



# 9.95%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 13 JUL 2024, 12:17 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

**IDENTICAL** 0.27%    **CHANGED TEXT** 9.67%    **QUOTES** 0.11%

## Report #22006289

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Kunci utama kesuksesan operasional organisasi terletak pada pengelolaan SDM yang efektif. **22** **104** Tanpa pengelolaan SDM yang mumpuni, organisasi akan sulit mencapainya. Organisasi yang ingin sukses diperlukan investasi pada pemberdayaan sumber daya manusia. Karyawan yang kompeten dan bermotivasi tinggi menjadi aset berharga yang tak ternilai harganya. Dalam konteks ini, peran krusial sumber daya manusia sebagai aset strategis menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks (Branson et al., 2019). Sumber daya manusia berkontribusi dalam menjalankan tugas operasional, mengembangkan inovasi, serta berinteraksi dengan pelanggan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi pengembangan SDM yang tepat harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan yang ingin terus berkembang. Pengelolaan SDM yang baik bisa berdampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi seperti penghematan biaya, stabilitas organisasi, produktivitas tinggi, dan inovasi yang berkelanjutan (Haque et al., 2021). Kurangnya pengelolaan yang tepat dapat menyebabkan hilangnya semangat kerja dan berujung pada pengunduran diri atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya. Turnover intention mencerminkan pemikiran atau hasrat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Turnover intention yaitu berapa lama karyawan cenderung bertahan dalam organisasi (Alam & Asim, 2019). Menurut Nugroho & Afifah (2021), Turnover intention adalah fenomena di

mana karyawan menunjukkan hasrat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan memilih kesempatan di organisasi lain. Pergantian karyawan bagi organisasi merupakan pemborosan dalam investasi dan pelatihan karyawan. Selain itu, bisa berdampak buruk pada motivasi pegawai, meningkatnya beban kerja, dan mempersulit perencanaan kerja (Astuti & Mayasari, 2021). Studi-studi telah menunjukkan bahwa turnover dengan tingkat yang tinggi dapat berdampak buruk terhadap kinerja dan stabilitas organisasi (Bolt et al., 2022). Tingkat retensi karyawan yang baik merupakan indikasi bahwa sebuah organisasi memiliki strategi retensi yang kuat dan mengalami pergantian karyawan yang rendah. Tingkat retensi sebesar 90% atau lebih tinggi dianggap sebagai tingkat retensi yang baik, yang berarti organisasi seharusnya berusaha untuk memiliki tingkat pergantian karyawan rata-rata sebesar 10% atau kurang (Tenney et al., 2021). Turnover karyawan tidak akan muncul jika tidak ada penyebab serta faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan. Orang tidak akan meninggalkan perusahaannya kecuali mereka mempunyai alasan untuk mencari pekerjaan baru dan ingin berganti pekerjaan. Menurut Wobley, dalam Desi & Dosari (2023) menyatakan bahwa terdapat tiga hal yang mempengaruhi individu keluar yaitu: Kecenderungan untuk menyimpang dari pekerjaan saat ini untuk mengejar peluang baru. Kedua yaitu faktor kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai aspek operasional, seperti sistem penggajian,

pengawasan, beban kerja, peluang promosi, dan suasana kerja secara keseluruhan. Terakhir, ada masalah komitmen terhadap organisasi. 1 Penyebab masalah komitmen berasal dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, penurunan motivasi dan komitmen karyawan akibat beban kerja berlebihan, tekanan tinggi, dan kurangnya dukungan dapat berakibat fatal bagi perusahaan. Pekerja yang mengalami kepuasan kerja sering menunjukkan keinginan yang berkurang untuk pindah ke posisi lain dan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Pendapat Robbins & Judge (2019) kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik dengan kinerja. Pada satu sisi, kepuasan kerja juga dapat mengurangi niat berpindah karyawan. Karyawan yang merasa puas akan cenderung bertahan dan tidak ada keinginan untuk berpindah (Fauzi et al., 2022). Pendapat dari Yelfira & Soeling (2021), kompensasi dengan turnover memiliki keterkaitan yang sangat erat. Karyawan yang dibayar sesuai dengan tingkat kinerja dan penghargaan yang layak, mereka akan merasa puas dan tidak akan berpikir meninggalkan pekerjaannya (Insan, 2020). 85 Hubungan antara turnover karyawan dan tingkat komitmen organisasi telah menjadi fokus penelitian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Turnover karyawan dengan tingkat tinggi seringkali menjadi masalah besar bagi perusahaan karena dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kelangsungan bisnis, serta biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Hal tersebut sejalan pendapat Dewi & Budiono, (2020), ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan niat berpindah. Ketika karyawan merasa terhubung dengan perusahaan dan memiliki rasa memiliki yang kuat, Karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan penurunan keinginan untuk mencari peluang kerja alternatif. Menurut laporan dari Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022, terdapat Sebanyak 43,4% dari tenaga kerja yang berusia 15-24 tahun mengalami perpindahan pekerjaan karena faktor internal. Menurut BPS, alasan-alasan internal mencakup penghasilan yang tidak memuaskan atau ketidakcocokan dengan lingkungan kerja. Terdapat aspek ketidakpuasan yang menimbulkan

niat karyawan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain. Terdapat ketidakcocokan antara karyawan dengan perusahaan sehingga tidak tumbuh komitmen antara kedua belah pihak yang mengakibatkan karyawan mempunyai keinginan meninggalkan Perusahaan. Permasalahan turnover intention karyawan menjadi isu yang penting untuk diteliti, terutama dalam konteks PT. XYZ yang terjadi peningkatan perpindahan karyawan. Perlu pemahaman yang lebih untuk mengidentifikasi komponen yang menjadi pengaruh, serta strategi yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak negatifnya. Dalam konteks PT. XYZ, memahami faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan merupakan langkah penting dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat turnover intention . Melalui penelitian yang mendalam, perusahaan dapat mengidentifikasi penyebab turnover intention , memahami motivasi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, dan merancang kebijakan atau program yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan. Berdasarkan penelitian Mora et al., (2022) dan Reza et al., (2023) mengatakan variabel kompensasi berhubungan dengan variabel turnover intention karyawan. Namun berbeda dari penelitian Bede et al., (2022) bahwa kompensasi belum bisa mengurangi turnover intention. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian dari Muzakki, (2024) dengan hasil variabel kompensasi tidak memiliki dampak pada turnover intention . Menurut Bairizki et al., (2021) dengan hasil variabel komitmen memiliki keterkaitan dan hubungan yang signifikan terhadap variabel niat berpindah . Artinya, Karyawan yang loyal dan terikat kuat dengan perusahaan cenderung memiliki kecenderungan yang berkurang untuk mencari peluang kerja alternatif. Hal berbeda dari penelitian Manopo, et al., (2023) bahwa bahwa kompensasi tidak memiliki efek yang signifikan dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan . Setiawan & Soerjoatmodjo, (2021) ada hubungan antara kepuasan kerja dan niat pergantian sudah mapan dalam literatur . Hal serupa dari Santika et all., (2023) dimana kepuasan signifikan dan memiliki pengaruh terhadap niat ingin keluar dari perusahaan. Hasil berbeda penelitian Reza et al., (2023) kepuasan kerja

tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Begitu juga temuan dari Imran et al., (2020) dimana kepuasan kerja tidak menjadi faktor penentu utama bagi karyawan untuk memutuskan untuk meninggalkan perusahaan . Dari penelitian di atas, masih terdapat pertentangan hasil penelitian. Terjadinya inkonsistensi hasil penelitian mendasari peneliti untuk melakukan penelitian baru berdasarkan penelitian sebelumnya. Hal tersebut berdasarkan saran dari penelitian dari Salju et al., (2023) bahwa Diperlukan evaluasi ulang terhadap peran komitmen organisasional dan variabel kompensasi dalam memengaruhi keinginan para pekerja untuk berpindah pekerjaan. 5 44 Dari permasalahan tersebut, penulis ingin meneliti Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. XYZ.

Kemudian memperoleh model analitis yang menggambarkan hubungan antar variabel. 14 32

1.2. 1 6 8 9 10 13 14 25 31 32 34 39 45 50 62 86 Rumusan Masalah Berdasarkan

dari latar belakang penulisan, terdapat rumusan masalah peneliti yaitu: 1. 1 3 6 8 9 10

13 14 18 20 25 31 32 33 45 50 62 63 67 Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap turnover intention ? 2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention ?

1 2 3 6 8 9 10 13 14 18 20 25 31 32 33 50 63 67 3. Apakah kepuasan kerja

memiliki pengaruh terhadap turnover intention ? 1 3 6 8 9 10 13 14 20 25 31 32 33 63

1.3. Tujuan Penelitian 1. 57 Menguji dan menganalisa pengaruh komitmen

organisasional terhadap turnover intention . 2. Menguji dan menganalisa

pengaruh kompensasi terhadap turnover intention . 3. Menguji dan

menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention . 1.4. Manfaat Penelitian 1.

Manfaat Praktis Penulisan bertujuan untuk mendapatkan ilmu yang lebih dalam terkait faktor-faktor penyebab yang menimbulkan tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan ( turnover intention) di PT. XYZ.

Dengan mengungkap faktor penyebabnya, diharapkan manajemen perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi turnover karyawan yang tinggi. Melalui penulisan ini, manajemen bisa mendapatkan wawasan yang lebih dalam untuk mengatasi tantangan turnover yang dihadapi. 2.

Manfaat Teoritis Hasil dari penulisan ini bisa menjadi landasan referensi serta melengkapi literatur terkait studi komitmen organisasional, kepuasan kerja, serta turnover intention . Penulisan diharapkan bisa berkontribusi dalam pemahaman yang lebih mendalam terhadap topik-topik tersebut, serta dapat menjadi sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki fokus serupa. **48 92 115 116** BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1.

**48 115** Kajian Teori 2.1 1. Komitmen Organisasional 2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional Sidharta (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasional mengacu pada sejauh mana para anggota memberikan dukungan kepada organisasi tertentu, membantu mencapai tujuan, dan ingin tetap menjadi berkontribusi pada organisasi. Kemudian menurut Rinnanik (2021) Komitmen organisasional merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi, di mana mereka menunjukkan kesetiaan dan dedikasi untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasional mencerminkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan merasa terikat dan loyal kepada organisasi, dan organisasi memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Menurut pendapat Putra (2022) menyatakan jika komitmen organisasional tidak tinggi, maka karyawan akan kurang berkomitmen terhadap perusahaan dan lebih besar kemungkinannya untuk keluar. Dedikasi terhadap organisasi merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi didorong untuk bekerja secara proaktif dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, bisa Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang di mana seorang karyawan memiliki kecenderungan mendalam untuk memahami organisasi, mengikrarkan kesetiaan pada organisasi, dan bertahan. 2.1.1.2. Indikator Komitmen Organisasional Indikator komitmen organisasional dari pendapat Ardianto et al., (2021) sebagai berikut: 1. **48 106** Keinginan yang kuat sebagai anggota. Menunjukkan niat dan tekad untuk terlibat, berkontribusi, dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas dan tujuan kelompok atau organisasi tersebut. **9** Keinginan untuk menjadi anggota yang kuat menunjukkan rasa komitmen

dari anggota terhadap organisasi atau kelompok tersebut. Faktor yang menyebabkan rasa komitmen seperti sejalan dengan nilai diri pribadi seperti rasa identitas dengan nilai-nilai dan tujuan kelompok, keinginan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja yang mempunyai kesamaan minat dan visi, atau harapan untuk mencapai kepuasan pribadi dan pemenuhan kebutuhan melalui keterlibatan dalam kegiatan kelompok. 48 106 113 2. Keinginan untuk

berusaha keras dalam bekerja. Motivasi intrinsik yang kuat untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi, mencapai hasil yang menguntungkan, dan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam kerangka kerja atau tugas tertentu. 3.

