

**Pengaruh Komitmen, Kompensasi Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro)**

**Meta Ayu Ariska<sup>1</sup>, Suwanto<sup>2</sup>, Fitriani<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [mettaayuariska88@gmail.com](mailto:mettaayuariska88@gmail.com)

**Abstrak**

Turnover mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan. Seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah komitmen, kompensasi dan konflik secara simultan mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 38 sampel penelitian. Pengujian data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan komitmen terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen, kompensasi dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

**Kata Kunci:** Komitmen, Kompensasi, Konflik, Turnover

**Abstract**

*Turnover resulted in several losses for the company. Such as costs that must be borne and time spent on recruitment, selection and training in order to get employees who have the same quality as those who leave the company. The research was conducted with the aim of knowing whether commitment, compensation and conflict simultaneously affect employee turnover intention at PT. Indo Metro Surya Andola Metro City. The research method used is a quantitative method. Data collection used a questionnaire which was distributed to 38 research samples. Testing the data using multiple linear regression with the help of the SPSS application. The results of the hypothesis test show that there is a negative and insignificant effect of commitment on employee turnover intention at PT Indo Metro Surya Andola Metro City. The research results show that the hypothesis test has a negative and insignificant effect of compensation on employee turnover intention at PT Indo Metro Surya Andola Metro City. The results of the hypothesis test show that there is a positive and significant conflict effect on employee turnover intention at PT Indo Metro Surya Andola Metro City. The results of the hypothesis test show that there is a positive and significant effect of commitment, compensation and conflict on employee turnover intention at PT Indo Metro Surya Andola Metro City.*

**Keywords:** Commitment, Compensation, Conflict, Turnover

## **I. Pendahuluan**

Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada ditangan para karyawan tersebut. Pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya (N Septiana, Suwanto : 2023). Masalahnya, pengembangan SDM yang potensial untuk diandalkan dalam meningkatkan fungsi organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan sering terhambat pada tingginya turnover intention karyawan bahkan dapat berkembang ke arah keluarnya karyawan dari perusahaan.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intention). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Turnover mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan. Seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan.

Seiring berkembangnya jaman, maka PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dimana saat ini mengumpulkan karyawan yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang dikehendaki, hingga mempertahankan karyawan berkualitas. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Banyak hal yang menjadi penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan yaitu situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapat alternative pekerjaan dan komitmen yang lebih baik.

Salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan turnover intention adalah komitmen organisasi. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaan cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mowday et al (dalam Suwanto dan Japlani, 2019) komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu”

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian bagi perusahaan (memiliki loyalitas yang tinggi) dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. menurunnya komitmen

organisasi terjadi karena beban kerja terlalu berat, reward tidak sesuai, lingkungan kerja yang tidak harmonis, dan loyalitas karyawan. Saat ini tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tingkat turnover intention yang tinggi akan mengakibatkan kerugian yang cukup material pada perusahaan tersebut karena mereka harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan melatih karyawan yang baru oleh karena itu biasanya perusahaan atau setiap organisasi menghindari tingkat turnover intention yang tinggi terutama yang diinginkan oleh karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2018:157). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Soekidjo 2019: 142)

Menurut (Hasibuan, 2018: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.(Handoko, 2017: 155). Menurut Mangkunegara, (2019:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, Konflik juga menjadi alasan karyawan meninggalkan perusahaan. Konflik sendiri merupakan ketidakcocokan antar dua pihak atau lebih karena mereka mempunyai tujuan, status dan persepsi yang berbeda akan tetapi dipaksa tanpa ada fleksibilitas di antara mereka sehingga antara individu merasa tidak nyaman dengan peran yang harus dilakukan atau bisa disebut suatu pertentangan perilaku, pola pikir, dan aktivitas antara seseorang atau kelompok dengan seseorang atau kelompok lainnya yang dapat berdampak secara fisik maupun psikis pada yang bersangkutan juga bisa menimbulkan konflik peran.

Menurut Ekawarna, E. (2018) konflik adalah sebuah proses ketika terdapat suatu upaya yang sengaja dilakukan oleh seseorang, dengan maksud menghalangi usaha yang dilakukan oleh orang lain berupa hambatan yang mengakibatkan orang lain tersebut merasa frustrasi, dalam mencapai tujuan atau merelisasikan minatnya.

Giovanni (2015) menyatakan bahwa konflik dalam organisasi terjadi karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Adanya konflik organisasi menunjukkan beberapa hal, antara lain: kelemahan dalam organisasi, pemimpin yang melakukan manajemen yang buruk, komunikasi yang gagal antara pemimpin dengan karyawan, kurangnya keterbukaan, kepercayaan yang kurang antar karyawan dan pemimpin.

Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (sunnyoto, 2012:218).

Hasil penelitian terdahulu oleh Kusriyani (2016) tentang “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang” hasilnya menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami turnover intention karyawannya. Begitupula yang dialami PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Perusahaan ini merupakan perusahaan retailer atau supermarket yang menyediakan bahan bangunan, perabotan rumah tangga, dan berbagai macam keperluan rumah tangga lainnya. Berikut data jumlah karyawan yang Masuk dan Keluar di Toko Indo Metro Kota Metro :

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan dari Tahun 2019-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
1	2019	52	2	5	9,90%
2	2020	50	1	3	6,12%
3	2021	50	9	11	22,55%
4	2022	38	3	16	50,79%

Sumber: SDM PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro, 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase Turnover pada tahun 2019 sebesar 9,90%. Dan fenomena turnover karyawan di PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro lebih rendah dari tahun 2019 dengan persentase turnover sebesar 6,12% dan kemudian meningkat lagi dari tahun 2021 hingga 2022 dengan presentase turnover sebesar 22,55% dan di tahun 2022 sebesar 50,79%.

Pada tahun 2019 jumlah karyawan masuk sebesar 2 orang dan karyawan keluar sebesar 5 orang. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang diterima hanya 1 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan masuk sebanyak 9 orang dan keluar sebanyak 11 orang. Sedangkan ditahun 2022 jumlah karyawan masuk sebanyak 3 orang dan keluar sebanyak 16 orang.

Hal ini menandakan tingkat turnover pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro mengalami peningkatan pada dua tahun terakhir. Pristianti (2015) mengemukakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Hasil presentase turnover pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro dalam empat tahun terakhir menunjukkan angka yang melebihi 5% sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat turnover pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro sangatlah tinggi.

## II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu pendekatan yang datanya berbentuk angka atau kuantitatif yang diangkakan. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Sugiono, (2017:8) metode penelitian kuantitatif: adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di PT Indo Metro Surya Andola dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 Karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 38 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan memberikan kuisioner kepada karyawan yang menjadi sampel. Setelah data diperoleh kemudian dilakukan analisis yang terdiri dari prasyarat analisis (Normalitas, homogenitas, dan linieritas) dan analisis regresi (Uji-t, Uji F, dan R<sup>2</sup>).

### III. Hasil Dan Pembahasan

#### A. Hasil

##### a. Uji Normalitas

Data yang telah diperoleh dari lapangan dan dianalisis dengan analisis deskriptif, maka selanjutnya adalah pengujian prasyarat analisis. Adapun hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

##### 1) Hasil Uji Normalitas Variabel Komitmen (X1)

**Tabel 2. Uji Normalitas Variabel Komitmen  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.74534622
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.056
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai signifikan sebesar kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) sebesar 0,200 sehingga jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%) maka nilai KSZ >  $\alpha$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  diterima maka dapat disimpulkan data skor pada variabel komitmen berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

##### 2) Hasil Uji Normalitas Variabel Kompensasi (X2)

**Tabel 3. Uji Normalitas Variabel Kompensasi  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.80825676
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.069
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai signifikan sebesar kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) sebesar 0,200 sehingga jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%) maka nilai KSZ >  $\alpha$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  diterima maka dapat disimpulkan data skor pada variabel kompensasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**3) Hasil Uji Normalitas Variabel Konflik (X3)**

**Tabel 4. Uji Normalitas Variabel Konflik  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		38	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	9.86029054
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.055	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	

(sumber: data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai signifikan sebesar kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) sebesar 0,200 sehingga jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%) maka nilai  $KSZ > \alpha$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  diterima maka dapat disimpulkan data skor pada variabel konflik berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh tabel korelasi sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Linieritas X1 dan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER INTENTION * KOMITMEN	Between Groups	(Combined)	1337.952	14	95.568	.973	.507
		Linearity	83.413	1	83.413	.849	.366
		Deviation from Linearity	1254.539	13	96.503	.982	.496
	Within Groups	2259.417	23	98.236			
Total			3597.368	37			

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai  $f_{hitung} 982 < f_{tabel} 2,15$  pada taraf  $\alpha : 0,05$  dengan Dk pembilang  $(k-2) = 13$  dan penyebut  $(n-k) = 23$ . Sedangkan signifikan sebesar 0,496 lebih besar dari 0,05, yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen (X1) dengan variabel turnover intention (X2)

**Tabel 6. Uji Linieritas X2 dan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER INTENTION * KOMPENSA SI	Between Groups	(Combined)	1902.785	21	90.609	.856	.637
		Linearity	37.898	1	37.898	.358	.558
		Deviation from Linearity	1864.887	20	93.244	.880	.611
	Within Groups	1694.583	16	105.911			
Total			3597.368	37			

