaten Jember. PT. Sumber Alfaria Trijaya yang lebih dikenal dengan Alfamart merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel dimana perusahaan ini menyediakan kebutuhan pokok sehari – hari.

Pada bagian personalia perusahaan ini setiap bulannya menerima surat pengunduran diri karyawan. Berdasarkan hasil observasi penelitian, PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember memiliki *turnover* yang cukup tinggi. Dari hasil perhitungan tingkat *turnover* pada tahun 2023, ditemukan kenaikan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan Gilles (1989) dalam Dhanjaya (2020) tingkat perputaran karyawan dikatakan masih berada dalam tingkat normal apabila dalam kisaran 5 – 10%, namun jika tingkat perputaran karyawan lebih dari 10% maka dapat dikatakan perusahaan tersebut memiliki tingkat turnover yang tinggi. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat diketahui PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember memiliki tingkat turnover yang tinggi. Hal ini menjadi masalah yang penting mengingat tingginya tingkat turnover dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan. Masalah ini akan memberikan dampak pada kegiatan operasional perusahaan. Hal ini tentu sangat disayangkan mengingat PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember memiliki peran penting dalam pendistribusian barang untuk daerah Jember, Lumajang, Bondowoso, Situbondo, Banyuwangi, dan Probolinggo. Oleh karena itu, perlu diketahui apa saja faktor penyebab keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya

atau tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

Tabel 1 : Data Turnover PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

Triwulan	Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Karyawan Akhir
		Masuk	Keluar	
1	105	9	10	104
2	104	13	20	97
3	97	10	17	94
4	94	14	16	92

Munculnya perusahaan sejenis di Kabupaten Jember menjadi tantangan tersendiri bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dalam mengelola sumber daya manusianya. Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember sebagian besar adalah karyawan yang berstatus karyawan kontrak dengan kompensasi yang disesuaikan dengan target pekerjaan. Banyak perusahaan serupa yang berorientasi pada keuntungan jangka pendek yang biasanya menawarkan kompensasi yang cukup tinggi dengan pengalaman bekerja dari perusahaan sejenis. Hal ini tentunya akan memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila mendapat tawaran kompensasi yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil observasi tak sedikit karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember keluar dari perusahaan karena adanya tawaran kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Hal ini menjadi salah satu pemicu yang membuat karyawan kurang memiliki komitmen untuk tetap bisa bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya dan memilih untuk berencana meninggalkan pekerjaannya saat ini. Disisi lain, perusahaan telah berupaya untuk tetap memberikan kompensasi finansial, berupa gaji, bonus, tunjangan bagi karyawan dengan harapan karyawan akan bertahan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, Iklim Organisasi dalam pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dapat dinilai melalui beberapa faktor yang antara lain terkait bagaimana penempatan personalia, hubungan komunikasi, kemampuan penyelesaian konflik, pengumpulan informasi dan kondisi lingkungan kerja bagi karyawan. Karyawan PT. Sumber Alfaria Cabang Jember tidak jarang yang merasa tidak cocok dengan kepala gudang. Selain itu

tidak adanya evaluasi yang jarang dilakukan juga dapat memicu adanya iklim organisasi yang buruk. Kondisi ini sebenarnya tidak langsung memengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya. Secara keseluruhan, peneliti melihat iklim organisasi yang ada dinilai kurang baik. Oleh karena itu, hal inilah yang menjadi salah satu hal yang ingin peneliti observasi apakah iklim organisasi benar berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember terbagi menjadi dua bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Namun sebagian besar pada perusahaan ini karyawan dengan status tidak tetap. Karyawan dengan status tidak tetap cenderung merasa tidak puas sehingga tidak jarang dari mereka mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik. Hal ini dapat memicu tingkat komitmen dari seorang karyawan. Apabila komitmen dari seorang karyawan tinggi tentunya hal ini dapat mengurangi tingkat intensi turnover pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, faktor – faktor yang dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan merujuk pada faktor kompensasi finansial, iklim organisasi, dan komitmen organisasi yang kemudian berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember” Sehingga nantinya dapat membantu memberikan saran, kebijakan yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang terdapat ada objek penelitian sekaligus memperkaya hasil temuan penelitian yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember ?
- b. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember ?

- c. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi dalam mengembangkan perusahaan khususnya mengenai pentingnya Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.
- b. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan mengenai ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka bagi perusahaan. Menurut Dessler (2016:175) kompensasi finansial adalah mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi finansial harus diberikan secara adil dan layak. Dikatakan adil apabila sesuai dengan prestasi kerja karyawan, sedangkan layak diartikan sesuai dan memenuhi kebutuhan primer karyawan dan berpedoman pada batas upah minimum pemerintah (Taufiqurohman, 2019).

b. Indikator Kompensasi Finansial

Adapun beberapa indikator kompensasi finansial yang diungkapkan para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.1.2 Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku, dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Robbins (2015:359) menyatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan persepsi yang tersebar yang dimiliki oleh para anggota organisasi mengenai organisasi dan lingkungan kerja mereka. Menurut Davis dan Newstrom

(2003:137) iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Steers (1985:121) mengatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota – anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut.

b. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstorm (2000:137) iklim organisasi memiliki unsur – unsur organisasi yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran iklim organisasi, yaitu :

1. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok mengenai tanggung jawabnya.
2. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
3. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
4. Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas – tugas yang dikerjakan.
5. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.
6. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
7. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik.

2.1.3 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:122) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta

berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2017:47) komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1991) Terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komitmen ini mengarah pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Mereka sepakat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang – orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Dalam komitmen berkelanjutan didasarkan pada pertimbangan tentang hal apa yang nantinya harus dikorbankan apabila dirinya meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan ini mengarah pada kesadaran anggota organisasi, bahwa dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi tersebut dengan alasan apapun. Sehingga, akan muncul pemikiran oleh individu bahwa dengan menetap pada organisasi tersebut adalah sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini mengarah pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2.1.4 *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover merupakan tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan menurut Luthans (2006:126). *Turnover Intention* juga dapat diartikan sebagai tingkat keinginan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi, dimana salah satu penyebabnya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hamoto 2002, dalam Anwar dkk., 2017). Mobley *et al.*, 1978 (dalam Halimah dkk., 2016) juga berpendapat bahwa keinginan pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri yang menurutnya cocok dengannya. Menurutnya bahwa keinginan seseorang untuk pindah bekerja dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

b. Indikator *Turnover Intention*

Ada tiga indikator pengukuran *turnover intention* menurut Mobley *et al.*, Dalam Saputra (2021) terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Pemikiran seorang individu untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya yang sedang dijalankan. Biasanya hal itu didasari karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Menggambarkan perasaan seorang individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Pada dasarnya jika seorang karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, sebenarnya karyawan tersebut sudah mulai mencari alternatif pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Desire to Leave*)

Mencerminkan niat seorang individu untuk keluar dari perusahaannya. Biasanya niat untuk keluar tersebut mulai muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan beberapa penelitian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya yang memiliki kesamaan baik dalam pemilihan variabel maupun metode penelitian yang dapat menjadi gambaran peneliti walaupun terdapat perbedaan baik dari segi komposisi variabel penelitian, metode dan objek penelitian. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian penulis.

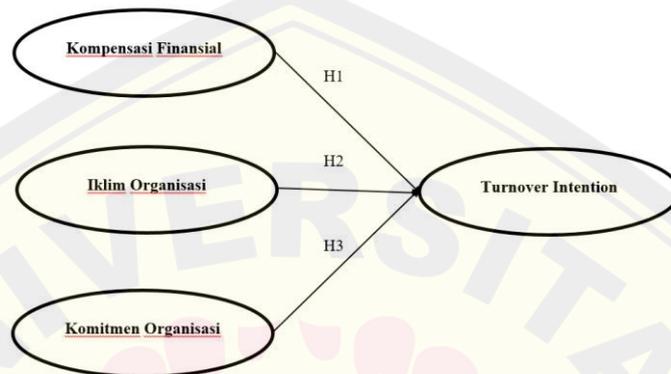
Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, penelitian Puspitasari (2021) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, ketidakamanan kerja, kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* menemukan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, temuan berbeda ditemukan oleh penelitian Suciati (2021) dan Irawan (2020) yaitu kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* menemukan hasil iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lampoliu (2020) juga menemukan hasil iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, temuan berbeda ditemukan oleh penelitian Hidayatullah (2023) yaitu iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menemukan hasil komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini selaras dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021) juga menemukan hasil komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, temuan berbeda ditemukan oleh penelitian Bogar (2021) yaitu hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- a. : Pengaruh Parsial
- b. H1, H2, H3 : Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dipahami bahwa kompensasi finansial dapat berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* apabila kompensasi finansial telah dilakukan secara tepat. Selanjutnya dengan iklim organisasi yang baik akan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Sedangkan dengan tingginya tingkat komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun, apabila hasil penelitian menemukan tidak ada pengaruh antar variabel yang ditentukan, maka terdapat variabel atau faktor lain yang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara masalah yang bersifat praduga dan harus dibuktikan kebenarannya, maka berdasarkan hasil uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah dikemukakan, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. Menurut Dessler (2016:175) kompensasi finansial adalah mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Tujuan pemberian kompensasi finansial adalah membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan rasa adil dan meningkatkan motivasi kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Irawan, 2020). Kompensasi Finansial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tempat Ia bekerja (Okae, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2020) dan Suciati (2022) ditemukan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga berdasarkan pendapat ahli maupun hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