Penerimaan nilai-nilai organisasi. Merupakan proses di mana karyawan menginternalisasi dan menerima norma, nilai, budaya, dan prinsip-prinsip yang dianut oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Setelah anggota menerima apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, mereka secara sadar mengikuti prinsip-prinsip tersebut dalam bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja. Contoh nilai-nilai ini yaitu pemahaman tentang tujuan, misi, dan visi organisasi serta keyakinan akan pentingnya penekanan nilai organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. 4. Penerimaan tujuan organisasi. Keinginan yang konsisten untuk menetap dan memperlihatkan komitmen jangka panjang dalam perusahaan tercermin melalui usaha yang berkesinambungan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi kewajiban sebagai karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan utama untuk secara efektif mendukung pencapaian tujuan organisasi. 2.1.2 Kompensasi 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Memajukan produktivitas para pekerja di dalam perusahaan erat kaitannya dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia, di mana kompensasi menjadi faktor elemen kunci yang dapat mendorong semangat dan dedikasi karyawan. Nainggolan et al., (2022) menyatakan terkait konsep dasar dari kompensasi yaitu melibatkan pertukaran antara karyawan dengan perusahaan, di mana karyawan menyumbangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan menciptakan keunggulan kompetitif sesuai dengan visi perusahaan. Sebagai balasannya, perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, tunjangan, bonus,

serta menghasilkan lingkungan kerja yang baik, peluang untuk pendidikan dan pelatihan, Tujuan utama dari beragam inisiatif yang dilaksanakan adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara bidang pribadi dan profesional mereka. Hasibuan (2019) Kompensasi yaitu sebuah penghargaan dari perusahaan kepada pekerja atau karyawan atas kerja keras, kinerja, kontribusi, dan waktu yang mereka habiskan untuk perusahaan. Imbalan yang diberikan seperti gaji, tunjangan, bonus, serta fasilitas dan kesempatan pengembangan karier. Kompensasi bukan hanya sebagai pengganti pekerjaan yang dilakukan karyawan, tetapi juga sebagai instrumen untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Fahraini & Syarif (2022) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan bentuk imbal balik dari perusahaan kepada karyawan atas dedikasi dan kontribusi mereka selama periode kerja tertentu. Imbal balik ini dapat berupa pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kompensasi adalah total pemberian dalam hal imbalan yang diperoleh karyawan atas pekerjaan atau prestasi mereka dalam suatu perusahaan atau institusi. **108** Imbalan ini dapat berupa uang, barang, atau

bentuk lainnya. 2.1.2.2. Indikator Kompensasi Indikator kompensasi dari pendapat Harahap et al., (2019) yaitu sebagai berikut: 1. Upah dan Gaji Upah dan gaji menjadi komponen utama dalam paket kompensasi, yang merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pekerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Upah biasanya mengacu pada uang yang diberikan secara langsung kepada pekerja sebagai kompensasi atas jam kerja mereka. Upah seringkali berkaitan dengan pekerjaan yang bersifat lebih sementara atau berbasis jam kerja, seperti pekerjaan harian atau pekerjaan proyek. Gaji merujuk pada jumlah yang disepakati antara pengusaha dan karyawan untuk jangka waktu tertentu, seperti bulan atau tahun. **5 35 49 55**

**96** 2. Insentif Insentif adalah kompensasi atau imbalan tambahan yang diberikan perusahaan selain gaji atau upah. Insentif mencakup bonus tahunan, insentif penjualan, insentif kinerja, dan pembayaran lain yang memberi

penghargaan kepada karyawan atas pencapaian hasil atau sasaran tertentu.

3. Tunjangan Kompenasi tambahan yang diberikan kepada tenaga kerjanya selain gaji dasar dari perusahaanya. Tunjangan ini bisa berupa uang atau fasilitas lain yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. **105** Jenis tunjangan yang diberikan bervariasi tergantung pada kebijakan perusahaan dan posisi karyawan. Contohnya meliputi tunjangan kesehatan, transportasi, makan, hari raya, perumahan, pendidikan dan lain-lain.

4. Fasilitas Fasilitas perusahaan merujuk pada sarana atau prasarana yang disediakan untuk memudahkan atau mendukung pelaksanaan suatu kegiatan atau aktivitas. Fasilitas bisa berupa benda fisik atau layanan yang

dirancang untuk memberikan kenyamanan, keamanan, dan efisiensi bagi pengguna. 2.1.3. Kepuasan Kerja 2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja Faktor kepuasan kerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Setiawan (2020), Kepuasan kerja menunjukkan emosi atau perasaan individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan yang tinggi mencerminkan pandangan yang menguntungkan pada pekerjaan mereka. Perasaan tersebut berasal dari keterlibatan karyawan dengan peraturan kerja, perilaku individu, dan evaluasi individu terhadap peran mereka.

Indahingwati (2020), kepuasan kerja atau job satisfaction adalah perasaan emosional yang dialami individu terhadap pekerjaan mereka. Perasaan emosional yang dirasakan dapat berbeda dari setiap individu, bisa menyenangkan maupun tidak menyenangkan. **90** Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya bersikap positif, sedangkan orang yang tidak puas bersikap negatif.

Pendapat Prayogi (2019), Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap positif emosional individu yang muncul dari penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Penilaian ini mengacu pada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan harapan dan kebutuhan pribadi individu, sehingga menghasilkan rasa puas dan terpenuhi. Dari pengertian di atas, kepuasan kerja bisa diartikan sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kesejahteraan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berasal dari harapan positif individu terhadap berbagai

aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja yang kondusif, terdapat relasi yang dengan rekan kerja dan atasan, gaji memuaskan, ada kesempatan peluang pengembangan karir, dan pencapaian tujuan kerja yang memuaskan. 2.1.3.2.

45 72

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Luthans (2021), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu: 1. Puas dengan pekerjaannya. Se jauh mana karyawan merasa puas dengan tugas-tugas yang mereka lakukan, tingkat tanggung jawab, kreativitas, dan se jauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan faktor minat dan keahlian mereka. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri mencerminkan se jauh mana karyawan merasa tertantang, termotivasi, dan memiliki rasa pencapaian dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka. 2. Kepuasan terhadap gaji Kepuasan terhadap gaji adalah perasaan puas yang dirasakan seseorang terkait kompensasi finansial yang diterimanya dari pekerjaan. Perasaan ini muncul ketika gaji yang diterima dianggap sesuai dengan harapan, kontribusi, dan kebutuhan finansial individu. Hal ini mencakup se jauh mana karyawan merasa puas dengan besaran gaji mereka, insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya yang mereka terima dari perusahaan. Promosi biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan sering kali juga kompensasi yang lebih baik. 3. Promosi Merujuk pada kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang secara profesional, termasuk pelatihan, pengembangan karir, dan promosi. 4. Pengawasan Merupakan gaya pengawasan yang berpusat pada karyawan yang bisa memengaruhi kepuasan kerja, dimana terdapat sumbangsih atau pengaruh yang ditunjukkan oleh atasan yang memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pengawasan melibatkan pemberian arahan, bimbingan, dan umpan balik untuk perbaikan dan peningkatan kinerja. 5. Kepuasan terhadap keadilan organisasional Mengacu pada seberapa puas seseorang dengan keadilan dan konsistensi kebijakan, prosedur, dan pengambilan keputusan di perusahaan mereka. Mencakup persepsi individu tentang se jauh mana organisasi bertindak secara adil dalam memperlakukan karyawan, memberikan kesempatan yang sama, dan menghargai kontribusi mereka. Kepuasan terhadap

keadilan organisasional sangat penting karena dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan, motivasi mereka, komitmen mereka terhadap organisasi, dan perilaku mereka di tempat kerja. 6. Kondisi kerja Merujuk pada suasana kerja, hubungan pribadi antar rekan kerja, dan dukungan yang dirasakan dari atasan dan rekannya. Kondisi kerja mencakup keselamatan kerja, jam kerja fleksibel, terdapat hubungan baik dalam berkerja, adanya keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi, serta budaya organisasi yang memengaruhi pengalaman dan kesejahteraan karyawan. 2.1.4. Turnover Intention

2.1.4.1. Pengertian Turnover Intention. Adrias (2021), turnover yaitu berpindahnya karyawan dalam bentuk masuk dan keluar dari perusahaan. Sementara niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dikenal sebagai turnover intention . Jika seseorang ingin meninggalkan pekerjaannya atau berpindah dari perusahaan, itu disebut sebagai niat pindah. Kemudian menurut pendapat Yusuf & Widakdo (2023) turnover intention merujuk pada keinginan atau hasrat untuk berhenti dari pekerjaan atau organisasi saat ini, mencerminkan kecenderungan individu untuk mencari peluang baru di luar tempat kerjanya. Niat tersebut mencerminkan tingkat ketidakpuasan atau ketidakcocokan individu terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, atau organisasi secara keseluruhan. Turnover intention mengarah pada perilaku karyawan untuk berhenti secara sukarela karena faktor tertentu (Astuti & Mayasari, 2021). Mengacu pada perilaku karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri secara sukarela karena adanya faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi keputusan mereka Berdasarkan pemahaman yang disebutkan di atas, niat pergantian atau turnover intention dapat digambarkan sebagai kecenderungan yang disengaja untuk berpindah. Niat pergantian berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk melepaskan diri dari perusahaan yang didorong oleh hasrat pencarian pekerjaan lain dan peluang pekerjaan di tempat lain yang lebih menarik. Fenomena ini menyoroti keadaan psikologis karyawan terkait perubahan mereka karena keterbatasan yang dirasakan atau kondisi yang tidak memuaskan di lingkungan kerja mereka saat ini. 2.1.4.2. Indikator-indikator Turnover Intention Raditio

et al., (2023) terdapat indikator-indikator yang menjadi penyebab seseorang berniat pindah yaitu sebagai berikut: 1. Adanya niat untuk berpindah atau keluar dari organisasi. Merujuk pada keinginan atau rencana seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini. Keinginan ini seringkali dipicu oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, ketidakjelasan jalur pengembangan karir, kompensasi yang dianggap tidak adil, serta hubungan yang kurang harmonis dengan atasan atau rekan kerja. 2. Pencarian pekerjaan lain. Pencarian pekerjaan lain adalah proses aktif yang dilakukan individu untuk menemukan peluang pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan keterampilan, minat, dan tujuan karier mereka. Proses ini mencakup berbagai aktivitas seperti menelusuri lowongan pekerjaan, mengirimkan lamaran, menghadiri wawancara, dan berinteraksi dengan jaringan profesional. 3. Pemikiran untuk keluar dari organisasi. Menunjukkan individu yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan menjadi tertarik untuk keluar setelah menemukan peluang karir di tempat lain yang lebih menarik, yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap lanjut atau keluar pekerjaan tersebut. 2.2. **2 39 48 92 111** Penelitian Terdahulu Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu. Sumber: Penelitian sebelumnya. 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian Untuk melihat dan memahami bagaimana variabel berpengaruh satu sama lain, dibutuhkan kerangka konseptual untuk membentuk dasar pemikiran. Dalam kerangka penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan korelasi atau hubungan antara komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan turnover intention sebagai variabel dependen. **9 15 47** Semakin tinggi komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja akan mengurangi niat berpindah atau turnover intention . Tingkat kompensasi dan komitmen yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat berpindah dari organisasi. Karyawan yang puas dengan perusahaannya cenderung bertahan dan tetap memilih untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka jika digambarkan kerangka berpikir yaitu: Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 2.4. Hipotesis Dari kerangka

berpikir, didapatkan hasil hipotesis: Pengaruh komitmen organisasional (X 1) terhadap turnover intention (Y) Tingkat turnover intention rendah terjadi pada individu yang memenuhi komitmen organisasional mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki berkomitmen terhadap perusahaan mereka akan lebih cenderung untuk bertahan. Komitmen organisasional, yang merupakan aspek perilaku krusial, mencerminkan keterikatan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Tingkat komitmen ini menjadi indikator kuat kemungkinan karyawan untuk bertahan di perusahaan. 22 84 Dalam komitmen, karyawan menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan dan proses yang berkelanjutan. Karyawan yang terpenuhi dengan kompensasi dan benefit yang diberikan perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dan menunjukkan kesetiaan kepada perusahaan (Skripsia, 2023) Hasil penelitian dari Raditio et., al (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berdampak negatif terhadap turnover intention.