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai  $f_{hitung}$  0,880 <  $f_{tabel}$  2,28 pada taraf  $\alpha$  : 0,05 dengan Dk pembilang  $(k-2) = 20$  dan penyebut  $(n-k) = 16$ . Sedangkan signifikan sebesar 0,611 lebih besar dari 0,05, yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel kompensasi (X2) dengan variabel turnover intention (X2)

**Tabel 7. Uji Linieritas X3 dan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER INTENTION * KONFLIK	Between Groups	(Combined )	2577.452	21	122.736	1.925	.093
		Linearity	.031	1	.031	.000	.983
		Deviation from Linearity	2577.421	20	128.871	2.022	.079
	Within Groups	1019.917	16	63.745			
Total			3597.368	37			

(Sumber: diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai  $f_{hitung}$  2,022 <  $f_{tabel}$  2,28 pada taraf  $\alpha$  : 0,05 dengan Dk pembilang  $(k-2) = 20$  dan penyebut  $(n-k) = 16$ . Sedangkan signifikan sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05, yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel konflik (X3) dengan variabel turnover intention (X2)

**c. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas ini digunakan untuk mengetahui dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang mengetahui variasi sama dan taraf signifikansi 0,05. jika hasil dari uji homogenitas memiliki nilai yang lebih besar dari angka 0,05 maka variasi di katakan homogen, dan sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka dikatakan tidak homogeny adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Homogenitas Komitmen (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KOMITMEN	Based on Mean	27.379	11	13	.009
	Based on Median	2.942	11	13	.034
	Based on Median and with adjusted df	2.942	11	2.000	.281
	Based on trimmed mean	22.114	11	13	.014

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 19 hasil uji homogenitas X1 terhadap Y menunjukkan sig 0,09 > 0,05, sehingga skor pada variabel komitmen (X1) terhadap *turnover intention* (Y) berasal dari populasi yang homogen.

**Tabel 9. Uji Homogenitas Kompensasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KOMPENSASI	Based on Mean	11.234	11	13	.097
	Based on Median	7.569	11	13	.001
	Based on Median and with adjusted df	7.569	11	2.000	.122
	Based on trimmed mean	10.995	11	13	.099

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 20 hasil uji homogenitas X2 terhadap Y menunjukkan sig 0,97 > 0,05, sehingga skor pada variabel kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) berasal dari populasi yang homogen.

**Tabel 11. Uji Homogenitas Konflik (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KONFLIK	Based on Mean	16.122	11	13	.112
	Based on Median	2.878	11	13	.037
	Based on Median and with adjusted df	2.878	11	2.000	.286
	Based on trimmed mean	14.029	11	13	.120

(sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 11 hasil uji homogenitas X3 terhadap Y menunjukkan sig 0,112 > 0,05, sehingga skor pada variabel konflik (X3) terhadap *turnover intention* (Y) berasal dari populasi yang homogen.

#### 4. Pengujian Model Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 25. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima. Maka didapatkan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	85.797	25.907		3.312	.000
KOMITMEN	-.188	.085	-.169	-1.909	.002
KOMPENSASI	-.195	.094	-.379	-2.600	.023
KONFLIK	.393	.089	.575	4.408	.000

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 12 maka dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 85,797\alpha + -0,188 X_1 + -0,095 X_2 + 0,093 X_3$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 85,797 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel komitmen ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan konflik ( $X_3$ ), adalah 0, maka nilai *turnover intention* karyawan ( $Y$ ) sebesar 85,797, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefisien regresi komitmen ( $X_1$ ) = -0,188 ini menunjukkan jika komitmen ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan ( $Y$ ) artinya apabila komitmen tingkatkan maka *turnover intention* karyawan akan menurun, begitupun sebaliknya.
- 3) Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) = -0,195 ini menunjukkan jika kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan ( $Y$ ) artinya apabila kompensasi di naikan maka *turnover intention* karyawan akan turun, begitupun sebaliknya.
- 4) Koefisien regresi konflik ( $X_3$ ) = 0,393 Hal ini menunjukkan bahwa konflik ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan ( $Y$ ) artinya apabila konflik ditingkatkan maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengukuran uji t kita dapat melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika nilai sig  $< 0,05$  dan koefisien beta positif, maka hipotesis didukung, jika nilai sig  $> 0,05$  dan koefisien beta negatif, maka hipotesis tidak didukung.