$H_1 =$ Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

- b. Robbins (2015:359) menjelaskan bahwa Iklim Organisasi merupakan persepsi yang tersebar yang dimiliki oleh para anggota organisasi mengenai organisasi dan lingkungan kerja mereka. Steers (1985:121) mengatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Davis dan Newstrom (2000:137) mengatakan iklim organisasi menjadi penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka sehingga angka *turnover* dapat ditekan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lampoliu (2020) dan Putri (2021) mendapatkan temuan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga berdasarkan pendapat ahli maupun hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

- c. Robbins (2017:47) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka yang berujung pada pengunduran diri. Oleh karena itu, ditemukan hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan turnover intention. Hal ini menjadi penting bagi perusahaan untuk memastikan karyawan memiliki komitmen dalam bekerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018), Lubis (2021) dan Bogar (2021) mendapatkan temuan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang disampaikan, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₃ = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

BAB 3**METODE PENELITIAN****3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember. Dalam penelitian ini, akan dianalisis pengaruh antara Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel**3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:130) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember bagian *warehouse* yang berjumlah 92 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan hasil responden yang bekerja lebih dari 6 bulan sebanyak 78 karyawan. Adapun kriteria tersebut dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa dalam kurun waktu 6 bulan, karyawan telah beradaptasi dengan iklim organisasi dan merasakan manfaat kompensasi finansial yang telah diterima selama mereka bekerja. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu dengan sampel yaitu karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 bulan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif, yaitu data yang didapatkan dari jawaban responden melalui kuesioner menggunakan skala pengukuran likert. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada data konkrit, data penelitian berupa angka – angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

Sumber data yang digunakan sebagai pertimbangan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer didapatkan secara langsung di lapangan dari sumber utama dengan metode kuesioner. Sedangkan data sekunder yang merupakan pendukung dari data primer, diperoleh dari studi pustaka, website resmi instansi, buku dan literatur.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Proses pengumpulan data dengan metode kuesioner yaitu menggunakan daftar pernyataan mengenai gambaran umum tentang pendapat responden mengenai fenomena penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuisisioner yang dilakukan secara offline. Daftar pernyataan diberikan dalam kuesioner mengenai keterkaitan variabel kompensasi finansial, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Proses pengumpulan data menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2022:137) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada kepada pengumpul data, dan data sumber sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5 Identifikasi Variabel

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2018:57) adalah segala sesuatu yang ilai dari sebuah objek, orang, organisasi atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sehingga diperoleh

informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu :

1. Kompensasi finansial
2. Iklim Organisasi
3. Komitmen Organisasi

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau hasil akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention* PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

3.6 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) Teknik skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok terkait suatu fenomena sosial. Indikator setiap variabel yang telah dijabarkan untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berbentuk pernyataan. Untuk menentukan skor penelitian, pengukuran ditentukan dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert. Kriteria pengukuran yang digunakan dalam menentukan skor penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.7 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjabaran dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian baik variabel bebas dan terikat. Penjabaran ini dilakukan dalam indikator yang bertujuan untuk memudahkan pengertian dan menghindari adanya perbedaan persepsi dalam memahami penelitian ini. Berikut ini indikator untuk setiap variabel dalam penelitian yaitu :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan persepsi karyawan atas balas jasa yang diberikan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi. Indikator pengukuran Kompensasi finansial dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2015:445) yaitu :

1. Gaji

Karyawan menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

2. Insentif

Karyawan menerima insentif sesuai dengan hasil kerja yang dicapai

3. Tunjangan

Karyawan mendapat bpjs kesehatan, bpjs ketenagakerjaan, dan tunjangan lainnya sesuai dengan kebutuhan kerja

b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan atas iklim kerja yang dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Indikator iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya di adopsi dari indikator yang dikemukakan oleh Davis dan Newstorm (2000:137) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kepemimpinan

Kemampuan kepala gudang dalam mengarahkan karyawan mengenai tanggung jawabnya

2. Kepercayaan

Kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya

3. Komunikasi

Komunikasi yang terjadi diantara karyawan berlangsung secara efektif

4. Kesempatan

Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk senantiasa mengembangkan diri

5. Pengendalian

Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan secara periodik

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi karyawan untuk tetap menjadi karyawan perusahaan. Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya di adopsi dari indikator yang dikemukakan oleh Allan dan Meyer (1991) adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Karyawan berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan perusahaan karena pekerjaan yang dijalannya memuaskan batin.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan karena belum menemukan pekerjaan yang lebih baik.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan karena mengikuti pandangan masyarakat apabila meninggalkan pekerjaan ini.

d. Turnover Intention

Turnover intention diartikan sebagai tingkat keinginan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi. Dimana penyebabnya dari beragam alasan salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan Mobley *et al.*, Dalam Saputra (2021) terdiri atas :

1. Niat untuk keluar (*Desire to Leave*)

Karyawan memiliki perasaan, keinginan dan niat untuk keluar dari perusahaan.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Karyawan mencari pekerjaan pada organisasi lain sebagai alternatif setelah meninggalkan pekerjaannya saat ini.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Pengujian validitas dan reliabilitas menjadi instrumen penelitian untuk meningkatkan proses pengumpulan data penelitian yang lebih efektif. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pada proses penyebaran kuisioner dilakukan, maka instrumen atau indikator variabel penelitian telah valid dan reliable. Yang memiliki artian bahwa alat ukur untuk mendapatkan data sudah siap digunakan.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Sebuah alat ukur maupun instrumen pengukuran dalam penelitian telah dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila alat ukur atau instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan, dikatakan memiliki validitas yang rendah apabila alat ukur tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran itu sendiri. Sehingga diharapkan, data penelitian yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan skor total. Apabila dalam penelitian ditemukan data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus item kuisioner yang tidak valid atau memperbaiki struktur dan

maksud kalimatnya. Dalam penelitian ini menggunakan pearson product moment untuk melakukan uji validitas dengan rumus :

$$r = \frac{n\{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)\}}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- x = nilai indikator variabel atau skor dari pertanyaan
- y = nilai total variabel

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan membandingkan nilai r tabel dimana :

- a. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid
 - b. Apabila nilai signifikansinya > 0,05 maka data tersebut dikatakan valid
 - c. Apabila r hitung < r tabel maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid
 - d. Apabila r hitung > r tabel maka data tersebut dikatakan valid
2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017) Uji reliabilitas menjadi alat ukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yang sudah ditentukan sehingga menghasilkan suatu pengukuran yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga keputusan yang diambil untuk menguji reabilitas ini adalah :

- a. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Atau dapat disimpulkan bahwa instrumen layak dan dapat digunakan.
- b. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel. Sehingga apabila dalam penelitian ditemukan data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus item kuisisioner yang tidak valid atau memperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada kesamaan regresi yang dihasilkan sehingga dapat diketahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Kesamaan regresi yang memiliki data variabel bebas dan data variabel terikat yang berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali dapat dinyatakan baik sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik (Sunyoto, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Kolmogorov-Smirnov*. Santosa (2012) menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji ini dilakukan berdasarkan nilai probabilitas (*Asymptotic Significanted*), yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi model regresi adalah normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui adanya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dengan jumlah variabel bebas lebih dari satu. Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji apakah variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Finansial (KF), Iklim Organisasi (IO), dan Komitmen Organisasi (KO) memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (TI) PT. Sumber Alfaria Trijaya sebagai variabel terikat. Berikut ini kesamaan regresi linier berganda antara variabel – variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (KF) dan Iklim Organisasi (IO) terhadap variabel *Turnover Intention* (TI)

$$TI = a + b_1KF + b_2IO + b_3KO + e_i$$

Keterangan :

TI = Turnover Intention

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial

b_2 = koefisien regresi variabel Iklim Organisasi

b_3 = koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi

KF = Kompensasi Finansial

IO = Iklim Organisasi

KO = Komitmen Organisasi

e_i = error

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik pada penelitian ini diproses dengan menggunakan *software* SPSS.

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang telah dibuat memiliki korelasi antar variabel bebas. Dalam sebuah model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi korelasi/hubungan yang tinggi antar variabel bebas. Ghozali (2016) menyatakan deteksi atau indikasi adanya multikolinieritas antar variabel bebas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. *Tolerance value* $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinieritas.
- b. *Tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Indikasi ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat pola tertentu seperti titik – titik yang kemudian membentuk pola tertentu contohnya bergelombang, melebar kemudian menyempit.
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika terdapat pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jika suatu model regresi diketahui terindikasi gejala heteroskedastisitas, maka salah satu cara yang dapat digunakan untuk memperbaiki model adalah dengan melakukan transformasi logaritma.