38 73 H1: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention .

Pengaruh kompensasi (X 2) terhadap turnover intention (Y) Jika imbalan yang didapatkan oleh karyawan tidak selaras dengan tingkat kontribusi mereka, dapat menyebabkan situasi di mana individu merasa terdorong untuk memilih peluang kerja di tempat lain. Jika karyawan diberi kompensasi yang baik dan sesuai dengan harapan mereka, mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka, sehingga menekan kemungkinan meninggalkan organisasi (Rivai, 2023). Perusahaan yang sesuai dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya, akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, loyalitas serta mendorong mereka untuk terus bekerja di perusahaan dan memberikan kontribusi yang optimal. Pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan adalah salah satu cara untuk mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Rony, et al., 2023). Pembayaran kompensasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah. Orang dapat meninggalkan pekerjaan karena tidak menerima kompensasi yang adil (Mulang, 2020). Ketika karyawan merasakan perbedaan antara kontribusi dengan kompensasi yang mereka terima, akan mengakibatkan peningkatan

ketidakpuasan terhadap organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mempertimbangkan beberapa faktor penting. Pertama, besaran kompensasi harus dirasakan adil oleh karyawan itu sendiri. Kedua, jumlah kompensasi harus sesuai dengan ekspektasi karyawan dan relevan dengan kelas pekerjaan mereka ( job class ). [1](#) [3](#) [8](#) [37](#) [97](#) Berdasarkan hasil penelitian Lubis & Onsardi (2021) menunjukkan hubungan negatif antara kompensasi dan turnover intention . Berlandaskan kerangka pemikiran ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan: H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention . Pengaruh kepuasan kerja ( X 3 ) terhadap turnover intention ( Y ) Berbagai mekanisme terlibat dalam korelasi antara kepuasan kerja dan niat pergantian. Awalnya, peningkatan kepuasan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan rasa keterikatan mereka pada perusahaan atau organisasi. Kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bertahan dan berkontribusi positif bagi organisasi (Derrick, 2022). Lebih dari itu, kepuasan kerja tinggi dapat mengurangi turnover intention dan mungkin dialami oleh karyawan. Ketika karyawan merasa terpenuhi, mereka cenderung lebih setia terhadap organisasi dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain. Menurut Yelfira & Soeling (2021) peningkatan kepuasan akan menurunkan turnover bergitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki ketidakpuasan maka akan menaikkan niat berpindah karyawan. [1](#) [2](#) [4](#) [6](#) [40](#) [41](#) H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention . [48](#) [54](#) [76](#) [79](#) [92](#) [114](#) [117](#) **BAB III METODE PENELITIAN 3.1.** [54](#) [79](#) Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang berfokus pada hubungan sebab-akibat. Metode kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang dirancang untuk mempelajari kelompok tertentu dengan cara mengumpulkan data melalui alat penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian digunakan untuk pemeriksaan statistik guna mengevaluasi hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Sugiyono (2019), tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk memastikan hubungan kausal antara variabel penyebab (independen) dan variabel efek (dependen). Metodologi penelitian ini didasarkan pada filosofi berprinsip, di mana

data dikumpulkan melalui survei melalui penyebaran kuesioner kepada peserta yang merupakan titik fokus penyelidikan. Sesuai dengan tujuan masalah dan perumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas. Pendekatan ini menekankan pada pengamatan hubungan sebab-akibat, dengan tujuan utama memahami bagaimana satu variabel dapat memengaruhi lainnya. 3.2. Objek Penelitian Penelitian akan dilakukan di PT. XYZ

yang berlokasi di Kabupaten Tangerang. Menurut Waruwu (2023), langkah awal dalam proses penelitian yaitu menentukan objek penelitian, melibatkan perumusan masalah dengan menentukan objek yang akan diselidiki, serta pencarian informasi untuk mendapatkan data, waktu, dan lokasi penelitian yang penting. PT XYZ, Perusahaan yang berkonsentrasi dibidang audit yang berlokasi di Kabupaten Tangerang memiliki indikasi tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan. Data karyawan yang keluar berikut digambarkan pada diagram sebagai berikut: Gambar 3.1 Data Karyawan Keluar PT XYZ Periode tahun 2018 – 2023 Sumber: Data keluar karyawan 2018 – 2023 PT XYZ Adapun alasan meneliti PT. XYZ yaitu terdapat tren peningkatan pergantian karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Tren tersebut menimbulkan pertanyaan faktor-faktor yang mendasarinya serta dampaknya terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi. Data di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Karyawan Keluar PT XYZ Periode tahun 2018 – 20

23 Sumber: Data HRD Karyawan PT XYZ. 

1 Populasi Dalam penyelidikan ini, istilah populasi menunjukkan wilayah geografis lengkap yang diawasi oleh peneliti. Sebagaimana menurut Sugiyono (2019), suatu populasi merupakan sekelompok entitas atau individu yang memiliki atribut tertentu, sebagaimana ditetapkan oleh penulis dalam memenuhi tujuan penelitian dan merumuskan kesimpulan. Dalam penulisan ini, populasi umum didefinisikan sebagai seluruh karyawan PT. XYZ. Sedangkan populasi targetnya adalah semua karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ dengan total 84 Orang. 3.3.2 Sampel Penelitian menggunakan sampel jenuh atau teknik sensus dengan melibatkan pendekatan metodologis di mana semua anggota populasi dimasukkan dalam sampel, tidak meninggalkan elemen

populasi yang tidak diperhitungkan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel khusus ini umumnya digunakan dalam situasi di mana ukuran populasi agak terbatas, biasanya terdiri dari kurang dari 100 individu seperti yang kemukakan oleh Sugiyono (2019). Manfaat utama yang terkait dengan pemanfaatan teknik pengambilan sampel jenuh terutama adalah peningkatan tingkat akurasi dalam temuan penelitian dan pengurangan kesalahan. 60

Kekurangan dari teknik sampling jenuh adalah proses pengumpulan data yang relatif lama dan membutuhkan biaya yang lebih besar. 99 Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa sampel yang digunakan adalah 84. 48 3.4. 48 Teknik Pengumpulan Data Penulisan ini menggunakan teknik pengumpulan data primer sebagai data utama. 77 Data utama atau data primer diperoleh oleh peneliti secara langsung melalui proses pengumpulan data dari penyebaran kuisisioner dan wawancara (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dari responden sangatlah penting untuk memahami pandangan responden terkait komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), Kuesioner adalah metode yang pegumpulan data dengan menyajikan serangkaian pertanyaan terstruktur atau opsi pilihan ganda kepada individu, biasanya disebut sebagai responden, dengan tujuan mengumpulkan informasi atau wawasan spesifik yang terkait dengan topik atau tujuan penelitian tertentu. Teknik pengumpulan data ini berusaha untuk secara sistematis mengumpulkan tanggapan dari peserta dengan cara standar, seringkali dalam bentuk tertulis, untuk memungkinkan peneliti menganalisis dan menafsirkan data yang dikumpulkan untuk tujuan menarik kesimpulan atau membuat keputusan berdasarkan tanggapan yang diberikan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang memuat serangkaian pernyataan untuk mendapatkan jawaban dari para responden. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 84 karyawan PT XYZ yang tergabung dalam sampel penelitian. 1 3 31 42 54

58 60 76 82 Menurut Sugiyono (2019), kegunaan dari skala Likert yaitu untuk mengetahui sikap, persepsi individu, pendapat, dan kelompok terhadap fenomena sosial. Kategori penilaian setiap variabel yaitu: Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert Sumber: Sugiyono 2019. Pilihan dalam skala Likert dapat diartikan

sebagai angka, dimana nilai tertinggi diberikan kepada opsi "Sangat Setuju" dan nilai terendah diberikan kepada opsi "Sangat Tidak Setuju". Dengan demikian, angka-angka ini bisa digunakan untuk menghitung rata-rata atau total skor dari respon yang diberikan oleh responden.

### 3.5. Definisi Operasional

Sugiyono (2019), Definisi operasional berfungsi sebagai variabel penting yang tidak hanya memberikan makna dan spesifikasi tetapi juga menetapkan dasar operasional untuk melakukan pengukuran variabel yang dimaksudkan untuk dinilai. Definisi operasional membantu mengklarifikasi arti dari konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian. Dengan merumuskan definisi operasional yang jelas dan konsisten, peneliti dapat memastikan semua pihak yang terlibat dalam penelitian memiliki pemahaman yang seragam tentang variabel-variabel yang diamati.

Penelitian ini mengkaji tiga variabel independen (variabel bebas), yaitu komitmen organisasional ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ), serta satu variabel dependen (variabel terikat), yaitu turnover intention ( $Y$ ).

Penjelasan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

- 1. Komitmen organisasional** Terdapat 4 indikator menurut Ardianto et al., (2021) yaitu: a) Keinginan yang kuat dalam keanggotaan: Keinginan kuat yang berakar dalam dalam jiwa individu, mendorong mereka untuk berjuang untuk keunggulan dan berkontribusi secara bermakna pada tujuan dan sasaran organisasi yang menyeluruh b) Keinginan berusaha keras di dalam pekerjaan: karyawan merasa nyaman, termotivasi, dihargai dalam pengaturan organisasi, lebih cenderung menyalurkan energi untuk mencapai keunggulan dan melampaui harapan kinerja. c) Penerimaan nilai-nilai organisasi: Karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi karena nilai-nilai yang mereka yakini. d) Penerimaan tujuan organisasi: Karyawan merasa bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Karyawan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai target demi mewujudkan tujuan bersama.
- 2. Kompensasi** Menurut Harahap et al., (2019) terdapat 4 indikator dari kompensasi yaitu: e) Upah dan Gaji: bentuk pembayaran dari perusahaan kepada

pekerja sebagai bentuk manfaat atas sumbangsih mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau memberikan jasa. f) Insentif: Penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan kepada individu atau tim untuk mencapai target, meningkatkan kinerja, atau menunjukkan perilaku yang diinginkan.

g) Tunjangan: Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok, seperti bonus, komisi, tunjangan, dan fasilitas kerja.

Tunjangan bisa berupa manfaat non-moneter seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, cuti tambahan, atau bisa juga berupa manfaat keuangan seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, atau tunjangan perumahan. h) Fasilitas: berhubungan layanan dari perusahaan seperti kenikmatan, memiliki mobil perusahaan, atau memiliki akses layanan dari perusahaan.

3. Kepuasan kerja Terdapat empat indikator kepuasan kerja menurut pandangan Luthans et al., (2021) yaitu: a) Kondisi kerja: suasana kerja berjalan dengan baik dan tidak ada persoalan terhadap kepuasan kerja. b) Kepuasan terhadap keadilan organisasional: meliputi persepsi karyawan tentang keadilan dalam kebijakan dan prosedur organisasi, distribusi sumber daya, serta perlakuan yang adil dalam pengambilan keputusan. c) Pengawasan: mencerminkan individu yang mengevaluasi pekerjaan mereka dengan membandingkannya posisi serupa di tempat lain. Biasanya mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat pekerjaan, jam kerja, tekanan kerja, dan sistem kerja yang ada di tempat mereka saat ini. d) Promosi: Merujuk pada kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang secara profesional, termasuk pelatihan, pengembangan karir, dan promosi.

4. Turnover intention Menurut Raditio et al., (2023) Ada tiga indikator yang terkait yaitu: a) Adanya niat untuk keluar dari organisasi: tingkat intensitas keinginan seseorang karyawan memutuskan untuk keluar. Kemungkinan individu untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi. b) Pencarian pekerjaan lain: mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. berusaha mencari peluang kerja lain yang lebih cocok dengan preferensi mereka. c) Pemikiran keinginan keluar dari organisasi:

menjelaskan individu yang berkeinginan pergi dari organisasi. Karyawan merasa tertarik untuk pergi setelah menemukan peluang pekerjaan baru. Ketika karyawan menemukan prospek pekerjaan yang menarik di organisasi lain, mereka akan merasa terdorong untuk mengeksplorasi peluang ini dan mempengaruhi keputusan untuk menetap atau meninggalkan pekerjaan. Tabel 3.

