

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARIAWAN PT.BPR KERINCI

Dona Elvia Desi<sup>1</sup>, Nika Dosari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci  
[dona.elde79@gmail.com](mailto:dona.elde79@gmail.com) , [nikadosary015@gmail.com](mailto:nikadosary015@gmail.com)

**Abstrak:** Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri ( Mobley, 2011). *Turnover intention* tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/ faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/ *turnover intention*. Banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* diantaranya komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja (Mobley, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dan besarnya pengaruh komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* PT. BPR Kerinci. Dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas atas instrumen penelitian, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Kerinci sebanyak 30 orang. Dengan alat analisis regresi linear berganda, koefisien determinan dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F diperoleh hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover invention*, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Secara simultan komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. pada PT. BPR Kerinci.

**Keyword :** *Turnover Intention*, kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja

**Abstract:** *Turnover intention is the tendency or intention of employees to voluntarily stop working from their jobs or move from one workplace to another according to their own choice (Mobley, 2011). Turnover intention does not stand alone, there are things that encourage the behavior of these employees. Someone will not leave the organization without a reason/factor that triggers the desire to move/turnover intention. Many factors affect Turnover intention including organizational commitment, compensation and job satisfaction (Mobley, 2011). This study aims to see the influence and magnitude of the influence of organizational commitment, compensation and job satisfaction on Turnover intention of PT. BPR Kerinci. By using validity and reliability tests on research instruments, the samples in this research were employees of PT. BPR Kerinci as many as 30 people. With multiple linear regression analysis tools, determinant coefficients and hypothesis testing with t test and F test it is obtained that partially organizational commitment and compensation have a negative and significant effect on turnover invention, while job satisfaction has no significant effect on Turnover intention . Simultaneously, organizational commitment, compensation and job satisfaction have a significant effect on turnover intention at PT. BPR Kerinci.*

**Keyword :** *Turnover Intention, compensation, organizational commitment, job satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Hartono (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Lia Witasari (2009) *turnover intention* adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Pengertian lain disampaikan oleh Bluedorn (2001) yang menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

*Turnover intention* tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/ faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/ *turnover intention*.

Menurut Mobley (2011:150) ada tiga indikator yang mempengaruhi turnover intention yaitu :

- 1) Pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*). Individu berfikir untuk keluar dari pekerjaannya. Diawali dengan ketidakpuasan kerja oleh karyawan, dan adanya pemikiran bahwa ia tidak akan bertahan lama di perusahaan.
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Individu menunjukkan indikasi untuk keluar dari perusahaan, seperti meminimalisir usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Sikap karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan lain.

Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adapun indikator-indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)  
Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*)  
Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)  
Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

### **Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention**

Menurut Mobley (2012) komitmen organisasi yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* dengan kata lain komitmen organisasi berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Namun juga bisa berdampak positif di karenakan apabila

suatu Komitmen yang terlalu tinggi dan karyawan tidak menyanggupi komitmen tersebut maka *Turnover Intention* akan meningkat juga.

Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara perusahaan dengan dirinya. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

H1. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Hasibuan (2013), menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”.

Dan menurut Veithzal Rivai (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Adapun indikator kompensasi yang di gunakan adalah seperti yang di kemukakan Hasibuan (2012:86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji. Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya sepadan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Upah. Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- 3) Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
- 4) Asuransi. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.
- 5) Tunjangan. Yaitu pemberian sejumlah uang pada saat-saat tertentu, seperti tunjangan hari raya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Menurut Mobley, Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover*. Apabila karyawan merasa puas dalam menerima gaji maka kecil kemungkinan terjadinya *turnover intention*, namun gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadinya *turnover intention* karyawan.

Zeffane (2010) juga menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Namun apabila adanya kepuasan terhadap kompensasi yang diterima karyawan maka kecil kemungkinan terjadinya keinginan berhenti bekerja.

### **H2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita (Wibowo (2013). Dan menurut Afandi ( 2013) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- d. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor yang dapat menentukan turnover. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka *turnover intention* akan menurun, namun apabila kepuasan kerja yang di peroleh oleh karyawan maka *turnover intention* akan meningkat. (Mobley, 2011)

Menurut Mangkunegara (2013). Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memuaskan baik dari segi gaji, fasilitas ataupun rekan kerja maka tidak akan terjadinya *turnover intention*. Namun apabila seorang karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja yang memuaskan maka akan ada terjadinya *turnover intention*, Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover akan meningkat tinggi.

H3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Kerinci yang berjumlah 30 orang karyawan dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan Kuesioner. Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas data dan uji reabilitas. Analisis data hasil penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial yaitu uji regresi linear berganda.