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui Uji Parsial atau uji t. Menurut Ghozali (2016) pengujian hipotesis secara parsial dilakukan guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

1. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

$$H_0 : b_i = 0 \text{ atau } H_a : b_i \neq 0$$

Keterangan:

H_0 = Format hipotesis awal (Hipotesis nol)

H_a = Format hipotesis alternatif

Berikut urutan menguji hipotesis dengan distribusi Uji t :

- a. Merumuskan hipotesis

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

$H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$ berarti masing – masing variabel independen yaitu Kompensasi Finansial (X1), Iklim Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

$H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3$ berarti masing – masing variabel independen yaitu Kompensasi Finansial (X1), Iklim Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

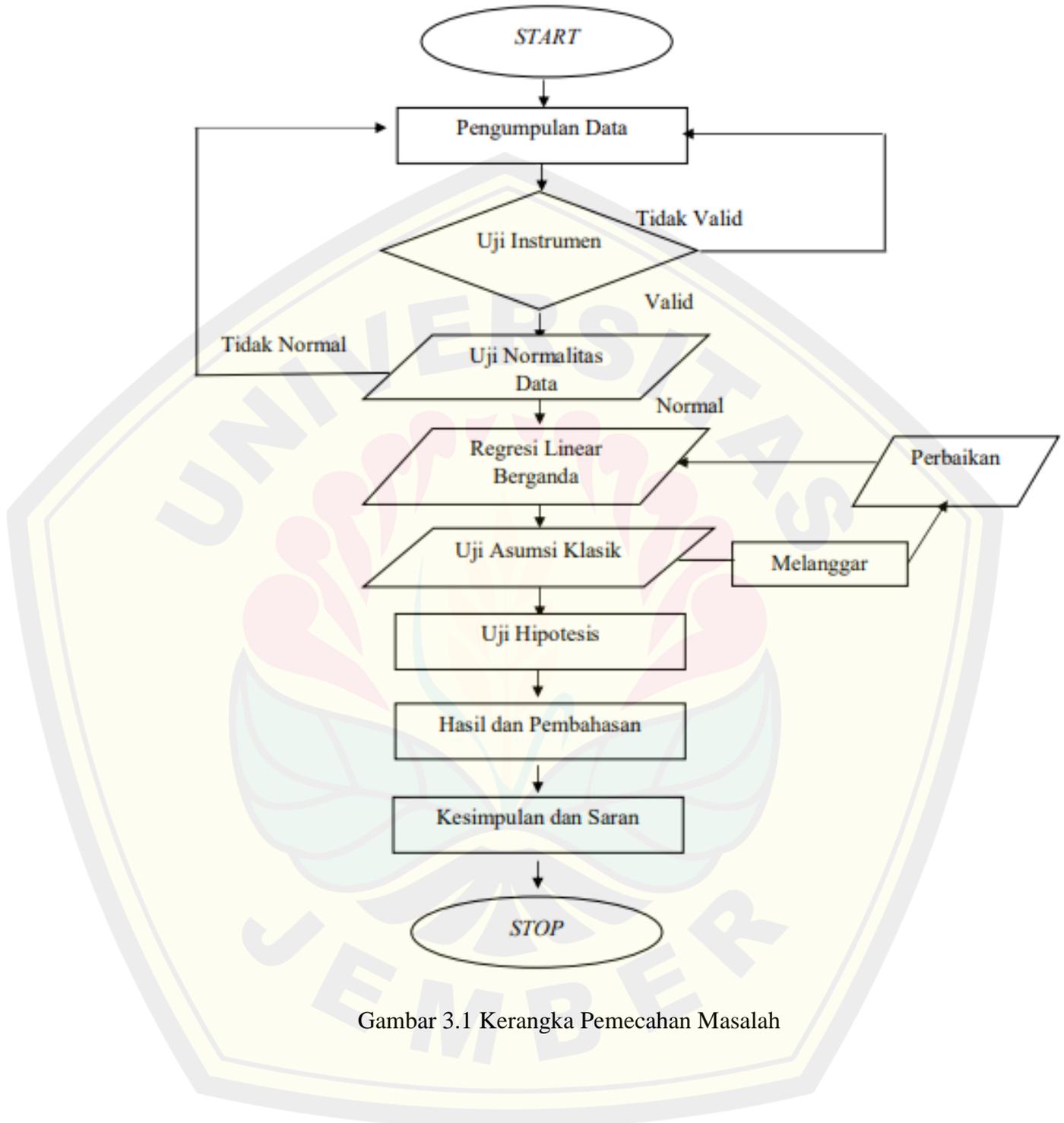
b. Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% ($\alpha = 5\%$ atau 0,05)

c. Pengambilan keputusan dan kriteria pengujian

1. Jika tingkat signifikansi $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika tingkat signifikansi $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 4**HASIL DAN PEMBAHASAN****4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

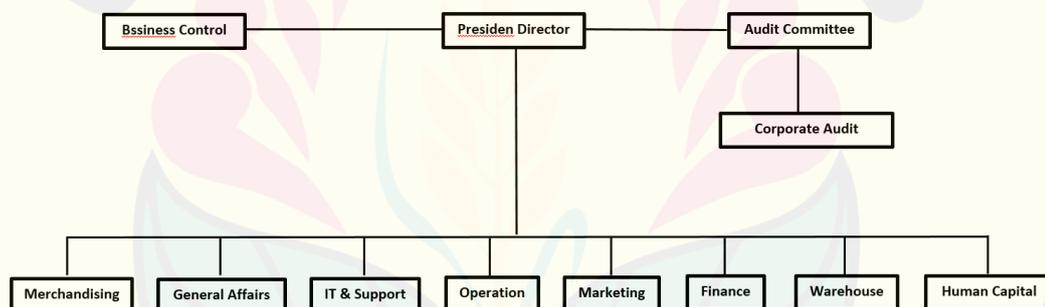
PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi eceran kebutuhan konsumen melalui jaringan minimarket yang bernama Alfamart untuk daerah Jember, Banyuwangi, Bondowoso, Situbondo, Lumajang dan Probolinggo. Adapun visi PT. Sumber Alfaria Trijaya yaitu “Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen serta mampu bersaing secara global”. Untuk mewujudkan visi tersebut, adapun misi dari PT. Sumber Alfaria Trijaya antara lain yaitu :

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan/konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tinggi.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkan-kembangkan jiwa wirasasta dan kemitraan usaha.
4. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus tumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

Dalam melakukan kegiatan operasionalnya, PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember berbasis pada nilai – nilai yang ditanamkan perusahaan untuk mencapai tujuan diantaranya yaitu:

1. Integritas yang tinggi
Jujur, disiplin dan konsisten dalam bekerja berlandaskan etika serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan

2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik
Kreatif dalam bekerja, berkomitmen untuk melakukan perbaikan cara kerja secara terus menerus.
 3. Kualitas dan produktivitas yang tinggi
Mampu menjalankan tugas serta fokus pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik.
 4. Kerjasama tim
Terlibat aktif serta mendorong terciptanya semangat dan kekompakan tim
 5. Kepuasan pelanggan melalui pelayanan terbaik
Berinisiasi tinggi memenuhi kebutuhan dan memastikan terciptanya kepuasan pelanggan
- Struktur organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember disajikan sebagai berikut.



Tabel 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

Deskripsi pekerjaan (*job description*) setiap departemen pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember adalah sebagai berikut :

- a. President Director
Direktur atau kepala cabang merupakan pimpinan cabang yang bertugas sebagai pengelola perseroan dalam hal operasional dalam lingkup cabang dengan pembuat kebijakan-kebijakan dalam perusahaan, memilih dan mengawasi tugas – tugas karyawan dan kepala bagian (manager).
- b. Audit Committee

Audit Committee merupakan departemen independen di bawah dewan komisiner yang bertugas melakukan inspeksi berkas dan keuangan terkait operasional perusahaan, penelaan atas ketaatan perusahaan terhadap perundang – undangan dibidang pasar modal dan informasi keuangan yang diterbitkan perusahaan.

c. Corporate Audit

Corporate Audit bertugas melakukan analisis data akun pelaporan transaksi sebagai program monitoring perusahaan, membuat rencana yang efektif, mengkoordinasi dan melakukan audit berkala wilayah operasional dan keuangan sesuai dengan rencana audit tahunan yang disetujui.

d. Business Controller

Business Controller merupakan departemen dibawah naungan dewan komisaris yang bertugas untuk mengawasi proses kecakapan bisnis yang sudah dilakukan oleh perusahaan.

e. Merchandising

Merchandising merupakan departemen yang bertanggung jawab terkait produk retail mulai dari display, penggantian produk yang rusak, menyelesaikan masalah gerai, membuat laporan hasil kerja, mengecek harga jual produk dengan kompetitor dan menjalankan semua program promosi penjualan.