2 Definisi Operasional Variabel Sumber: Berdasarkan penelitian terdahulu.

3.6. Teknik Analisis Data Sugiyono, (2019) metode analisa data dimulai dengan pengumpulan data dari sumber yang relevan sesuai tujuan penelitian, diikuti dengan pemeriksaan data untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan. Selanjutnya, data diklasifikasi dan dikelompokkan sesuai variabel yang diteliti, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis deskriptif untuk memahami dan menjabarkan sifat-sifat utama data. Kemudian dilakukan analisis inferensial untuk mendapatkan kesimpulan lebih dalam tentang populasi berdasarkan sampel yang digunakan dengan menggunakan metode seperti uji hipotesis, analisis regresi, dan analisis varians .

Hasil analisis data dijelaskan dan diinterpretasikan untuk mendukung kesimpulan penelitian dan menjawab pertanyaan yang diajukan. **78** Data hasil

analisis disajikan dalam bentuk grafik, tabel, atau visualisasi lain yang mudah dipahami untuk memperjelas temuan dan hasil penelitian. **100** Penggunaan grafik, tabel, dan visualisasi lain membantu dalam memahami makna dan implikasi dari hasil analisis data. Interpretasi dan visualisasi data hasil

analisis digunakan untuk memperkuat kesimpulan dan temuan. Penelitian mengadopsi pendekatan kuantitatif menggunakan program SPSS versi 26. Kemudian dengan program itu, selanjutnya peneliti akan melakukan proses data analisis regresi linier berganda dengan menunjukkan kerangka kerja yang kuat untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan antara variabel. Dengan menggunakan teknik statistik ini, peneliti dapat menggali jauh ke dalam hubungan antara variabel secara bersamaan. Regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan asosiasi antara variabel dependen dan independen tetapi juga menjelaskan interaksi di antara berbagai variabel independen, menjelaskan pola dan tren data yang kompleks. 3.7. Uji

Validitas Ghozali (2019), pengujian ini berfungsi sebagai alat penilai keakuratan dan ketepatan alat ukur dalam menangkap konsep atau variabel yang dimaksud. Tes ini dirancang untuk memastikan sejauh mana survei atau instrumen mampu mengukur variabel yang ditargetkan dengan presisi dan keandalan. Pengukuran yang valid menjelaskan bahwa alat yang dianggap efisien untuk tujuan pengukuran menangkap esensi variabel yang diteliti. Pengukuran yang valid memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan selaras dengan tujuan penelitian. Melalui tes validitas, peneliti dapat mengukur kepercayaan dan ketahanan data mereka, sehingga meningkatkan kredibilitas dan kekakuan temuan studi mereka. Proses validasi sering melibatkan penggunaan metode korelasi satu sisi, di mana nilai korelasi yang dihitung (disebut  $r$  hitung) dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel berdasarkan derajat kebebasan ( $df$ ) dan tingkat signifikansi (0,05). Jika nilai  $r$  dihitung melebihi nilai  $r$  tabel, alat ukur dianggap valid, menunjukkan hubungan yang signifikan antara pertanyaan atau item survei dan variabel yang diukur. Sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel, maka dianggap tidak valid, menunjukkan kurangnya keselarasan antara item survei dan variabel yang dimaksud. Proses validasi yang ketat ini memastikan keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan, memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang bermakna dan kuat berdasarkan temuan mereka. Dalam penelitian ini, terdapat 84 responden yang terlibat. Dengan jumlah responden tersebut, derajat kebebasan ( $df$ ) dihitung sebesar 82 ( $df = 84 - 2$ ). Berdasarkan  $df$ , nilai  $r$  tabel yang digunakan untuk perbandingan adalah 0,215. Untuk menentukan validitas butir pernyataan dalam alat ukur, dua aturan berikut diterapkan: - Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, pernyataan dianggap valid. - Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, pernyataan dianggap tidak valid.

### 3.8. Uji Reliabilitas Pengujian

reliabilitas mencakup prosedur sistematis yang bertujuan untuk memastikan cakupan alat pengukuran, termasuk penilaian dan survei, menghasilkan hasil yang menunjukkan tingkat konsistensi dan keandalan yang tinggi. Pengujian

reliabilitas untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari instrumen ini dapat direplikasi dengan andal selama beberapa percobaan dan dalam berbagai kondisi (Janna & Herianto, (2021)). Tujuan utama uji reliabilitas adalah untuk menentukan hasil uji yang diperoleh dari instrumen tersebut stabil dan akurat. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach yang didasarkan pada prinsip bahwa semakin tinggi korelasi antara butir-butir pertanyaan dalam instrumen, semakin tinggi pula reliabilitas instrumen tersebut. Korelasi ini merepresentasikan sejauh mana butir-butir pertanyaan mengukur konsep yang sama. Interpretasi nilai dari koefisien Alpha Cronbach pada penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut: a.  $< 0,6$  menunjukkan kuesioner tidak reliabel dan harus diperbaiki. b.  $0,6$  sampai dengan  $0,7$  menunjukkan kuesioner memiliki reliabilitas yang cukup dan dapat digunakan. c.  $0,7$  sampai dengan  $0,8$  menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan. d.  $0,8$  sampai dengan  $0,9$  menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi dan baik untuk digunakan. e.  $> 0,9$  menunjukkan kuesioner sangat reliabel dan bagus untuk digunakan.

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas melibatkan pemeriksaan apakah data yang dikumpulkan dalam penyelidikan tertentu mematuhi distribusi standar atau anomali. Distribusi normal, sering digambarkan sebagai kurva, merupakan pola distribusi data yang umum dijumpai dalam berbagai bidang penelitian. Pentingnya melakukan tes normalitas terletak pada kapasitasnya untuk mengidentifikasi keberadaan data yang terdistribusi secara normal. Dalam kasus di mana data menyimpang dari distribusi normal, ada risiko menghasilkan temuan yang tidak akurat atau menyesatkan. Langkah ini diambil karena beberapa teknik regresi linier berganda memerlukan normalitas data untuk memberikan hasil yang akurat. (Mardiatmoko, 2020). Uji normalitas bisa diuji dengan metode Kolmogorov-Smirnov (KS). Metode Kolmogorov-Smirnov adalah tes statistik non-parametrik digunakan untuk tujuan melakukan tes hipotesis apakah distribusi data yang diamati berbeda dari distribusi teoritis tertentu, dalam hal ini distribusi

normal. cara mengetahui data yang memiliki berdistribusi normal yaitu terlihat pada nilai Asymp. **80** Sig. ( 2-tailed ). **65 80 81 95** Hasil lebih dari 0.05 maka disimpulkan data memiliki berdistribusi normal, hasil kurang dari 0.05 data tidak berdistribusi normal. **33 75** B. Uji Multikolinearitas Dalam analisis regresi, uji multikolinearitas merupakan langkah penting dalam mendeteksi dan mengukur adanya hubungan atau korelasi tinggi antar variabel bebas.

Keberadaan multikolinearitas dapat menimbulkan konsekuensi serius yang berakibat pada validitas dan reliabilitas model regresi. Multikolinearitas dapat mengurangi derajat kebebasan dalam model regresi, sehingga meningkatkan risiko kesalahan mendeteksi hubungan yang sebenarnya. Teknik yang biasa digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas melibatkan penghitungan Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk setiap variabel independen. Multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF melebihi 10 atau turun di bawah 0,1. Selain itu, keberadaan multikolinearitas dapat disimpulkan ketika nilai toleransi  $< 0,1$ . C. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas adalah pengujian statistik untuk memeriksa keberadaan disparitas varians residual dalam model regresi. Varians sisa mewakili perbedaan antara nilai yang diamati dari variabel dependen dan nilai yang diperkirakan oleh model regresi untuk setiap titik data. Tujuan dilakukan uji ini untuk mengatasi heteroskedastisitas, dimana peneliti dapat memperoleh estimasi koefisien regresi yang lebih akurat dan efisien. Hal ini memungkinkan interpretasi yang lebih tepat tentang korelasi antara variabel independen dan dependen. Uji heteroskedastisitas dilakukan supaya kesimpulan penelitian lebih valid, andal, dan bebas dari kesalahan statistik. Sehingga dapat menjadi penelitian yang lebih berkualitas dan bermanfaat untuk pengambilan keputusan. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan pendekatan Glejser dengan analisis regresi:

- p-value  $> 0,05$ , tidak terdapat bukti heteroskedastisitas.
- p-value  $\leq 0,05$ , terdapat indikasi heteroskedastisitas.

3.10. **58 89** Uji t (Uji Parsial)  
Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk pengujian signifikansi koefisien regresi individual. Pemeriksaan ini berfungsi untuk memastikan

dampak variabel independen individu pada variabel dependen, seperti yang dinyatakan oleh (Ghozali, 2019). Uji t mengukur tingkat pengaruh yang diberikan setiap variabel independen pada variabel dependen. Metode ini membantu dalam memahami kontribusi spesifik dari setiap variabel bebas dalam model yang dianalisis. Uji t menghasilkan nilai p yang menunjukkan probabilitas bahwa koefisien regresi sama dengan nol (tidak ada pengaruh). Jika nilai-p kurang dari tingkat signifikansi 0,05, hipotesis nol ditolak, menunjukkan dampak penting dari variabel independen. Sebaliknya, ketika nilai-p melebihi tingkat signifikansi, hipotesis nol diterima, menandakan kurangnya bukti yang memadai untuk mendukung pengaruh variabel independen. Berikut prosedur pengujian hipotesis: 1.

7 19 59 Pengaruh komitmen organisasional ( $X_1$ ) terhadap turnover intention (Y)  $H_0 = \beta_1 = 0$ , berarti komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention.  $H_0 = \beta_1 \neq 0$ , berarti komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap turnover intention. 7 2. Pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap turnover intention (Y)  $H_0 = \beta_2 = 0$ , berarti kompensasi tidak memiliki dampak terhadap turnover intention.  $H_0 = \beta_2 \neq 0$ , berarti kompensasi memiliki dampak terhadap variabel turnover intention. 7 21 3. Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap turnover intention (Y)  $H_0 = \beta_3 = 0$ , berarti kepuasan kerja tidak memiliki dampak terhadap turnover intention.  $H_0 = \beta_3 \neq 0$ , berarti kepuasan kerja memiliki dampak terhadap turnover intention.

Selanjutnya membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) pada nilai degree of freedom (df) dengan interpretasi: - t hitung  $\geq$  t tabel: maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. - t hitung  $<$  t tabel: terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kebebasan (df) dalam uji t regresi berganda dihitung persamaan sebagai berikut:  $Df = n - k - 1$  Di mana: n : Jumlah sampel (jumlah total observasi) k : Jumlah variabel bebas dalam model. 1 :

Perhitungan konstanta dalam model regresi. 3.11. 39 119 Analisis Regresi Linier

**Berganda.** Analisis regresi linier ganda yaitu metode statistik yang dipakai dalam membuktikan korelasi antara variabel dependen yaitu turnover intention, dan dua atau lebih variabel independen yaitu komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Analisis regresi dengan interaksi memungkinkan kita untuk memodelkan hubungan yang kompleks ini dengan memasukkan unsur interaksi ke dalam persamaan regresi. Untuk mengevaluasi model, analisis regresi linier ganda digunakan menggunakan rumus berikut:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$  Diman

a: Y = Turnover intention a = Konstanta  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$

$\beta_1$  = Koefisien garis regresi  $X_1$  = Komitmen organisasional

$X_2$  = Kompensasi  $X_3$  = Kepuasan kerja e = prediction error atau residual

3.12. Uji Koefisien Determinasi Uji Koefisien Determinasi adalah pengujian metrik penting dalam analisis regresi yang digunakan untuk menilai kemanjuran dan kesesuaian model regresi dalam menjelaskan variasi variabel efek (dependen) yang disebabkan variabel penyebab (independen). Nilai R-squared berada dalam kisaran hingga 1, dengan nilai menandakan bahwa model regresi gagal memperhitungkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai 1 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi bertujuan memberi indikasi yang jelas tentang keefektifan sebuah model dalam memprediksi variabel dependen. Hasil uji Koefisien Determinasi juga berfungsi sebagai alat validasi untuk menilai apakah model yang digunakan sudah cukup baik dalam memenuhi kebutuhan prediksi atau memerlukan penyesuaian dan perbaikan lebih lanjut. Jika nilai rendah, ini mengindikasikan bahwa model mungkin perlu mempertimbangkan untuk memasukkan variabel independen tambahan atau bahkan untuk mengevaluasi kembali keseluruhan struktur dan asumsi yang digunakan dalam model regresi tersebut.