## **HASIL PENELITIAN**

Menggunakan metode regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dihasilkan karakter responden, nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi, nilai uji F (Anova) dan nilai uji t.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden terdiri dari 66,7% yang berjenis kelamin pria, dan 33,3% yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dapat disimpulkan bahwa proporsi populasi antara pria dan wanita yang bekerja di PT. BPR Kerinci didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki dianggap lebih mampu

bertindak secara objektif, gesit, dan kuat secara mental maupun tenaga untuk bekerja di luar ruangan. Karena sebagian besar kegiatan operasional PT. BPR Kerinci lebih banyak dilakukan di luar kantor. Seperti menjual produk bank yang harus dilakukan secara langsung ke tempat usaha calon nasabah, pengumpulan simpanan yang harus diambil langsung ke tempat usaha nasabah serta penagihan kredit juga dilakukan dengan sistem jemput bola yaitu pemungutan langsung ke tempat usaha nasabah. Berdasarkan pendidikan terakhirnya, pendidikan terakhir responden penelitian didominasi oleh SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 66,7%. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden bertahan selama 1-9 tahun sebanyak 73,3% sedangkan 26,7% sisanya telah bekerja selama 10-19 tahun. Sedangkan berdasarkan usia responden didominasi oleh usia awal produktif kerja yakni usia 20-29 tahun sebanyak 50,0%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan dikatakan valid.  $r$  hitung diperoleh dari hasil output SPSS yaitu nilai *Corrected item-total* untuk semua item pertanyaan masing-masing indikator variabel.  $r$  tabel diperoleh dari tabel  $r$  dengan kriteria sebagai berikut. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan  $\alpha=5\%$  (0,05),  $df = n-2$   $df = 20-2=18$  Sehingga dengan  $df = 18$  dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) di dapatkan  $r$  tabel = 0,468. Berdasarkan hasil uji coba instrumen penelitian, seluruh butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Cronbach Alpha dengan melihat Reability Statistic. Menurut Ghazali (2014) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Berdasarkan hasil uji coba instrumen penelitian, seluruh butir pernyataan keseluruhan item alat ukur dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Berganda.

Persamaan regresi berganda untuk melihat pengaruh Komitmen Organisasional (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja ( X3 ) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat dengan memperhatikan tabel 1. Berdasarkan tabel 1 tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 99,138 - 0,715X_1 - 0,140X_2 - 0,012X_3 + e$$

**Tabel 1.**  
Coefficients output SPSS

Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero	Partial	Part	Tolerance	VIF



						ord er				
(Constant)	99,138	12,442		7,968	0,000					
Komitmen Organisasional	-0,715	0,201	-0,826	-3,553	0,001	-0,933	-0,572	-0,219	0,070	14,193
Kompensasi	-0,140	0,056	-0,202	-2,498	0,019	-0,595	-0,440	-0,154	0,580	1,723
Kepuasan Kerja	-0,012	0,215	-0,012	-0,058	0,955	-0,851	-0,011	-0,004	0,083	12,107
a. Dependent Variable: Turnover Intention										
Sumber : Output SPSS										

Dari persamaan diatas diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan maka *Turnover Intention* akan menurun dan sebaliknya jika komitmen organisasi, menurun maka *Turnover Intention* akan meningkat. Dari hasil regresi linear berganda diperoleh bahwa X<sub>1</sub> Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. BPR kerinci. Artinya jika Komitmen Organisasional meningkat maka akan terjadi penurunan *Turnover Intention* pada karyawan BPR kerinci, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mobley (2012) dimana Mobley menyatakan bahwa jika komitmen organisasi yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* atau akan berdampak negatif terhadap *Turnover Intention*. namun juga bisa berdampak positif terhadap *Turnover Intention* dikarenakan apabila suatu Komitmen yang terlalu tinggi dan karyawan tidak menyanggupi komitmen tersebut maka *Turnover Intention* akan meningkat juga.

Dari persamaan diatas diperoleh hasil bahwa Kompensai (X2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Artinya jika Kompensasi ditingkatkan maka *Turnover Intention* akan menurun dan sebaliknya jika kompensasi menurun maka *Turnover Intention* akan meningkat. hasil penelitian ini sejalan dengan teori Zeffane (2010) menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Namun apabila adanya kepuasan terhadap kompensasi yang diterima karyawan maka kecil kemungkinan terjadinya keinginan berhenti bekerja.

Dari hasil regresi linear berganda diperoleh bahwa (X3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan BPR kerinci. Artinya jika Kepuasan kerja meningkat maka akan terjadi penurunan *Turnover Intention* pada karyawan BPR kerinci, hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memuaskan baik dari segi gaji, fasilitas ataupun rekan kerja maka tidak akan terjadinya *turnover intention*. Namun apabila seorang karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja yang memuaskan maka akan ada terjadinya *Turnover Intention* atau keluar dari pekerjaannya.