f. General Affairs

Corporate affairs merupakan departemen yang bertugas untuk mengurus hal – hal seperti buletin karyawan, laporan bisnis, dan semua bentuk komunikasi internal dan eksternal perusahaan.

g. Finance

Finance & Corporate merupakan departemen yang bertugas untuk membuat, memeriksa, mengarsip faktur, nota supplier, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang atau piutang, membuat rangkuman surat tagihan terkait segala jenis transaksi yang terjadi di perusahaan.

h. Human capital

Human capital merupakan departemen yang bertugas terkait fungsi sumber daya manusia, menyediakan tenaga kerja ahli dan sesuai dengan bidangnya, pelatihan karyawan, memperbaiki dan memperhatikan mutu karyawan.

i. Warehouse

Warehouse merupakan departemen yang berfungsi sebagai pusat distribusi utama. Ini adalah tempat di mana semua produk yang akan dijual di Alfamart diterima dan didistribusikan ke berbagai lokasi toko.

j. Operation

Operation merupakan departemen yang bertugas untuk mengawasi kegiatan operasional perusahaan, mengawasi keberadaan dan kondisi peralatan perusahaan dan membuat rancangan produk yang akan didistribusikan.

k. Marketing

Marketing merupakan departemen yang bertanggung jawab pada bagian pemasaran terhadap hasil penjualan dan perencanaan promosi.

l. IT & Support

Departemen ini bertugas memelihara system jaringan, membenahan system informasi perusahaan, optimalisasi perangkat IT pada perusahaan.

4.2 Deskripsi Statistik Data

Deskripsi statistik data atau variabel dalam penelitian merupakan prosedur untuk menggambarkan terkait persepsi terhadap distribusi data atau variabel dalam sebuah penelitian. Distribusi frekuensi jawaban dari responden akan digunakan sebagai penjelasan mengenai besarnya nilai variabel satu dengan variabel yang lain.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini merupakan penjelasan dari data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang sudah diisi oleh responden penelitian yaitu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember bagian *warehouse* yang bekerja lebih dari enam bulan yang berjumlah 78 karyawan. Dapat diketahui deskripsi responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki – laki dan perempuan. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	73	93,6%
Perempuan	5	6,4%
Total	78	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 73 orang (93,6%) dan perempuan sebanyak 5 orang (6,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki.

Menurut Ukkas (2017) jenis kelamin merupakan faktor penting yang menentukan produktivitas kerja. Pada umumnya tingkat produktivitas pekerja laki – laki cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja wanita. Penyebabnya antara lain yaitu laki – laki memiliki kekuatan fisik yang lebih besar daripada wanita, yang dimana tenaga kerja industri lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa generasi kelahiran yaitu, Generasi Z yang saat ini berusia antara 18 hingga 25 tahun, Generasi Y yang saat ini berusia 26 hingga 41 tahun, Generasi X yang saat ini berusia 42 hingga 57 tahun. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18 – 25 Tahun (Generasi Z)	33	42,3%

26 – 41 Tahun (Generasi Y)	34	43,6%
42 – 57 Tahun (Generasi X)	11	14,1%
Total	78	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui responden berusia antara 18 hingga 25 tahun sebanyak 33 orang (42,3%), 26 hingga 41 tahun sebanyak 34 orang (43,6%), antara 42 hingga 57 tahun sebanyak 11 orang (14,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 26 hingga 41 tahun.

Menurut Robbins dan Judge (2017:87) persebaran berbagai generasi pada lingkungan kerja sangat menguntungkan bagi sebuah organisasi, dimana generasi muda lebih mudah beradaptasi dengan adanya teknologi baru dan lebih mudah dalam pengembangan kemampuan, namun generasi tua lebih stabil dalam emosional dan lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan.

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dikelompokkan menjadi SMA/SLTA, D3 dan S1. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA Sederajat	59	75,6%
D3	6	7,7 %
S1	13	16,7%
Total	78	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui dari 78 karyawan sebagian besar responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir lulusan SMA/SLTA sebanyak 59 orang (75,6%), D3 sebanyak 6 orang (7,7%) dan S1 sebanyak 13 orang (16,7%).

Menurut Robbins dan Judge (2017:129) semakin tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi kemampuan mereka, namun meningkatkan resiko ketidakpuasan terhadap pekerjaan, karena mereka lebih memandang alternatif pekerjaan lainnya.

d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada penelitian ini dikelompokkan menjadi kurang dari 1 tahun, antara 1 hingga 3 tahun dan lebih dari 3 tahun. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja sebagai berikut.

Tabel 4.4 Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	13	16,7%
1 - 3 Tahun	43	55,1%
Lebih dari 3 Tahun	22	28,2%
Total	78	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang (16,7%), antara 1 hingga 3 tahun sebanyak 43 orang (55,1%), dan lebih dari 3 tahun sebanyak 22 orang (28,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Jayanti dan Dewi (2021) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait persebaran jawaban responden mengenai pernyataan – pernyataan indikator penelitian pada kuisisioner. Butir pernyataan dalam kuisisioner berdasarkan pada indikator masing – masing variabel yang diuji yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3),

dan *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan data distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian memiliki bobot nilai yang telah ditentukan dan mencerminkan persepsi responden sehingga dapat diinterpretasikan oleh peneliti. Penilaian variabel dalam penelitian ini menggunakan skala kriteria yang direpresentasikan menggunakan skala likert yang berbasis persepsi perilaku karyawan yaitu :

- Sangat Setuju : diberi skor 5
- Setuju : diberi skor 4
- Cukup Setuju : diberi skor 3
- Kurang Setuju : diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

Berdasarkan distribusi frekuensi dapat diketahui seberapa besar nilai suatu variabel. Setiap jawaban indikator yang sudah dipilih oleh responden kemudian diinterpretasikan oleh peneliti. Penilaian deskripsi variabel didasarkan pada rata – rata presentasi jawaban yang diperoleh dari responden. Berdasarkan interpretasi jawaban menggunakan metode rata – rata dan dalam menyimpulkan hasil dari jawaban menggunakan beberapa kategori yaitu :

- Baik : Skor menunjukkan hasil 4 – 5
- Cukup : Skor menunjukkan hasil 3 – 4
- Kurang Baik : Skor menunjukkan hasil < 3

a. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial

Penilaian responden terhadap masing – masing indikator pada variabel Kompensasi Finansial (X1) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi Finansial

Indikator	Frekuensi										Mean
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
KF.1	26	33,3	13	16,7	10	12,8	23	29,5	6	8	3,38
KF.2	24	30,8	15	19,2	14	17,9	19	24,4	6	8	3,41
KF.3	25	32,1	16	20,5	12	15,4	20	25,6	5	6	3,46
Rata-rata	25	32,1	15	18,8	12	15,4	21	26,5	6	7	3,42

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai mean dari variabel Kompensasi Finansial (X1) sebesar 3,42 yang termasuk kategori cukup karena berada pada skala 3 – 4. Untuk pernyataan pada X1.1 terkait gaji menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,38 yang termasuk kategori cukup. Untuk pernyataan pada X1.2 terkait insentif menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,41 yang termasuk kategori cukup. Sedangkan untuk pernyataan X1.3 terkait bonus menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,46 yang termasuk kategori cukup.

b. Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Penilaian responden terhadap masing – masing indikator pada variabel iklim organisasi (X2) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Iklim Organisasi

Indikator	Frekuensi										Mean
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
IO.1	9	11,5	24	30,8	5	6,4	35	44,9	5	6	2,96
IO.2	22	28,2	13	16,7	6	7,7	31	39,7	6	8	3,18
IO.3	19	24,7	16	20,8	14	18,2	24	31,2	4	5	3,29
IO.4	15	19,2	20	25,6	7	9,0	32	41,0	4	5	3,13
IO.5	20	25,6	9	11,5	8	10,3	30	38,5	11	14	2,96
Rata-rata	17	21,9	16	21,1	8	10,3	30	39,1	6	8	3,10

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai mean dari variabel Iklim Organisasi (X2) sebesar 3,10 yang termasuk kategori cukup karena berada pada skala 3 – 4. Untuk pernyataan pada X2.1 terkait kualitas kepemimpinan menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 2,96 yang termasuk kategori kurang baik. Untuk pernyataan pada X2.2 terkait kepercayaan menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,18 yang termasuk kategori cukup. Untuk pernyataan X2.3 terkait komunikasi menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,29 yang termasuk kategori cukup. Untuk pernyataan pada X2.4 terkait kesempatan menunjukkan nilai dengan rata – rata 3,13 yang termasuk kategori cukup.