33 70 83 86

109 110 118 **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1.** Hasil Analisa Data Responden

penelitian ini adalah semua karyawan PT. XYZ yang bekerja pada bagian Inventory Control .

94 Penelitian ini melibatkan 84 responden, yang diidentifikasi

berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, dan status karyawan. Kategorisasi

identitas responden dilakukan untuk menyajikan penggambaran yang tepat dari karakteristik peserta yang sedang diselidiki. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana menurut Sugiyono (2019) yaitu melibatkan pemanfaatan semua individu dalam populasi sebagai sampel.

Ringkasan peserta penelitian disediakan sebagai berikut: 4.1.1.

Karakteristik Responden Adapun gambaran situasi responden, sebagaimana digambarkan dalam bagian metodologi penelitian, ukuran populasi karyawan PT, dilambangkan sebagai XYZ, yang terdiri dari 84 individu, dapat dikategorikan sebagai berikut: a. Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis

Kelamin. berpartisipasi dalam penyelidikan ini adalah anggota staf PT. XYZ, mencakup karyawan pria dan wanita. Atribut responden ditampilkan di

tabel berikut: Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Menurut data yang disajikan dalam tabel, di antara 84

karyawan yang diteliti, 67 dikategorikan sebagai laki-laki, terhitung 79,8% dari total, sedangkan 17 sisanya diklasifikasikan sebagai perempuan, mewakili 20,21%. Temuan menunjukkan dominasi peserta laki-laki dalam

survei. b. Subjek Penelitian Berdasarkan Kelompok Usia Tabel 4.2 Jenis

Kelompok Usia Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Data tabel di

atas, subjek penelitian memiliki kelompok usia dari 19 – 42 tahun

. Kelompok usia terbanyak dengan persentase 8.3% berada pada kelompok usia 22, 23, 26, 27, dan 28 tahun. Kelompok usia yang paling

sedikit dengan persentase 1.2% berada pada kelompok usia 41 dan 42

tahun. c. Subjek Penelitian Berdasarkan Status Karyawan Tabel 4.3 Status

Karyawan Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Data tabel diatas

menjelaskan sebanyak 12 orang (14,3%) merupakan karyawan kontrak dan 72 orang (85,7%) adalah karyawan tetap. Subjek terbanyak berasal dari

kelompok dengan status karyawan tetap yaitu 77 orang. 4.1.2. Analisis

Deskriptif Analisis statistik deskriptif dilakukan pengujian untuk

menyajikan ringkasan temuan dari pengumpulan data tanpa maksud membuat generalisasi. Penggambaran ini menggambarkan karakteristik spesifik sampel

tanpa menyimpulkan bahwa data tersebut mewakili seluruh populasi. **70** Menggunakan

skala Likert dengan interval 1 hingga 4 poin, penelitian menangkap reaksi responden terhadap item kuesioner. Tes statistik deskriptif mencakup ukuran utama seperti nilai standart deviasi, mean, minimum, dan maximum. Standar deviasi, metrik yang menggambarkan penyebaran tanggapan responden, mencerminkan tingkat keragaman dalam jawaban; nilai standar deviasi mendekati menandakan respons yang lebih seragam, sedangkan nilai tinggi menunjukkan variabilitas yang lebih luas (Hair, 2019). Hasil dari tes statistik deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel yang disediakan di bawah ini. Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Berdasarkan data yang tersaji, menunjukkan skor rata-rata untuk komitmen organisasional adalah 3,15, menunjukkan kecenderungan di antara peserta untuk memilih tanggapan yang setuju. Khususnya, pernyataan yang menghasilkan skor rata-rata tertinggi adalah yang keempat, secara khusus menekankan dorongan untuk pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kinerja kerja, dengan skor 3,33. Tabel 4.5 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Dari data yang tersaji, menunjukkan rata-rata variabel kompensasi adalah 2,74, menunjukkan kecenderungan responden untuk memilih respons setuju. Khususnya, pernyataan peringkat tertinggi dalam hal nilai rata-rata adalah pernyataan ke-9, secara khusus membahas "gaji atau upah yang diterima sesuai dengan posisi saat ini", dengan nilai rata-rata 2,82. Tabel 4.6 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Menurut data yang tersajikan dalam tabel, skor rata-rata untuk faktor kepuasan kerja adalah 3,04, menunjukkan kecenderungan di antara peserta untuk memilih tanggapan setuju. Pernyataan peringkat tertinggi dalam hal skor rata-rata adalah pernyataan ke-20, secara khusus membahas efektivitas sistem pengawasan dalam menegakkan perilaku dan produktivitas karyawan, dengan skor rata-rata 3,29. Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Variabel Turnover Intention Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Menurut tabel yang disediakan, hasil analisis data yang dilakukan pada variabel turnover intention oleh

peserta mengungkapkan rata-rata keseluruhan 2,13, menunjukkan kecenderungan di antara responden untuk memilih tanggapan yang kurang setuju. Pernyataan peringkat tertinggi dalam hal nilai rata-rata adalah pernyataan ke-30, khususnya, “Saya sering mempertimbangkan untuk mengejar peluang kerja lain, yang memperoleh nilai rata-rata 2,21. 4.1.3. Hasil Uji Validitas Uji validitas merupakan prosedur yang memastikan ketepatan dan relevansi data kuisisioner yang telah dikumpulkan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat. Instrumen yang valid memungkinkan peneliti untuk mengurangi kesalahan pengukuran dan memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian. Dari total 30 pernyataan yang diajukan dalam survei, ditemukan bahwa satu pernyataan tidak valid karena tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pernyataan tersebut mungkin mengandung ambiguitas, tidak relevan dengan topik yang dibahas, atau tidak memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang ditentukan. Oleh karena itu, untuk menjaga integritas dan akurasi hasil penelitian maka peneliti memutuskan untuk mengecualikan pernyataan yang tidak valid tersebut dari analisis. Dengan demikian, analisis data yang dilakukan hanya menggunakan 29 pernyataan yang valid, yang telah memenuhi semua kriteria yang ditetapkan dan memberikan gambaran yang lebih akurat dan dapat diandalkan mengenai topik yang diteliti. Kuesioner dianggap valid ketika dapat secara efektif mengungkap konstruksi yang ingin dinilai (Ghozali, 2019). Uji validitas pada penelitian ini melibatkan 84 peserta dengan menggunakan SPSS 26 untuk Windows. Derajat kebebasan (df) digunakan untuk membandingkan nilai-r yang dihitung dengan nilai-r tabel, yang ditentukan dengan  $n-2$  dari ukuran sampel total (n). Dalam penyelidikan khusus ini, ukuran sampel (n) adalah 84, menghasilkan  $df=84-2=82$ . Nilai r table 82 adalah 0,215. Ketika nilai-r hitung melebihi nilai r tabel, semua indikator variabel dikonfirmasi valid. Sebaliknya, jika nilai-r hitung lebih rendah dari nilai r tabel, indikator variabel dianggap tidak valid. Pertanyaan diakui sebagai valid ketika nilai r hitung melampaui nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, seperti yang dijelaskan

di bawah ini: 1) Validitas Komitmen Organisasional Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Hasil pengujian validitas dari pernyataan kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel komitmen organisasional (X 1) menunjukkan nilai hitung lebih tinggi dibanding nilai r tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi (X 1) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki. 2) Validitas Kompensasi Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Hasil pengujian validitas dari pernyataan kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel kompensasi (X 2) menunjukkan nilai hitung lebih tinggi dibanding nilai r tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel kompensasi (X 2) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki. 3) Validitas Kepuasan Kerja Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Hasil pengujian validitas dari pernyataan kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel kepuasan kerja (X 3) menunjukkan nilai hitung lebih tinggi dibanding nilai r tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja (X 3) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki. 4) Validitas Turnover Intention Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Hasil pengujian validitas dari pernyataan kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel turnover intention (Y) menunjukkan nilai hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel turnover intention (Y) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki. 4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas Interpretasi uji reliabilitas nilai dari koefisien Alpha Cronbach pada penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut: - < 0,6 menunjukkan kuesioner tidak reliabel dan harus diperbaiki. - 0,6 sampai dengan 0,7 menunjukkan kuesioner memiliki reliabilitas yang cukup dan dapat

digunakan. - 0,7 sampai dengan 0,8 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan. - 0,8 sampai dengan 0,9 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi dan baik untuk digunakan. - > 0,9 menunjukkan kuesioner sangat reliabel dan bagus untuk digunakan. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk instrumen penelitian: Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Berdasarkan hasil tes reliabilitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa keseluruhan item menunjukkan keandalan. Pernyataan tersebut didukung dari nilai koefisien alfa Cronbach dimana setiap item melampaui ambang alfa Cronbach yang ditetapkan sebesar 0,60 yang berarti reliabel. 70 81 110 4.1 70 81 110 120 5. Uji Asumsi Klasik 4.1 70 5.1. Uji Normalitas Tujuan dari melakukan pengujian ini adalah memastikan apakah variabel residual dalam konteks analisis regresi menunjukkan distribusi yang konsisten dengan distribusi normal. Variabel dianggap mematuhi distribusi normal ketika titik datanya tersebar dengan cara yang sejajar dengan garis diagonal dan berjalan sejajar dengan arah garis itu. (Ghozali, 2021). Hasil uji pada tabel Plot Probabilitas Normal (P-P Plot) dibawah ini: Gambar 4.1 Tabel P-P Plot Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Berdasarkan gambar tabel P-P Plot, terbukti bahwa korelasi antara variabel komitmen organisasional, kompensasi, kepuasan kerja, dan niat pergantian menunjukkan distribusi normal, dengan titik data tersebar di sepanjang lintasan linier. Pengamatan ini menyiratkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi pengujian normalitas. 87 Selanjutnya, penilaian normalitas dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov sebagai uji lanjutan apakah data berdistribusi normal. Berikut hasil ujinya: Gambar 4.2 Kolmogorov - Smirnov Test Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Dalam temuan perhitungan tabel Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Gambar 1.3, Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,2. Hasil hitungan melampaui nilai 0,05 yang digunakan untuk penentuan signifikansi statistik. Mengingat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) melebihi 0,05, dapat dikatakan tidak ada bukti untuk menolak hipotesis nol. 4.1.5.2. Uji

Multikolinearitas Teknik yang biasa digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas melibatkan penghitungan Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk setiap variabel independen. Multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF melebihi 10 atau turun di bawah 0,1. Selain itu, keberadaan multikolinearitas dapat disimpulkan ketika nilai toleransi < dari 0,1.