### Koefisien Determinan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh sumbangan pengaruh yang diberikan Komitmen Organisasional ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ). Nilai Koefisien Determinan dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel

Mode Summary Output SPSS

#### Model Summary

Model	r	r Square	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.901	.890	1.83636

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Dari tabel 2. diatas diperoleh nilai r Square adalah sebesar 0.901 atau 90.1% artinya pengaruh variabel komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. BPR Kerinci adalah 90.1% sedangkan sisanya yaitu 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pernyataan hipotesis, apakah secara individual variabel bebas (komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasa kerja) berpengaruh negatif terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung  $\geq$  t tabel maka Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. T hitung diperoleh dari output SPSS tabel coeficiens sedangkan t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan tingkat signifikan untuk uji dua arah 5% (0,05) dan jumlah responden 30 orang, maka di dapat t tabel adalah  $df = n-k-1$  ( $30-3-1 = 26$ ), sehingga diperoleh t tabel = 2,056. Nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 3.

Dari tabel 2. diperoleh nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar -3,553. Sehingga nilai t tabel menjadi - 2,056. Nilai - t hitung  $<$  nilai - t tabel atau - 3,553  $<$  - 2,056. Serta nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan arah negatif antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Kerinci.

Dari tabel 2. diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar - 2,498. Sehingga nilai t tabel menjadi - 2,056. Nilai - t hitung  $<$  nilai - t tabel atau - 2,498  $<$  - 2,056. Serta nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan arah negatif antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Kerinci.

Dari tabel 2. diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar - 0,058. Sehingga nilai t tabel menjadi - 2,056. Nilai - t hitung  $\geq$  nilai - t tabel atau - 0,058  $\geq$  -

2,056. Serta nilai signifikansi  $0,955 > 0,05$  sehingga  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan arah negatif antara kepuasan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Kerinci.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pernyataan hipotesis, apakah secara simultan/bersama variabel bebas (komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja) berpengaruh negatif terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung  $\geq$  F tabel maka Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika nilai F hitung  $<$  F tabel maka Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. F hitung diperoleh dari output SPSS tabel Anova sedangkan F tabel diperoleh dari tabel F dengan ketentuan  $df_1 = 3$   $df_2 = n - k - 1$  ( $30 - 3 - 1 = 26$ ), dimana k adalah jumlah variabel x (bebas), 1 adalah jumlah variabel y (terikat) dan n adalah jumlah sampel. Sehingga didapat F tabel 2,98. Nilai F hitung dapat dilihat dari tabel 3.

**Tabel 3.**

Anova output SPSS

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	798,489	3	266,163	78,928	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87,677	26	3,372		
	Total	886,167	29			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasional						

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 3. Diatas diperoleh nilai F hitung 78,928. Nilai F hitung  $>$  nilai F tabel atau  $78,928 > 2,98$ . serta dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pegawai BPR kerinci

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai BPR Kerinci maka dapat disimpulkan sbb :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.BPR Kerinci, hal ini di buktikan dengan - t hitung  $<$  nilai - t tabel atau  $- 3,553 < - 2,056$ . Serta nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Turnover Intention karyawan PT.BPR Kerinci, hal ini dibuktikan dengan nilai - t hitung  $<$  nilai -t tabel atau  $- 2,498 < - 2,056$ . Serta nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.BPR Kerinci. Hal ini dibuktikan Nilai - t hitung  $\geq$  nilai - t tabel atau  $- 0,058 \geq 2,056$ . Serta nilai signifikansi  $0,955 > 0,05$



4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan BPR kerinci. Hal ini dapat dibuktikan dari Nilai F hitung > nilai F tabel atau  $78,928 > 2,98$ . serta dengan nilai signifikansi sebesar  $000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator), Riau : Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan ke VIII*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, H. (2012). *manajemen personalia & sumber daya manusia*. yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- H.mobley, w. (1986). *pergantian karyawan sebab dan akibat pengendaliannya*. bandung: PPM.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. 10th Edition. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mobley, w. H. (1996). *turnover intention*. -: sari manajemen .
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada,
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada,
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta*; Bumi Aksara..
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*; PT Bumi Aksara.
- S.P. Hasibuan, D. m. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta.
- Prof. Dr. pandi afandi, S. (2017). *Teori, konsep dan indikator*. pekan baru: manajemen sumber daya manusia.
- Panggabean, Mutiara. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogo
- Zainal, v. r. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. ,rajawali.
- Zeffane, Rachid M. 2003. *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*. International Journal of Manpower. Vol. 15 No. 9/10,