Sedangkan untuk pernyataan X2.5 terkait pengendalian menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 2,96 yang termasuk kategori kurang baik.

c. Komitmen Organisasi

Penilaian responden terhadap masing – masing indikator pada variabel komitmen oerganisasi (X3) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

Indikato r	Frekuensi										Mea n
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X3.1	14	17,9	21	26,9	7	9,0	29	37,2	7	9	3,08
X3.2	16	20,5	14	17,9	9	11,5	32	41,0	7	9	3,00
X3.3	18	23,1	18	23,1	6	7,7	25	32,1	11	14	3,09
Rata- rata	16	20,5	18	22,6	7	9,4	29	36,8	8	11	3,06

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai mean dari variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 3,06 yang termasuk kategori cukup karena berada pada skala 3 – 4. Untuk pernyataan pada X3.1 terkait komitmen afektif menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,08 yang termasuk kategori cukup. Untuk pernyataan pada X3.2 terkait komitmen berkelanjutan menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,00 yang termasuk kategori. Sedangkan untuk pernyataan X3.3 terkait komitmen normatif menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,09 yang termasuk kategori cukup.

d. *Turnover Intention*

Penilaian responden terhadap masing – masing indikator pada variabel *turnover intention* (Y) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Indikato r	Frekuensi										Mea n
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
TI.1	11	14,1	28	35,9	17	21,8	20	25,6	2	3	3,33
TI.2	22	28,2	15	19,2	18	23,1	17	21,8	6	8	3,38

Rata-rata	17	21,2	22	27,6	18	22,4	19	23,7	4	5	3,36
-----------	----	------	----	------	----	------	----	------	---	---	------

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai mean dari variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 3,36 yang termasuk kategori cukup karena berada pada skala 3 – 4. Untuk pernyataan pada Y.1 terkait niat untuk keluar menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,33 yang termasuk kategori cukup. Untuk pernyataan pada Y.2 terkait pencarian alternatif pekerjaan menunjukkan nilai dengan rata – rata sebesar 3,38 yang termasuk dalam kategori cukup.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan skor total. Adapun ketentuannya yaitu apabila r hitung $>$ r tabel dan nilai sig. $<$ 0,05 (5%) maka instrumen dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial (KF)	KF.1	0,222	0,941	0,000	Valid
	KF.2	0,222	0,930	0,000	Valid
	KF.3	0,222	0,896	0,000	Valid
Iklim Organisasi (IO)	IO.1	0,222	0,926	0,000	Valid
	IO.1	0,222	0,939	0,000	Valid
	IO.3	0,222	0,922	0,000	Valid
	IO.4	0,222	0,912	0,000	Valid
	IO.5	0,222	0,935	0,000	Valid

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
	KO.1	0,222	0,947	0,000	Valid

Komitmen	KO ₂	0,222	0,944	0,000	Valid
Organisasi (KO)	KO ₃	0,222	0,956	0,000	Valid
<i>Turnover</i>	TI ₁	0,222	0,921	0,000	Valid
<i>Intention</i> (TO)	TI ₂	0,222	0,946	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi finansial (X1), iklim organisasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa masing – masing indikator memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menjadi alat ukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yang sudah ditentukan sehingga mengasilkan suatu pengukuran yang dapat dipercaya. Adapun ketentuannya yaitu suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial (KF)	0,913	Reliabel
Iklim Organisasi (IO)	0,958	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,944	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (TI)	0,846	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel variabel kompensasi finansial (X1), iklim organisasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan masing-masing variabel memperoleh nilai *cornbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.3.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada kesamaan regresi yang dihasilkan sehingga dapat diketahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Adapun ketentuannya yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,077	Terdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji normalitas terhadap nilai *unstandardized residual* dari variabel kompensasi finansial (X1), iklim organisasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa nilai *asymp sig* atau probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,077 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dan diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Dengan menentukan tingkat signifikan regresi linier berganda sebesar 0,05 (5%).

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Sig	Keterangan
Konstanta	527,210		
Kompensasi Finansial (KF)	0,124	0,173	Tidak Signifikan
Iklim Organisasi (IO)	- 0,297	0,011	Signifikan
Komitmen Organisasi (KO)	- 0,463	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda yaitu konstanta sebesar 527,210 dan untuk nilai beta kompensasi finansial

sebesar 0,124 untuk variabel iklim organisasi sebesar -0,297 dan untuk variabel komitmen organisasi sebesar -0,463.

$$Y = 527,210 + 0,124KF - 0,297IO - 0,463KO + e$$

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 527,210 yang berarti apabila variabel independen (kompensasi finansial, iklim organisasi, komitmen organisasi) bernilai nol maka nilai variabel dependen sebesar 527,210

b. Kompensasi Finansial (KF)

Nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi finansial (X1) adalah bernilai positif 0,124 berpengaruh tidak signifikan yang berarti tinggi rendahnya kompensasi finansial (X1) tidak akan mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember

c. Iklim Organisasi (IO)

Nilai koefisien regresi dari variabel iklim organisasi (X2) adalah bernilai negatif 0,297 berpengaruh signifikan yang berarti semakin baik iklim organisasi (X2) maka *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember mengalami penurunan.

d. Komitmen Organisasi (KO)

Nilai koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X3) adalah bernilai negatif 0,463 berpengaruh signifikan yang berarti semakin baik komitmen organisasi (X3) maka *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember mengalami penurunan.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang telah dibuat memiliki korelasi antar variabel bebas. Adapun ketentuannya yaitu apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat dikatakan tidak ada indikasi terjadi multikolinieritas antara variabel bebasnya. Hasil uji multikolinieritas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

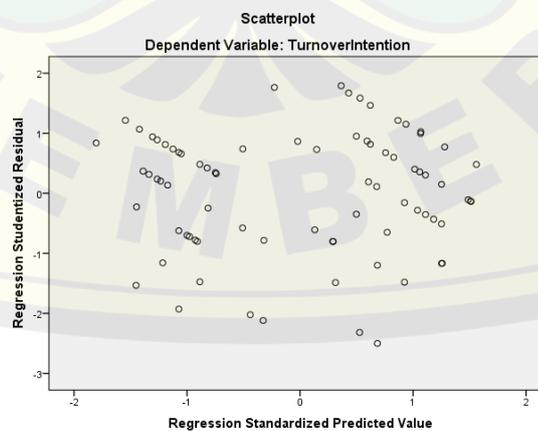
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompensasi Finansial (KF)	1,643	0,609	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Iklm Organisasi (IO)	2,506	0,399	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (KO)	1,698	0,589	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui hasil uji multikolinieritas variabel kompensasi finansial (X1), iklim organisasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Adapun ketentuannya yaitu heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat pola tertentu seperti titik – titik yang kemudian membentuk pola tertentu contohnya bergelombang, melebar kemudian menyempit. Sedangkan heteroskedastisitas tidak terjadi jika terdapat pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas variabel kompensasi finansial (KF), iklim organisasi (IO) dan komitmen organisasi (KO) terhadap *turnover intention* (TI) menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial (KF), iklim organisasi (IO) dan komitmen organisasi (KO) secara parsial terhadap *turnover intention* (TI) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember. Adapun kriteria pengujian uji t yang digunakan dalam penelitian ini yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Variabel	T tabel	T hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial (KF)	1,993	1,376	0,173	H_1 ditolak
Iklim Organisasi (IO)	1,993	2,609	0,011	H_2 diterima
Komitmen Organisasi (KO)	1,993	5,181	0,000	H_3 diterima

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

1. Hasil pengujian pengaruh antara variabel kompensasi finansial (KF) terhadap *turnover intention* (TI) memperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,376 < 1,993$) dan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,173 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh

signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Sumber Alfaria Triajaya Tbk Cabang Jember.

2. Hasil pengujian pengaruh antara variabel iklim organisasi (IO) terhadap *turnover intention* (TI) memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,609 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,011 > 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Sumber Alfaria Triajaya Tbk Cabang Jember.
3. Hasil pengujian pengaruh antara variabel komitmen organisasi (KO) terhadap *turnover intention* (TI) memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,181 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 > 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Sumber Alfaria Triajaya Tbk Cabang Jember.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan kepada 78 orang responden yang berstatus karyawan PT. Sumber Alfaria Triajaya Cabang Jember yang bekerja lebih dari 6 bulan tentang Kompensasi Finansial (KF), Iklim Organisasi (IO) dan Komitmen Organisasi (KO) terhadap *Turnover Intention* (Y). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (KF) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), sedangkan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi (KO) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Triajaya cabang Jember.