Hasil Uji Multikolinearitas sebagai berikut: Gambar 4.3 Uji

Multikolinearitas Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Tabel 4.15

menjelaska tidak adanya gejala multikolinearitas di antara variabel independen, sebagaimana ditentukan oleh toleransi dan nilai VIF. Dengan setiap variabel independen menunjukkan toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, kesimpulan dapat ditarik bahwa model regresi linier berganda tidak memanifestasikan multikolinearitas, sehingga menegaskan kesesuaian penggunaan model tersebut dalam studi khusus ini. 4.1.5.3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk memeriksa perbedaan varians residual. Tujuannya untuk mengatasi heteroskedastisitas untuk estimasi koefisien regresi yang akurat, dimana dapat membantu menafsirkan korelasi antara variabel independen dan dependen dengan lebih tepat. Uji heteroskedastisitas memastikan kesimpulan studi yang valid, andal, dan bebas kesalahan, yang mengarah pada penelitian berkualitas untuk pengambilan keputusan. Uji heteroskedastisita dapat digunakan pendekatan GlejserW dengan analisis regresi: a. Jika  $p\text{-value} > 0,05$ , tidak terdapat bukti heteroskedastisitas. b. Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$ , terdapat indikasi heteroskedastisitas.. Gambar 4.4 Uji Heteroskedatistas

Grafik Scatterplot Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Gambar menunjukkan

titik tersebar di sekitar 0 pada sumbu Y yang menjelaskan tidak ada pola yang jelas, dimana hal tersebut menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, model lulus uji asumsi heteroskedastisitas. 4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda a) Hasil Uji t Uji t menghasilkan nilai p yang menunjukkan probabilitas bahwa koefisien regresi sama dengan nol (tidak ada pengaruh). Jika nilai-p kurang dari tingkat signifikansi 0,05, hipotesis

nol ditolak, menunjukkan dampak penting dari variabel independen. Sebaliknya, ketika nilai-p melebihi tingkat signifikansi, hipotesis nol diterima, menandakan kurangnya bukti yang memadai untuk mendukung pengaruh variabel independen. Berikut hasil uji t: Gambar 4.5 Uji t Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Tabel yang disajikan di atas menggambarkan pengaruh dari variabel independen yaitu komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja. **71** Koefisien regresi yang terkait dengan komitmen organisasional menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variabel niat pergantian, dengan nilai signifikansi 0.000 atau lebih dari  $<0.05$ . Demikian pula, variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh penting pada variabel turnover intention, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya 0,003 atau lebih dari  $<0,05$ . Selanjutnya, variabel kepuasan kerja menunjukkan efek yang signifikan pada variabel turnover intention, dengan nilai signifikansi 0,008 atau lebih dari  $<0,05$ . Selanjutnya membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) pada nilai degree of freedom (df) dengan interpretasi: - t hitung  $\geq$  t tabel: artinya tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. - t hitung  $<$  t tabel: terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. **102** Jumlah sampel penelitian sebanyak 84, sehingga derajat kebebasan (df) yang digunakan adalah 80 ( $84 - 3 - 1$ ). Df pada t-tabel nilai 80 dengan signifikansi 5% adalah 1.664. Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasional adalah (0,0472), dengan nilai t hitung (3,715) dan nilai p-value 0,000. Nilai t hitung (3,715) melebihi nilai t tabel (1,664), sedangkan nilai p-value 0,000 kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan  $H_1$  diterima dalam variabel ini. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memberikan dampak yang signifikan pada turnover intention, menandakan bahwa peningkatan komitmen organisasional secara efektif akan mengurangi turnover intention. Koefisien regresi

yang diperoleh untuk variabel kompensasi adalah (0,383), dengan nilai t hitung (3,087) dan nilai p-value 0,003. Nilai t hitung 3,087 melebihi nilai t tabel 1,664, sedangkan nilai p-value 0,003 kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya, hipotesis nol (H0) ditolak, dan H2 diterima dalam variabel ini. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan dampak yang signifikan pada turnover intention, menandakan bahwa peningkatan kompensasi secara efektif akan mengurangi turnover intention. Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja adalah (0,334), dengan nilai t hitung (2.723) dan nilai p-value 0,008. Nilai t hitung (2.723) melebihi nilai t tabel (1,664), sedangkan nilai p-value 0,008 kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya, hipotesis nol (H0) ditolak, dan H3 diterima dalam variabel ini. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan pada turnover intention, menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara efektif akan mengurangi turnover intention.

b) Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda Uji regresi berganda untuk memeriksa dampak beberapa variabel independen pada variabel dependen. Pengujian regresi dibawah ini: Gambar 4.6 Uji Regresi Linier Berganda Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Dari hasil penghitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan sebagai berikut:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$   
 $Y = 524.506 - 0,472 X_1 - 0,383 X_2 - 0,334 X_3$  Dimana: Y: Turnover Intention a: Konstanta  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ : Koefisien Regresi X 1: Komitmen Organisasional X 2: Kompensasi X 3: Kepuasan Kerja e: Standart Error Keterangan: a. Nilai konstan yang diperoleh yaitu 524.506, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja dihipotesiskan nol, nilai turnover intention yang dihasilkan dihitung menjadi 524.506. Representasi tersebut berfungsi sebagai landasan dasar untuk memahami hubungan antara variabel-variabel dan dampak pada turnover intention.

b. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasional memiliki nilai negatif -0,472. Jika terjadi peningkatan 1% dalam variabel yang

berkaitan dengan komitmen organisasional, konsekuensi yang dihasilkan yaitu menyebabkan penurunan pada turnover intention sebesar -0.472. Artinya H1 diterima. c. Koefisien regresi pada variabel kompensasi memiliki nilai negatif -0,383. Jika terjadi peningkatan 1% dalam variabel yang berkaitan dengan kompensasi, konsekuensi yang dihasilkan yaitu menyebabkan penurunan pada turnover intention sebesar -0.383. Artinya H1 diterima. Artinya H2 diterima. d. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai negatif -0,334. Jika terjadi peningkatan 1% dalam variabel yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja, konsekuensi yang dihasilkan yaitu menyebabkan penurunan pada turnover intention sebesar -0.383. Artinya H1 diterima. Artinya hipotesis 3 diterima. b) Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) Dalam pengujian hipotesis awal, Adjusted R Square digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen seperti komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja pada turnover intention. Nilai Adjusted R Square dengan rentang dari hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel penyebab bisa menjelaskan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk prediksi variabel efek (dependen). **43 88** Sebaliknya, nilai yang lebih rendah menunjukkan kapasitas terbatas dari variabel independen untuk mengklarifikasi variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Gambar 4.7 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024 Nilai Adjusted R Square sebesar 0,530 menunjukkan bahwa dampak gabungan dari komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 53% dari variabilitas yang diamati dalam konstruksi turnover intention. Dengan kata lain, perubahan dalam ketiga variabel dapat menjelaskan 53% dari perubahan turnover intention. Sisa sebesar 47% dari variasi turnover intention dipengaruhi oleh variabel yang tidak diperiksa dari penelitian ini. Hal tersebut menjelaskan bahwa ada pengaruh lain diluar variabel komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja.

#### 4.2. Pembahasan 4.2.1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Temuan

penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X 1) menunjukkan dampak negatif sebagian dan signifikan pada niat pergantian (Y). 24 Ketika komitmen organisasional karyawan meningkat, kemungkinan mereka meninggalkan organisasi akan menurun. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka akan tetap berada di dalam organisasi. 1 3 8 55 Hasil penelitian ini didukung oleh Lubis & Onsardi (2021), dengan hasil kompensasi organisasional memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Fakta tersebut dijelaskan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada peserta, dengan nilai mean paling tinggi, yaitu. “Saya termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja saya di tempat kerja , pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Mereka melihat pembelajaran berkelanjutan sebagai bagian penting dari pekerjaan. Pernyataan nilai tertinggi adalah “Saya mengakui dan menerima pentingnya nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi ini , terdapat penerimaan nilai-nilai organisasi dimana karyawan mengalami rasa bangga dengan organisasi, dan terjadi keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Pada pernyataan dengan mean nilai tertinggi, terdapat cerminan dari responden yang sikap yang positif dan proaktif terhadap pengembangan diri dan kinerja di lingkungan kerja. Kebiasaan responden yang terkait dengan pernyataan ini dapat membantu mereka tidak hanya mencapai tujuan pribadi mereka tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan budaya organisasi secara keseluruhan. Terdapat nilai mean rendah pada variabel komitmen organisasional (X 1 ) untuk pernyataan pada penerimaan tujuan organisasi sebagai bagian dari visi dan misi pribadi. Ketika seorang individu merasa tujuan organisasi belum sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung lebih tidak terhubung secara emosional dan psikologis dengan tujuan tersebut. Hal tersebut dapat menurunkan komitmen dan tidak berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal berbeda dari penelitian Salju et al., (2023) yang menyatakan bahwa komitmen tidak memberikan dampak signifikan terhadap niat berpindah. Salah satu hal yang menjadi penyebab

dari perbedaan hasil penelitian yaitu perbedaan pada objek penelitian, di mana pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada industri pialang berjangka. Perbedaan penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat bervariasi tergantung pada konteks dan objek penelitian. Industri pialang berjangka memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi hubungan antara komitmen dan niat berpindah kerja, berbeda dari konteks atau industri lain. Faktor-faktor spesifik dalam industri pialang berjangka, seperti tekanan pekerjaan, ketidakpastian pasar, atau kultur organisasi, menyebabkan komitmen tidak berperan signifikan dalam menentukan niat berpindah karyawan. 4.2

## 1 2 4 5 11 12 16 18 27 29 36 51 53 68 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover

Intention Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention ( $Y$ ). Menandakan bahwa ketika tingkat kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya meningkat, ada penurunan pada niat meninggalkan organisasi. Kompensasi yang baik memberikan rasa keamanan dan stabilitas bagi karyawan, yang dapat mengurangi turnover intention. Karyawan yang merasa aman secara finansial lebih cenderung tetap tinggal di organisasi. Penelitian ini sejalan dengan (Harahapa et al., 2023), bahwa kompensasi berdampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal lain terlihat pada nilai tertinggi dari pernyataan “gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang”, yang mencerminkan evaluasi karyawan terhadap kesesuaian kompensasi yang diterima dengan posisi atau jabatan yang diemban. Kesesuaian antara gaji dan jabatan meningkatkan kepuasan finansial. 61 Karyawan yang merasa gaji mereka adil dan sesuai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Kemudian pernyataan tertinggi lainnya yaitu “Saya puas dengan transparansi dan prosedur yang terkait dengan pemberian tunjangan di perusahaan ini”, mencerminkan penilaian positif karyawan terhadap bagaimana perusahaan mengelola dan menyampaikan informasi serta proses terkait tunjangan. Karyawan yang merasa tunjangan mereka diatur dengan jelas dan adil cenderung lebih setia dan memiliki niat

yang rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Nilai mean rendah pada pernyataan kriteria promosi yang diterapkan oleh perusahaan dapat diakses dan adil bagi semua karyawan, menunjukkan bahwa proses promosi di perusahaan kurang memenuhi transparansi dan keadilan yang merata bagi semua karyawan. Karyawan memiliki akses yang sama terhadap informasi mengenai kriteria promosi, tanpa diskriminasi berdasarkan jabatan, lokasi, atau departemen. Karyawan mengharapkan bahwa kriteria promosi disampaikan secara jelas dan transparan kepada semua pihak. Penelitian yang dilakukan oleh Sholihin (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention . Kemudian hasil yang sama dari penelitian Sugianto et al., (2022) yang menunjukkan kompensasi tidak memiliki berpengaruh terhadap turnover intention . Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut. Penelitian dari Sholihin (2023) mengambil objek penelitian di bidang industri, sementara Sugianto et al., ( 2022) mengambil objek penelitian di bidang kurir. Penelitian ini menyoroti bahwa sistem pengupahan yang mungkin tidak sebanding dengan tingkat keahlian atau kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bidang kurir dapat menjadi faktor yang mempengaruhi hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap niat untuk berhenti. Dengan demikian, perbedaan dalam konteks industri atau sektor pekerjaan dapat memainkan peran penting dalam hasil penelitian mengenai hal-hal yang menjadi penyebab niat berpindah. 4.2

9 11 12 15 16 17 18 23 27 36 42 43 64 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X 3 ) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). 2 10 16 17 66 93 Hal tersebut berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung menunjukkan rasa loyalitas yang kuat terhadap organisasi mereka, yang menyebabkan penurunan kemungkinan menyimpan niat untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja tinggi biasanya



disebabkan oleh faktor-faktor seperti pekerjaan yang menantang dan bermakna, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini sejalan dengan Pramuditya (2023) bahwa kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Item pernyataan tertinggi terkait kepuasan kerja yaitu “Saya merasa bahwa mekanisme pengawasan di tempat kerja ini efektif dalam menjaga kedisiplinan dan kinerja karyawan”, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa pengawasan di tempat kerja dilakukan secara adil dan efektif cenderung merasa lebih aman dan teratur. Mereka mengetahui bahwa ada sistem yang mendukung kinerja baik dan mengatasi ketidakdisiplinan. Ketika mekanisme pengawasan dirasakan adil dan efektif, karyawan cenderung memiliki turnover intention yang lebih rendah. Mereka merasa bahwa tempat kerja mereka memiliki standar yang jelas dan lingkungan yang mendukung kinerja yang baik. Kemudian pernyataan tertinggi lainnya yaitu “Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja di perusahaan ini berdampak positif terhadap suasana kerja dan pencapaian tujuan bersama”. Membangun dan memelihara hubungan positif dengan rekan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi.