Berdasarkan hasil pengujian tabel 20 maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Komitmen ( $X_1$ ) terhadap Turnover Intention ( $Y$ )

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel kompensasi (X1) memiliki  $t_{hitung} -1,909$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,685$ . dengan signifikan sebesar 0,02 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka variabel kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro

2) Kompensasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel kompensasi (X2) memiliki  $t_{hitung} -2,600$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,685$ . dengan signifikan sebesar 0,023 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 maka variabel kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

3) Konflik (X3) terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel konflik (X3) memiliki  $t_{hitung} 4,404$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,685$  dengan signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka variabel konflik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter  $\beta$  (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. k dan (n-k-1). Variabel independen akan dikatakan berpengaruh signifikan secara simultan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%. Maka didapatkan uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.676	3	40.892	.400	.754 <sup>b</sup>
	Residual	3474.692	34	102.197		
	Total	3597.368	37			

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel 23 dapat disimpulkan variabel komitmen, kompensasi dan konflik secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Hal ini dapat dilihat dari  $F_{hitung} 0,400 > F_{tabel} 2,88$  dengan probabilitas  $0,754 > 0,05$  dan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang diperoleh dengan melihat tabel F.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur nilai presentase kemampuan variabel independen (X1,X2 dan X3) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). berikut adalah hasil pengujian R<sup>2</sup>.

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.651	5.74870

(Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel 14 diperoleh angka  $R^2$  sebesar 0,679 atau (67,9%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh komitmen, kompensasi, konflik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro sebesar 67,9%. Dengan kata lain variabel *turnover intention* pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel komitmen, kompensasi dan konflik sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap satu variabel dependen yaitu *turnover intention*. total responden penelitian 38 orang responden. Berdasarkan olah data yang menggunakan bantuan SPSS versi 25, hasil uji analisis penelitian tentang pengaruh komitmen, kompensasi dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen, kompensasi dan konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Maka peneliti dapat memaparkan dalam bentuk pembahasan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Komitmen (X1) Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.Indo Metro Surya Andola kota Metro. Pada variabel komitmen aspek yang paling berpengaruh adalah komitmen efektif, komitmen efektif memiliki hubungan yang paling kuat dan menguntungkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rinma Apri Liyana (2017) yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada variabel kompensasi aspek yang paling berpengaruh adalah insentif, pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja dan kemampuan karyawan dapat menurunkan tingkat *turnover* pada perusahaan sedangkan yang memperlemah adalah gaji, perusahaan memberikan gaji masih belum cukup layak dengan beban kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rinma Apri Liyana (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **3. Pengaruh Konflik (X3) Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi konflik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada variabel konflik aspek yang paling berpengaruh adalah perbedaan persepsi dan perbedaan tujuan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lauren (2017) yang menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **4. Pengaruh Komitmen (X1), Kompensasi (X2) dan Konflik (X3) Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi komitmen, kompensasi dan konflik berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota

Metro. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rinma Kharismawati (2016) yang menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **IV. Kesimpulan Dan Saran**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan komitmen terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
2. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
3. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
4. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen, kompensasi dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

##### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel komitmen, kompensasi, konflik dan *turnover intention* karyawan PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
2. Sebaiknya PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro lebih memfokuskan lagi perhatiannya pada konflik yang terjadi pada karyawan dengan tujuan untuk meminimalisir angka *turnover intention* karyawan PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
3. Kedepannya diharapkan PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro semakin baik dalam manajemen sumber daya manusia, mengelola asset, membimbing anggota dalam organisasi, memberikan pelatihan dan manajemen pemasaran produk, agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat.
4. Sebaiknya PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro agar memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai beban kerja yang diberikan, guna mengurangi tingkat *turnover intention* pada PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

#### **Daftar Pustaka**

- Apriliyana, R. (2014). Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan (studik asus di UMKM Bakpia Paguyuban PEW Laris Manis). *Jurnal Ilman*.
- Ekawarna, E. (2018). Manajemen konflik dan stres.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., &Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.Jurnal EMBA: JurnalRisetEkonomi, Manajemen, BisnisdanAkuntansi, 3(3).
- Handoko, 2017, ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *ManajemenSumberDayaManusia*. EdisiRevisi. Jakarta: PT. BumiAksara.

Sofyandi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kharismawati, Dewa A.P., and I. G. A. M. Dewi. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 5, no. 2, 2016.

Kusriyani, T., Megdalena, M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of management Vol. 02.No. 02*.

Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. "X". *AGORA Vol. 5, No. 1*.

Mangkunegara, A, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Rismayanti, Revilla D. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Malang : Program Sarjana UB Malang.

Robbis, S.P. & Judge, T.A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index.

Septiana, N., Suwanto, S., & Saputra, S. D. N. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Pada PT. Kali Rejo Lestari Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(3), 611-623.

Sunyoto. 2018. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Suwanto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).