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Triajaya Cabang Jember dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,376 < 1,993$) dan nilai

signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,173 > 0,05$). Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai positif tidak signifikan mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kompensasi finansial maka tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021), Irawan (2020), Dhananjaya (2019), Agustin (2018), Putri (2021), Ningrum (2018) serta Firdiansyah (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi Finansial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Okae, 2018). Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh *Society For Human Resource Management* yang menyatakan bahwa pendorong seseorang untuk terus bertahan di tempat kerjanya adalah upah/gaji. Selain itu, disebutkan oleh Hasiholan (2018) bahwa semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin berkurang niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya karena mereka merasa dihargai dan kebutuhannya dapat tercukupi.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember memberikan kompensasi kepada karyawannya cukup baik, hal ini ditunjukkan pada hasil jawaban responden terkait variabel kompensasi finansial sebesar 3,42 dari skala 5. Pernyataan X1.1 terkait indikator gaji menunjukkan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban sangat setuju sebesar 33,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember setiap bulan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Gaji yang diterima para karyawan tidak pernah terlambat dari tanggal yang ditentukan dan jumlahnya juga telah sesuai dengan kesepakatan. Namun demikian tingkat *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya tetap tinggi karena pemberian gaji tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pernyataan X1.2 terkait indikator insentif menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,41 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban sangat setuju sebesar 30,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diterima karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember sesuai dengan kinerja yang dicapai. Karyawan mendapatkan insentif berupa bonus ketika harus melakukan kerja lembur, selain itu insentif juga diberikan perusahaan jika karyawan dapat bekerja melebihi target yang telah ditentukan. Karyawan merasa puas dengan insentif yang telah dijanjikan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember karena secara nyata diberikan langsung kepada karyawan. Namun demikian tingkat *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya tetap tinggi karena insentif yang diterima karyawan tetap menjadikan karyawan ingin mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik.

Pernyataan X1.3 terkait indikator tunjangan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,46 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban sangat setuju sebesar 32,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember sesuai dengan harapan karyawan. PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember memberikan tunjangan kepada para karyawan salah satunya berupa tunjangan kesehatan. Tunjangan ini dijadikan salah satu asuransi jika para karyawan mengalami gangguan kesehatan dan memerlukan biaya untuk mendapatkan pengobatan. Selain itu, PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember juga memberikan tunjangan hari raya, dimana para karyawan berhak mendapatkan tunjangan diluar gaji pokoknya yang diterima sebelum hari raya idul fitri, hal ini merupakan bukti tanggungjawab perusahaan kepada para karyawannya, namun demikian tunjangan yang sudah sesuai ini tidak menjadikan karyawan ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember, hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik namun tidak dapat mempertahankan karyawan untuk memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil deskripsi variabel

menunjukkan bahwa indikator yang kurang optimal adalah mengenai gaji, sehingga penting bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember untuk melakukan evaluasi atas pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan agar karyawan mau bertahan menjadi anggota perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,609 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,011 > 0,05$), Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai negatif signifikan mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2019), Putri (2021), Lampoliu (2020), Ningrum (2018) Firdiansyah (2020) serta yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Luthans (2008) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Davis & Newstrom (2000:137) mengatakan iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Sehingga, dapat diketahui bahwa Iklim organisasi terkait dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif. Dengan iklim organisasi yang membuat nyaman karyawan, hal ini akan membantu menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember memiliki iklim organisasi yang kurang baik, hal ini ditunjukkan pada hasil jawaban responden terkait variabel

iklim organisasi sebesar 3,10 dari skala 5. Pernyataan X2.1 terkait indikator kualitas kepemimpinan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 2,96 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 44,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepala gudang PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember kurang mampu mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan merasa kepala gudang kurang berbaaur dengan karyawannya bahkan sangat jarang memberikan pengarahan atau *briefing* sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian, hal ini yang menjadikan karyawan ingin mencari pekerjaan selain pekerjaannya saat ini di PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.

Pernyataan X2.2 terkait indikator kepercayaan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,18 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 39,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember kurang memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengemban tanggung jawab. Beberapa karyawan mengeluhkan hasil kerjanya yang dianggap tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini menjadikan karyawan merasa kurang dipercaya sehingga ada keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan.

Pernyataan X2.3 terkait indikator komunikasi menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,29 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 31,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember tidak berlangsung secara positif. Beberapa karyawan tidak mau membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya karena dianggap bukan kewajibannya untuk membantu. Karyawan jarang melakukan komunikasi sehingga hubungan yang terjalin kurang harmonis karena kurangnya kedekatan antar karyawan. Beberapa karyawan bahkan enggan bergaul karena dirasa tidak memiliki kepentingan terhadap karyawan yang lain, hal ini menjadikan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga ada niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pernyataan X2.4 terkait indikator kesempatan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,13 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 41%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember kurang memberikan kesempatan untuk melakukan peningkatan prestasi untuk pengembangan karir. Para karyawan tidak memiliki jenjang karir yang jelas bahkan dengan masa kerja yang cukup lamapun tidak menjamin karyawan untuk menjadi karyawan tetap. Karyawan yang berprestasi hanya mendapatkan bonus tanpa mendapatkan kesempatan untuk memiliki pekerjaan yang aman, hal ini menjadikan karyawan ingin mencari pekerjaan lain yang lebih aman dan menjamin kesejahteraan karyawannya.

Pernyataan X2.5 terkait indikator kesempatan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 2,96 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 38,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember kurang melakukan evaluasi kinerja secara periodik. Pihak kepala gudang hanya berfokus pada ketercapaian kerja karyawan tanpa memberikan penilaian untuk karyawan terbaik, hal ini menjadikan karyawan merasa kurang dihargai dan bekerja hanya sebatas pada pencapaian target. Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain untuk memotivasi karyawan, upaya ini dimaksudkan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya. Hal ini seharusnya dapat membuat pekerja lebih dihargai pekerjaannya. Namun terkadang yang terjadi justru sebaliknya. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, justru membuat karyawan merasa risau dan tersisihkan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember, hal ini dikarenakan iklim organisasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember hanya dirasa cukup sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa indikator perlu diperhatikan adalah mengenai kualitas kepemimpinan, sehingga penting bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya

Cabang Jember untuk meningkatkan kualitas pimpinan terutama kepala gudang agar lebih sering memberikan pengarahan kepada para karyawan sehingga akan menciptakan hubungan yang baik.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,181 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 > 0,05$). Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai negatif signifikan mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember akan mengalami penurunan. Menurut Luthans (2006:122) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Adanya komitmen organisasi bertujuan agar karyawan memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini muncul karena mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember memiliki komitmen organisasi yang kurang baik, hal ini ditunjukkan pada hasil jawaban responden terkait variabel komitmen organisasi sebesar 3,06 dari skala 5. Pernyataan X3.1 terkait indikator komitmen afektif menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,08 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 37,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember tidak berkomitmen menjadi karyawan perusahaan karena pekerjaan yang kurang menyenangkan. Karyawan bagian gudang memiliki *job desk* yang cukup berat salah satunya melakukan *loading* barang dari *warehouse* ke mobil ekspedisi untuk melakukan pengiriman. Pekerjaan ini cukup menghabiskan waktu yang banyak dan memerlukan tenaga

yang kuat sehingga karyawan merasa sering kelelahan dan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

Pernyataan X3.2 terkait indikator komitmen berkelanjutan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,06 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 41%. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember tidak ingin tetap menjadi karyawan perusahaan walau belum menemukan pekerjaan yang lebih baik. Para karyawan merasa pekerjaan yang terlalu berat menjadikan keinginannya yang kuat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini walaupun belum mendapatkan pekerjaan pengganti. Beberapa karyawan juga mengeluhkan harus melakukan pekerjaan diluar pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga karyawan ingin segera keluar jadi perusahaan. Pernyataan X3.3 terkait indikator komitmen normatif menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,09 dengan rata – rata distribusi jawaban pada jawaban tidak setuju sebesar 32,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember tidak ingin tetap menjadi karyawan walaupun pekerjaannya mengikuti etika masyarakat. Pekerjaan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember sudah baik bagi masyarakat, namun beberapa karyawan tidak ingin bertahan karena tuntutan perusahaan dan kurangnya komitmen dari perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi karyawan tetap. Hal ini dirasa menjadi suatu hal yang tidak menjamin keberlangsungan hidup karyawan sehingga karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember, hal ini dikarenakan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember hanya dirasa cukup sehingga karyawan merasa tidak betah dan ingin mencari pekerjaan lain. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa indikator yang perlu diperhatikan adalah mengenai komitmen berkelanjutan, sehingga penting bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember untuk mempertahankan karyawannya agar memiliki komitmen

organisasi yang lebih baik dengan membuktikan bahwa pekerjaannya saat ini adalah yang dapat menjamin kehidupan dan kesejahteraan para karyawan.



BAB 5**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas yang berkaitan dengan variabel kompensasi finansial, iklim organisasi dan komitmen organisasi dapat disimpulkan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dan bernilai positif. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai positif tidak signifikan mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kompensasi finansial maka tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember.
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dan bernilai negatif. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai negatif signifikan mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember akan mengalami penurunan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember dan bernilai negatif. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai negatif signifikan mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember akan mengalami penurunan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak antara lain sebagai berikut.