91 Hubungan interpersonal yang kuat dengan rekan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan akan meningkat jika karyawan berada pada suasana kerja yang kondusif dan adanya dukungan dari rekan kerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik tersebut cenderung lebih setia dan adanya keterikatan yang kuat dengan organisasi. 112

Pernyataan dengan nilai mean rendah dari 1 “fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” 112. Fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi hambatan bagi kinerja karyawan.

Misalnya, jika ada kelangkaan ruang atau peralatan yang sering rusak, hal ini dapat mengganggu produktivitas dan menyebabkan frustrasi. 98 Fasilitas yang baik dapat menjadi faktor daya tarik untuk menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik.

Karyawan cenderung lebih memilih tinggal di perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan. Hal berbeda dari

penelitian Ali & Anwar (2021) bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat untuk berhenti ( turnover intention). Penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk berhenti dari pekerjaan. Faktor yang membedakan penelitian Ali & Anwar adalah penggunaan objek penelitan pada bidang kesehatan, yang memiliki karakteristik atau konteks pekerjaan yang berbeda dari sampel yang digunakan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ali & Anwar diterbitkan dalam jurnal internasional, yang menegaskan bahwa penelitian ini memiliki cakupan yang lebih luas secara global dibandingkan dengan penelitian lokal. Publikasi dalam jurnal internasional menunjukkan bahwa studi ini telah melalui proses penilaian yang ketat dan diterima oleh komunitas ilmiah yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut memiliki relevansi dan validitas yang diakui secara global, sehingga memperkuat kredibilitas dan keandalan hasilnya. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hasil temuan mereka dapat lebih akurat terhadap variasi dalam situasi kerja di berbagai negara atau konteks. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor dan variabel dari lingkungan kerja internasional, penelitian ini menawarkan wawasan yang lebih luas dan umum. Hal ini berbeda dengan penelitian yang hanya berfokus pada konteks lokal, yang mungkin tidak mencakup variasi yang ada di tingkat global. Oleh karena itu, temuan dari penelitian Ali & Anwar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika situasi kerja di berbagai belahan dunia.

99 109 BAB V KESIMPULAN DAN

SARAN 4.3. Kesimpulan Berdasarkan analisa pada Bab IV ditemukan hasil

penelitian sebagai berikut: 1. 1 2 3 4 5 6 7 8 10 11 12 13 14 15 17 19 20 21 22 23 24

25 26 28 29 30 34 35 37 38 40 41 46 47 52 72 73 103 Komitmen organisasional

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. 1 2 3 6

7 8 11 13 14 19 20 21 22 23 30 34 35 38 40 46 XYZ. 1 2 3 4 5 6 7 8 10 11 12 13 14

15 17 19 20 21 22 23 24 26 29 30 34 35 37 38 40 41 46 49 51 52 69 2. Kompensasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di PT. 1 2

3 6 7 8 11 13 14 19 20 21 22 23 30 34 35 38 40 46 XYZ. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

13 14 15 16 17 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 32 34 35 37 38 40 41 46 47 49 52 53  
56 65 66 69 101 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. 1 2 3 6 7 8 11 13 14 16 19 20 21 22 23 30  
34 35 38 40 46 XYZ. 1 2 3 6 7 8 11 13 14 19 20 21 22 23 30 34 35 38 40 46 4.4.  
Saran 4.4 4 5 30 44 56 74 1. Saran Teoritis Berdasarkan hasil dan analisis Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. XYZ, Saran teoritis yang dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya: 1. Peneliti ini sangat terbatas dalam sumber daya atau fokus penelitian, sehingga tidak semua variabel kontekstual dapat dimasukkan dalam analisis. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel kontekstual tambahan seperti karakteristik kepemimpinan atau pengembangan karir yang dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang hal yang berhubungan dan berpengaruh pada turnover intention . Dengan menambahkan variabel seperti karakteristik kepemimpinan atau pengembangan karir, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengisi celah pengetahuan yang mungkin ada dalam literatur terdahulu, yang belum secara menyeluruh menjelaskan kompleksitas faktor penyebab munculnya turnover intention . 2. Melakukan penelitian komparatif antarindustri atau multilevel di berbagai organisasi atau unit bisnis dalam satu organisasi. Pendekatan ini dapat membantu mengidentifikasi faktor- faktor yang spesifik untuk masing-masing konteks organisasional, serta memahami bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi di berbagai tingkat organisasi. 3. Menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan studi kualitatif, misalnya melalui focus group atau wawancara mendalam dengan karyawan. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan konteks individu terkait faktor pengaruh turnover intention . 3.4.2. Saran Praktis Bagi praktisi manajemen, penelitian ini menekankan pentingnya peran komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan.  
28 Perusahaan perlu memperhatikan dengan baik agar niat berpindah karyawan menjadi rendah. 24 Perusahaan harus memprioritaskan upaya mengurangi

niat berpindah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan karir dan pelatihan. 61 Langkah ini akan meningkatkan penghargaan dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat retensi. Manajemen harus memastikan bahwa mereka menyediakan paket kompensasi yang adil dan kompetitif kepada karyawan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan mempertahankan karyawan. Beberapa tindakan praktis lainnya yang dapat dilakukan meliputi: 1. Meningkatkan dedikasi organisasi melalui penekanan pada menumbuhkan etos perusahaan yang menumbuhkan kesetiaan yang kuat dari staf terhadap visi, misi, dan prinsip organisasi. 2. Evaluasi keadilan dan transparansi keterbukaan pada sistem kompensasi dan promosi yang selaras dengan kontribusi dan pencapaian karyawan. Contohnya seperti memberi bonus atau penghargaan berdasarkan pencapaian target individu atau tim. 3. Tingkatkan kepuasan kerja dengan menyediakan dukungan yang berkelanjutan dalam pengembangan karir dan peningkatan lingkungan kerja yang mendukung. 4. Kelola turnover intention dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor utama yang menyebabkan niat karyawan untuk berhenti. Dengan mengadopsi pendekatan strategi manajemen seperti ini, Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meminimalkan turnover karyawan, dan memperpanjang keberlanjutan serta pertumbuhan jangka panjang bagi organisasi.