- a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan melalui jawaban responden dalam kuisioner diperoleh bahwa karyawan telah merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan perusahaan. Namun kepuasan karyawan atas kompensasi finansial yang telah diterima tersebut tidak menjamin tingkat *turnover intention* karyawan rendah. Sehingga perusahaan sebaiknya mengevaluasi faktor – faktor lain yang menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan masih terbilang tinggi pada perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan hasil yang ditemukan bahwa karyawan merasa iklim organisasi dan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan kurang baik. Khususnya pada indikator iklim organisasi yaitu kualitas kepemimpinan terutama kepala gudang agar lebih sering memberikan pengarahan kepada para karyawan sehingga akan menciptakan hubungan yang baik. Selain itu perusahaan hendaknya juga memperhatikan komitmen berkelanjutan dari karyawannya. Hal ini dapat dilakukan agar dapat mempertahankan karyawannya dengan membuktikan bahwa pekerjaannya saat ini adalah yang dapat menjamin kehidupan dan kesejahteraan para karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya apabila berminat melakukan penelitian pada objek yang sama yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Jember diharapkan untuk menambah variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan objek dan kebutuhan penelitian, menggali lebih dalam pembahasan dan masalah fenomena yang terjadi sebagai keterbaruan agar penelitian menjadi lebih sempurna.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pustaka

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bogar, R., & Rumawas, W. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PT. Batavia Prosperindo Finance*
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, I. A. W., & Komara, E. (2022). *The Influence of Financial Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of Millennial Employees of XYZ Grup*.
- Lampoliu, W. T., & Nelwan,, O. S. 2020. *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Iklim Organisasi Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado*.
- Lestari, N. Y., & Mujiati, N. W. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*.
- Lubis, N., & Onsardi. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu*
- Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behavior, an Evidence-Based Approach*. New York: The McGrow, Hill Companies.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert dan Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert dan Jackson John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Priyanto. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Putri, F. A. & Hermawati, A. 2021. *Pengaruh Diversity, Kompensasi, Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Unisma Kota Malang*
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, Richard M. 2011. *Efektifitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Suciati, F.T. 2022. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja PT Atlantic Ocean Paint Surabaya*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Suciati (2022)	Kompensasi Finansial (X) Kepuasan Kerja (Z) Turnover Intention (Y)	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi Finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Irawan (2020)	Kompensasi Finansial (X) Organisasi (Z) Turnover Intention (Y)	<i>Structural Equation Modeling (SEM) Analysis</i>	Kompensasi Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	Puspitasari (2022)	Kompensasi Finansial (X1) Ketidakamanan Kerja (X2) Kepemimpinan Transformasional (X3) Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
4	Putri (2021)	Iklm Organisasi (X1) Kompensasi (X2) Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Iklm Organisasi dan Kompensasi berpengaruh berpengaruh simultan dan positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
5	Lampoliu (2020)	Iklm Organisasi (X1) Job Insecurity (X2) Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Iklm Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
6	Hidayatullah (2023)	Iklm organisasi (X) Turnover Intention (Z) Kepuasan Kerja (Y)	<i>Partial Least Square</i>	Iklm Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>

7	Lestari (2018)	Stres Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
8	Bogar (2021)	Beban Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
9	Lubis (2021)	Kompensasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>

Lampiran 3. Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah

- a. Start adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji instrumen terhadap data yang dikumpulkan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya instrumen penelitian. 1)
 1. Jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan kuesioner dan pengumpulan data ulang.
 2. Jika data dinyatakan valid dan reliabel maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
- d. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusikan normal atau tidak.
 1. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka perlu dilakukan perbaikan data dengan cara menghapus data yang tidak berdistribusi normal.

2. Apabila data telah berdistribusi normal maka dapat dilakukan tahap berikutnya.
 - e. Melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .
 - f. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
 - g. Melakukan uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan uji t .
 - h. Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
 - i. Kesimpulan dan saran, yakni tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
 - j. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian

Lampiran 4. Lembar Kuisisioner

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomor Responden : _____
 Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan
 Usia : _____
 Lama Bekerja : _____ tahun
 Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Daftar pernyataan ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya
- b. Berikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang telah disediakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, pada *point* kompensasi finansial, iklim organisasi, dan turnover intention yaitu :
 - (SS) : Sangat setuju
 - (S) : Setuju
 - (CS) : Cukup Setuju
 - (TS) : Tidak Setuju
 - (STS) : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

1. Kompensasi Finansial (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
2.	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan kinerja yang dicapai					

3.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya diharapkan					
----	--	--	--	--	--	--

2. Iklim Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kepala gudang mampu mengarahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengemban tanggung jawab					
3.	Komunikasi yang terjadi antar karyawan berlangsung secara positif					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk melakukan peningkatan prestasi untuk pengembangan karir					
5.	Perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara periodic					

3. Komitmen Organisasi (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tetap menjadi karyawan perusahaan karena pekerjaan yang menyenangkan					
2.	Saya tetap menjadi karyawan perusahaan karena belum menemukan pekerjaan yang lebih baik					
3.	Saya tetap menjadi karyawan perusahaan karena pekerjaan mengikuti etika masyarakat					

4. Turnover Intention (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki niatan atau keinginan untuk keluar dari perusahaan					
2.	Pada saat ini saya sedang mencari pekerjaan pengganti					

Lampiran 5. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki -Laki	21	SMA	10 Bulan
2	Laki -Laki	25	SMA	2
3	Laki -Laki	27	SMA	2
4	Laki -Laki	35	SMA	10
5	Laki -Laki	24	SMA	2
6	Perempuan	27	S1	2
7	Laki -Laki	23	SMA	7 Bulan
8	Laki -Laki	44	SMA	8
9	Laki -Laki	18	SMA	3
10	Laki -Laki	29	S1	6
11	Laki -Laki	40	SMA	10
12	Laki -Laki	44	SMA	3
13	Perempuan	20	SMA	3
14	Laki -Laki	22	SMA	2
15	Laki -Laki	30	SMA	3
16	Laki -Laki	25	SMA	3
17	Perempuan	27	S1	7 Bulan
18	Laki -Laki	50	SMA	10
19	Laki -Laki	22	SMA	3
20	Laki -Laki	36	SMA	6
21	Laki -Laki	22	SMA	3
22	Perempuan	45	SMA	2
23	Laki -Laki	30	SMA	10 Bulan
24	Laki -Laki	30	S1	2
25	Laki -Laki	19	SMA	10 Bulan
26	Laki -Laki	50	SMA	7
27	Laki -Laki	35	SMA	3
28	Laki -Laki	30	SMA	6
29	Laki -Laki	32	SMA	1
30	Laki -Laki	21	SMA	11 Bulan
31	Laki -Laki	19	SMA	1
32	Laki -Laki	24	SMA	2
33	Laki -Laki	35	S1	8
34	Laki -Laki	45	S1	7
35	Laki -Laki	47	SMA	6
36	Laki -Laki	35	S1	2
37	Laki -Laki	45	D3	7
38	Laki -Laki	18	SMA	3
39	Laki -Laki	36	SMA	6 Bulan
40	Laki -Laki	23	SMA	3
41	Laki -Laki	44	S1	3

42	Laki -Laki	45	SMA	2
43	Laki -Laki	23	SMA	7
44	Laki -Laki	40	SMA	2
45	Laki -Laki	20	D3	2
46	Laki -Laki	35	SMA	2
47	Laki -Laki	19	SMA	8 Bulan
48	Laki -Laki	33	S1	1
49	Laki -Laki	37	SMA	2
50	Laki -Laki	22	SMA	2
51	Laki -Laki	36	D3	6
52	Laki -Laki	23	SMA	2
53	Laki -Laki	21	SMA	11 Bulan
54	Laki -Laki	20	D3	3
55	Laki -Laki	52	SMA	9
56	Laki -Laki	40	SMA	6
57	Laki -Laki	23	SMA	7 Bulan
58	Laki -Laki	30	SMA	6
59	Laki -Laki	23	SMA	2
60	Laki -Laki	39	S1	2
61	Laki -Laki	20	SMA	9 Bulan
62	Laki -Laki	40	D3	10
63	Laki -Laki	22	SMA	1
64	Laki -Laki	50	SMA	9
65	Laki -Laki	27	D3	2
66	Perempuan	27	SMA	2
67	Laki -Laki	22	SMA	2
68	Laki -Laki	30	SMA	11 Bulan
69	Laki -Laki	22	SMA	2
70	Laki -Laki	33	S1	6
71	Laki -Laki	25	SMA	2
72	Laki -Laki	43	SMA	15
73	Laki -Laki	23	SMA	1
74	Laki -Laki	31	S1	1
75	Laki -Laki	25	SMA	3
76	Laki -Laki	32	SMA	3
77	Laki -Laki	30	SMA	10 Bulan
78	Laki -Laki	25	S1	2

Lampiran 6. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	1	2	3	X1	X1R	1	2	3	4	5	X2	X2R	1	2	3	X3	X3R	1	2	Y	YR
1	3	2	2	7	2,33	2	2	2	2	2	10	2,00	2	2	2	6	2,00	4	5	9	4,50
2	1	1	3	5	1,67	2	1	2	2	1	8	1,60	1	1	2	4	1,33	4	4	8	4,00
3	2	2	1	5	1,67	2	3	3	2	2	12	2,40	2	2	1	5	1,67	4	3	7	3,50
4	4	5	5	14	4,67	4	4	5	4	3	20	4,00	5	5	5	15	5,00	2	3	5	2,50
5	2	3	3	8	2,67	5	5	4	5	5	24	4,80	5	4	4	13	4,33	2	2	4	2,00
6	3	2	2	7	2,33	2	3	2	2	2	11	2,20	2	2	2	6	2,00	4	5	9	4,50
7	1	2	2	5	1,67	2	1	2	2	1	8	1,60	2	1	1	4	1,33	5	4	9	4,50
8	5	5	4	14	4,67	4	5	5	4	5	23	4,60	4	4	4	12	4,00	2	1	3	1,50
9	2	2	3	7	2,33	4	5	5	4	5	23	4,60	5	5	5	15	5,00	3	2	5	2,50
10	1	1	2	4	1,33	2	3	2	1	1	9	1,80	1	2	2	5	1,67	5	5	10	5,00
11	5	5	4	14	4,67	2	2	2	2	3	11	2,20	2	3	2	7	2,33	4	2	6	3,00
12	2	2	3	7	2,33	4	4	5	5	4	22	4,40	5	5	4	14	4,67	3	3	6	3,00
13	2	2	1	5	1,67	2	1	1	2	2	8	1,60	2	1	1	4	1,33	3	4	7	3,50
14	4	5	5	14	4,67	4	5	5	4	4	22	4,40	4	5	5	14	4,67	3	3	6	3,00
15	5	4	5	14	4,67	5	5	4	5	5	24	4,80	5	4	5	14	4,67	2	3	5	2,50
16	3	2	2	7	2,33	2	2	2	2	2	10	2,00	1	2	2	5	1,67	4	5	9	4,50
17	5	5	4	14	4,67	2	2	1	2	2	9	1,80	3	2	2	7	2,33	5	5	10	5,00
18	2	1	3	6	2,00	1	2	2	1	1	7	1,40	2	1	2	5	1,67	4	4	8	4,00
19	4	5	5	14	4,67	2	2	3	2	2	11	2,20	2	2	2	6	2,00	4	5	9	4,50
20	2	3	5	10	3,33	2	2	2	2	1	9	1,80	2	2	3	7	2,33	5	5	10	5,00
21	5	4	5	14	4,67	4	4	4	4	3	19	3,80	2	2	2	6	2,00	5	5	10	5,00
22	2	1	2	5	1,67	1	2	3	2	2	10	2,00	3	3	4	10	3,33	4	4	8	4,00

71	5	4	5	14	4,67	4	4	5	5	5	23	4,60	4	5	4	13	4,33	1	1	2	1,00
72	2	2	3	7	2,33	3	2	2	3	2	12	2,40	5	4	5	14	4,67	3	3	6	3,00
73	5	4	5	14	4,67	4	5	4	4	5	22	4,40	2	2	2	6	2,00	2	3	5	2,50
74	4	5	5	14	4,67	5	5	4	4	4	21	4,20	4	4	5	13	4,33	2	2	4	2,00
75	4	4	5	13	4,33	4	4	4	4	5	21	4,20	4	5	5	14	4,67	3	2	5	2,50
76	5	5	4	14	4,67	5	4	4	4	5	22	4,40	4	4	5	13	4,33	2	2	4	2,00
77	4	4	5	13	4,33	5	4	5	5	5	24	4,80	5	4	5	14	4,67	3	2	5	2,50
78	5	4	5	14	4,67	2	1	1	2	2	8	1,60	2	2	1	5	1,67	4	5	9	4,50

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Y.1	Y.2
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Valid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Missing	3,3846	3,4103	3,4615	2,9615	3,1795	3,2692	3,1282	2,9615	3,0769	3,0000	3,0897	3,3333	3,3846
Mean	3,5000	3,5000	4,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	2,0000	3,0000	2,5000	3,0000	3,5000	3,0000
Median	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00
Mode													

Lampiran 7. Variabel Penelitian**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7,7	7,7	7,7
	2.00	23	29,5	29,5	37,2
	3.00	10	12,8	12,8	50,0
	4.00	13	16,7	16,7	66,7
	5.00	26	33,3	33,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7,7	7,7	7,7
	2.00	19	24,4	24,4	32,1
	3.00	14	17,9	17,9	50,0
	4.00	15	19,2	19,2	69,2
	5.00	24	30,8	30,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6,4	6,4	6,4
	2.00	20	25,6	25,6	32,1
	3.00	12	15,4	15,4	47,4
	4.00	16	20,5	20,5	67,9
	5.00	25	32,1	32,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6,4	6,4	6,4
	2.00	35	44,9	44,9	51,3
	3.00	5	6,4	6,4	57,7
	4.00	24	30,8	30,8	88,5
	5.00	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7,7	7,7	7,7
	2.00	31	39,7	39,7	47,4
	3.00	6	7,7	7,7	55,1
	4.00	13	16,7	16,7	71,8
	5.00	22	28,2	28,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5,1	5,1	5,1
	2.00	25	32,1	32,1	37,2
	3.00	14	17,9	17,9	55,1
	4.00	16	20,5	20,5	75,6
	5.00	19	24,4	24,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5,1	5,1	5,1
	2.00	32	41,0	41,0	46,2
	3.00	7	9,0	9,0	55,1
	4.00	20	25,6	25,6	80,8
	5.00	15	19,2	19,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	14,1	14,1	14,1
	2.00	30	38,5	38,5	52,6
	3.00	8	10,3	10,3	62,8
	4.00	9	11,5	11,5	74,4
	5.00	20	25,6	25,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	9,0	9,0	9,0
	2.00	29	37,2	37,2	46,2
	3.00	7	9,0	9,0	55,1
	4.00	21	26,9	26,9	82,1
	5.00	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	9,0	9,0	9,0
	2.00	32	41,0	41,0	50,0
	3.00	9	11,5	11,5	61,5
	4.00	14	17,9	17,9	79,5
	5.00	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	14,1	14,1	14,1
	2.00	25	32,1	32,1	46,2
	3.00	6	7,7	7,7	53,8
	4.00	18	23,1	23,1	76,9
	5.00	18	23,1	23,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2,6	2,6	2,6
2.00	20	25,6	25,6	28,2
3.00	17	21,8	21,8	50,0
4.00	28	35,9	35,9	85,9
5.00	11	14,1	14,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	7,7	7,7	7,7
2.00	17	21,8	21,8	29,5
3.00	18	23,1	23,1	52,6
4.00	15	19,2	19,2	71,8
5.00	22	28,2	28,2	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Lampiran 8. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.844**	.756**	.941**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
N	78	78	78	78
X1.2 Pearson Correlation	.844**	1	.730**	.930**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
N	78	78	78	78
X1.3 Pearson Correlation	.756**	.730**	1	.896**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
N	78	78	78	78
X1 Pearson Correlation	.941**	.930**	.896**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.840**	.800**	.849**	.818**	.926**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
N	78	78	78	78	78	78
X2.2 Pearson Correlation	.840**	1	.867**	.776**	.857**	.939**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
N	78	78	78	78	78	78
X2.3 Pearson Correlation	.800**	.867**	1	.790**	.818**	.922**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	78	78	78	78	78	78
X2.4 Pearson Correlation	.849**	.776**	.790**	1	.824**	.912**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
N	78	78	78	78	78	78
X2.5 Pearson Correlation	.818**	.857**	.818**	.824**	1	.935**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	78	78	78	78	78	78
X2 Pearson Correlation	.926**	.939**	.922**	.912**	.935**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.840**	.863**	.947**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
N	78	78	78	78
X3.2 Pearson Correlation	.840**	1	.852**	.944**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
N	78	78	78	78
X3.3 Pearson Correlation	.863**	.852**	1	.956**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
N	78	78	78	78
X3 Pearson Correlation	.947**	.944**	.956**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.746**	.921**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	78	78	78
Y.2	Pearson Correlation	.746**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	78	78	78
Y	Pearson Correlation	.921**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Reabilitas

**Reliability Statistics
(X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	3

**Reliability Statistics
(X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	5

**Reliability Statistics
(X3)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	3

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	2

Lampiran 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	76,43280458
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,095
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 11. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KompensasiFinansial	,609	1,643
IklimOrganisasi	,399	2,506
Komitmen	,589	1,698

Lampiran 12. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72,718	16,461		4,418	,000
KompensasiFinansial	-,064	,050	-,189	-1,280	,204
IklimOrganisasi	,033	,063	,097	,531	,597
Komitmen	,006	,049	,017	,112	,911

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 13. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.517	77,96673

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519655,211	3	173218,404	28,495	.000 ^b
	Residual	449831,968	74	6078,810		
	Total	969487,179	77			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi Finansial, Iklim Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	527,210	29,809		17,686	,000
	Kompensasi Finansial	,124	,090	,140	1,376	,173
	Iklim Organisasi	-,297	,114	-,327	-2,609	,011
	Komitmen	-,463	,089	-,535	-5,181	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 14. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 15. T Tabel

Rumus = $\alpha/2$; $n - k - 1 = 78 - 4 - 1 = 0,05;73 = 1,993$

Pr \ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526