REPORT #22006289

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.89%</b> <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id/63324/1/200501110049.pdf">http://etheses.uin-malang.ac.id/63324/1/200501110049.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.26%</b> <a href="http://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a> <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/74/18/FULL%20TEKS%20SKRIPSI%20-%..">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/74/18/FULL%20TEKS%20SKRIPSI%20-%..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.17%</b> <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Skripsi%20Vena%20Fix.pdf">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Skripsi%20Vena%20Fix.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.16%</b> <a href="https://jim.unisma.ac.id">jim.unisma.ac.id</a> <a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/10773/8461">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/10773/8461</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>1.14%</b> <a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/29378/16911105%20Ilham...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/29378/16911105%20Ilham...</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>1.14%</b> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78082/1/112008100...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78082/1/112008100...</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>1.14%</b> <a href="https://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a> <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29067/8.%20BAB%20...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29067/8.%20BAB%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>1.13%</b> <a href="https://stp-mataram.e-journal.id">stp-mataram.e-journal.id</a> <a href="https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/3116/2462/">https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/3116/2462/</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>1.11%</b> <a href="https://journal.polteksahid.ac.id">journal.polteksahid.ac.id</a> <a href="https://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/download/138/123">https://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/download/138/123</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
10. 0.91%	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3222/1/16.0101.0164_BAB%20I-BAB%20II-BAB%20..">eprintslib.ummgl.ac.id</a> <a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3222/1/16.0101.0164_BAB%20I-BAB%20II-BAB%20..">http://eprintslib.ummgl.ac.id/3222/1/16.0101.0164_BAB%20I-BAB%20II-BAB%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.91%	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084">ejournal.unsrat.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.87%	<a href="https://jkkm.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/download/92/56..">jkkm.akademimanajemen.or.id</a> <a href="https://jkkm.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/download/92/56..">https://jkkm.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/download/92/56..</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.8%	<a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/1622/2/15211149%20BAB%20I%20ABIGA..">repository.stiemahardhika.ac.id</a> <a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/1622/2/15211149%20BAB%20I%20ABIGA..">http://repository.stiemahardhika.ac.id/1622/2/15211149%20BAB%20I%20ABIGA..</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.8%	<a href="http://repository.unhas.ac.id/4627/2/A012182031_tesis%20%201-2.pdf">repository.unhas.ac.id</a> <a href="http://repository.unhas.ac.id/4627/2/A012182031_tesis%20%201-2.pdf">http://repository.unhas.ac.id/4627/2/A012182031_tesis%20%201-2.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.79%	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/253168-pengaruh-kepuasan-kerja-...">media.neliti.com</a> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/253168-pengaruh-kepuasan-kerja-...">https://media.neliti.com/media/publications/253168-pengaruh-kepuasan-kerja-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.78%	<a href="https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/2803/5/5.%20151110001710_BAB%20IV.pdf">eprints.unisnu.ac.id</a> <a href="https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/2803/5/5.%20151110001710_BAB%20IV.pdf">https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/2803/5/5.%20151110001710_BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.77%	<a href="https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PPDU/article/download/3746/2412">ojs.uniska-bjm.ac.id</a> <a href="https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PPDU/article/download/3746/2412">https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PPDU/article/download/3746/2412</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.76%	<a href="https://karya.brin.go.id/13067/1/Jurnal_Eko_Universitas%20Teknokrat%20Indo...">karya.brin.go.id</a> <a href="https://karya.brin.go.id/13067/1/Jurnal_Eko_Universitas%20Teknokrat%20Indo...">https://karya.brin.go.id/13067/1/Jurnal_Eko_Universitas%20Teknokrat%20Indo...</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.69%	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/243883-pengaruh-komitmen-organ..">media.neliti.com</a> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/243883-pengaruh-komitmen-organ..">https://media.neliti.com/media/publications/243883-pengaruh-komitmen-organ..</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.67%	<a href="https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/download/199/178">inobis.org</a> <a href="https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/download/199/178">https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/download/199/178</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
21. 0.67%	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/46053/41261">ejournal.unsrat.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/46053/41261">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/46053/41261</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.66%	<a href="https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/TRIBISNIS/article/download/271/203">ejurnal.stietribhakti.ac.id</a> <a href="https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/TRIBISNIS/article/download/271/203">https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/TRIBISNIS/article/download/271/203</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.66%	<a href="https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/download/67/67/223">jom.unsurya.ac.id</a> <a href="https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/download/67/67/223">https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/download/67/67/223</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.66%	<a href="http://repository.ubharajaya.ac.id/21516/1/133-Article%20Text-476-3-10-202306..">repository.ubharajaya.ac.id</a> <a href="http://repository.ubharajaya.ac.id/21516/1/133-Article%20Text-476-3-10-202306..">http://repository.ubharajaya.ac.id/21516/1/133-Article%20Text-476-3-10-202306..</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.64%	<a href="https://eprints.ahmaddahlan.ac.id/53/1/FULLTEXT_ANGGA%20BRIAN%20SANTA..">eprints.ahmaddahlan.ac.id</a> <a href="https://eprints.ahmaddahlan.ac.id/53/1/FULLTEXT_ANGGA%20BRIAN%20SANTA..">https://eprints.ahmaddahlan.ac.id/53/1/FULLTEXT_ANGGA%20BRIAN%20SANTA..</a>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.63%	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/252803-pengaruh-komitmen-organ..">media.neliti.com</a> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/252803-pengaruh-komitmen-organ..">https://media.neliti.com/media/publications/252803-pengaruh-komitmen-organ..</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.63%	<a href="https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/521/326/">journal.stiemb.ac.id</a> <a href="https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/521/326/">https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/521/326/</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.6%	<a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/73720/43459">ojs.unud.ac.id</a> <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/73720/43459">https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/73720/43459</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.6%	<a href="https://jimutuntad.com/index.php/jimut/article/download/162/163">jimutuntad.com</a> <a href="https://jimutuntad.com/index.php/jimut/article/download/162/163">https://jimutuntad.com/index.php/jimut/article/download/162/163</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.59%	<a href="https://jurnal.uns.ac.id/rural-and-development/article/download/80425/pdf">jurnal.uns.ac.id</a> <a href="https://jurnal.uns.ac.id/rural-and-development/article/download/80425/pdf">https://jurnal.uns.ac.id/rural-and-development/article/download/80425/pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.57%	<a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9586/1/Mugi%20Sutanto%20...">repositori.uma.ac.id</a> <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9586/1/Mugi%20Sutanto%20...">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9586/1/Mugi%20Sutanto%20...</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
32. 0.53%	e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/23864/1/16%2003%20229421.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/23864/1/16%2003%20229421.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.52%	repository.stieipwija.ac.id <a href="http://repository.stieipwija.ac.id/1640/1/ria%20pusvita%20sari_2013512181.pdf">http://repository.stieipwija.ac.id/1640/1/ria%20pusvita%20sari_2013512181.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.52%	jurnal.ulb.ac.id <a href="https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/download/1759/1692">https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/download/1759/1692</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.52%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2403/6/BAB%20II.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2403/6/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.51%	jurnal.teknokrat.ac.id <a href="http://jurnal.teknokrat.ac.id/index.php/JEB/article/view/86">http://jurnal.teknokrat.ac.id/index.php/JEB/article/view/86</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.49%	e-journal.unmas.ac.id <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/6209/4725/139...">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/6209/4725/139...</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.48%	e-journal.unmas.ac.id <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4276/3315">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4276/3315</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.48%	eprints.pancabudi.ac.id <a href="https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/1371/1/Syahrul%202021.pdf">https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/1371/1/Syahrul%202021.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
40. 0.47%	journal.student.uny.ac.id <a href="https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/viewFile/12934/12476">https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/viewFile/12934/12476</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.44%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/6542/3/BAB%202.pdf">http://repository.stei.ac.id/6542/3/BAB%202.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.43%	ejournal.unitomo.ac.id <a href="https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/download/8113/3943/">https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/download/8113/3943/</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
43. 0.42%	<a href="http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1986/1/AMELIA%20N_12201157_SKRIPSI...">eprints.stiebankbpdjateng.ac.id</a> <a href="http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1986/1/AMELIA%20N_12201157_SKRIPSI...">http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1986/1/AMELIA%20N_12201157_SKRIPSI...</a>	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.4%	<a href="https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/320/292">ejurnal.uniyos.ac.id</a> <a href="https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/320/292">https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/320/292</a>	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.4%	<a href="https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/18241/10117/5206..">journal.untar.ac.id</a> <a href="https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/18241/10117/5206..">https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/18241/10117/5206..</a>	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.39%	<a href="https://www.academia.edu/103534071/Pengaruh_Employee_Retention_Terhad...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/103534071/Pengaruh_Employee_Retention_Terhad...">https://www.academia.edu/103534071/Pengaruh_Employee_Retention_Terhad...</a>	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.39%	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1545327&amp;val=989...">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> <a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1545327&amp;val=989...">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1545327&amp;val=989...</a>	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.39%	<a href="http://repository.upbatam.ac.id/991/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">repository.upbatam.ac.id</a> <a href="http://repository.upbatam.ac.id/991/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/991/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
49. 0.38%	<a href="https://eprints.unpak.ac.id/6531/1/Skripsi_Neng%20Yanti_021118244.pdf">eprints.unpak.ac.id</a> <a href="https://eprints.unpak.ac.id/6531/1/Skripsi_Neng%20Yanti_021118244.pdf">https://eprints.unpak.ac.id/6531/1/Skripsi_Neng%20Yanti_021118244.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.37%	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/98066-ID-pengaruh-kompensasi-d...">media.neliti.com</a> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/98066-ID-pengaruh-kompensasi-d...">https://media.neliti.com/media/publications/98066-ID-pengaruh-kompensasi-d...</a>	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.37%	<a href="https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/download/91/76/317">ejournal-jayabaya.id</a> <a href="https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/download/91/76/317">https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/download/91/76/317</a>	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.36%	<a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4276">e-journal.unmas.ac.id</a> <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4276">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4276</a>	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.36%	<a href="https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/166/129">valuasi.lppmbinabangsa.id</a> <a href="https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/166/129">https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/166/129</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
54.	0.33% repo.uinsatu.ac.id <a href="http://repo.uinsatu.ac.id/19222/6/BAB%20III.pdf">http://repo.uinsatu.ac.id/19222/6/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.33% eprints.unmas.ac.id <a href="https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5960/1/R.5846.FEB-MAN_BAB%20I-II.pdf">https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5960/1/R.5846.FEB-MAN_BAB%20I-II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.32% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-...">https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.31% e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/6905/2/MM101940.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/6905/2/MM101940.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.31% repositori.unsil.ac.id <a href="http://repositori.unsil.ac.id/3692/6/7.%20BAB%20III.pdf">http://repositori.unsil.ac.id/3692/6/7.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.3% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/84219-ID-pengaruh-variabel-perso...">https://media.neliti.com/media/publications/84219-ID-pengaruh-variabel-perso...</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.3% repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Methodolog...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Methodolog...</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.29% jurnal.staialbahjah.ac.id <a href="https://jurnal.staialbahjah.ac.id/index.php/ab-joiec/article/download/35/43/421">https://jurnal.staialbahjah.ac.id/index.php/ab-joiec/article/download/35/43/421</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.29% repository.unair.ac.id <a href="https://repository.unair.ac.id/98349/4/4.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf">https://repository.unair.ac.id/98349/4/4.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.28% core.ac.uk <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/11735415.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/11735415.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.27% jurnal3.stiesemarang.ac.id <a href="https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/65">https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/65</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
65.	0.27% proceeding.polban.ac.id <a href="https://proceeding.polban.ac.id/proceeding/article/view/1461/1221">https://proceeding.polban.ac.id/proceeding/article/view/1461/1221</a>	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.26% perpustakaan.pancabudi.ac.id <a href="https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20056_2_BAB_II.pdf">https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20056_2_BAB_II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.25% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/7/BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/7/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.24% repository.yudharta.ac.id <a href="https://repository.yudharta.ac.id/129/8/jurnal%20skrpsi.pdf">https://repository.yudharta.ac.id/129/8/jurnal%20skrpsi.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.24% journal.student.uny.ac.id <a href="https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/download/5051/4717">https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/download/5051/4717</a>	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.22% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6108/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6108/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
71.	0.22% dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16568/05.4%20bab%204.p..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16568/05.4%20bab%204.p..</a>	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.22% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/7427/3/BAB%20II.pdf">http://repository.stei.ac.id/7427/3/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.2% ojs.unud.ac.id <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/17305/12325">https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/17305/12325</a>	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.2% jimfeb.ub.ac.id <a href="https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3057/2739">https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3057/2739</a>	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.2% ojs.feb.uajm.ac.id <a href="http://ojs.feb.uajm.ac.id/index.php/simak/article/download/330/158">http://ojs.feb.uajm.ac.id/index.php/simak/article/download/330/158</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
76. 0.19%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0153/B.111.15.0153-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0153/B.111.15.0153-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.18%	journal.ubaya.ac.id <a href="https://journal.ubaya.ac.id/index.php/JIBT/article/download/2809/3048/">https://journal.ubaya.ac.id/index.php/JIBT/article/download/2809/3048/</a>	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.17%	repository-penerbitlitnus.co.id <a href="https://repository-penerbitlitnus.co.id/80/1/METODOLOGI%20PENELITIAN%20P...">https://repository-penerbitlitnus.co.id/80/1/METODOLOGI%20PENELITIAN%20P...</a>	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.17%	repository.radenintan.ac.id <a href="http://repository.radenintan.ac.id/2440/5/BAB_III.pdf">http://repository.radenintan.ac.id/2440/5/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.17%	repository.umy.ac.id <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19963/BAB%20V.pdf?...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19963/BAB%20V.pdf?...</a>	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.17%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6522/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6522/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
82. 0.16%	eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7311/1/SHINTA%20WULANDARI_195221222_...">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7311/1/SHINTA%20WULANDARI_195221222_...</a>	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.16%	repo.undiksha.ac.id <a href="https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...">https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.16%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1007/5/131804003_file%..">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1007/5/131804003_file%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.16%	www.gadjian.com <a href="https://www.gadjian.com/blog/2023/09/18/bentuk-kompensasi-karyawan/">https://www.gadjian.com/blog/2023/09/18/bentuk-kompensasi-karyawan/</a>	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.16%	repository.uinfabengkulu.ac.id <a href="http://repository.uinfabengkulu.ac.id/525/1/1911140046%20FEBI%20PBS%20S...">http://repository.uinfabengkulu.ac.id/525/1/1911140046%20FEBI%20PBS%20S...</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE		
87. 0.16%	repository.radenintan.ac.id <a href="http://repository.radenintan.ac.id/8167/1/SKRIPSI.pdf">http://repository.radenintan.ac.id/8167/1/SKRIPSI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.15%	repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/1896/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/1896/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.15%	repository.upm.ac.id <a href="http://repository.upm.ac.id/3973/6/BAB%203%20WARDHATUL%20HASANAH.pdf">http://repository.upm.ac.id/3973/6/BAB%203%20WARDHATUL%20HASANAH.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.15%	journal.umy.ac.id <a href="https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/download/2522/2496">https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/download/2522/2496</a>	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.14%	pasca.uit-lirboyo.ac.id <a href="https://pasca.uit-lirboyo.ac.id/2023/12/24/pentingnya-komitmen-dalam-meraih...">https://pasca.uit-lirboyo.ac.id/2023/12/24/pentingnya-komitmen-dalam-meraih...</a>	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.14%	repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/5197/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/5197/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
93. 0.14%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/27359/5/BAB%20I.pdf">https://repository.unja.ac.id/27359/5/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.14%	ejournals.umn.ac.id <a href="https://ejournals.umn.ac.id/index.php/Akun/article/download/131/103/">https://ejournals.umn.ac.id/index.php/Akun/article/download/131/103/</a>	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.14%	repository.iainpare.ac.id <a href="https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2309/4/15.1100.130%20BAB%203.pdf">https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2309/4/15.1100.130%20BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.13%	www.talenta.co <a href="https://www.talenta.co/blog/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jen...">https://www.talenta.co/blog/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jen...</a>	●
INTERNET SOURCE		
97. 0.13%	jurnal.umb.ac.id <a href="http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/4439/2881">http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/4439/2881</a>	●



REPORT #22006289

INTERNET SOURCE

98. **0.13%** [jurnal.untan.ac.id](https://jurnal.untan.ac.id)

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67719/75676598145>



INTERNET SOURCE

99. **0.13%** [eprints.unpal.ac.id](http://eprints.unpal.ac.id)

<http://eprints.unpal.ac.id/73/1/skripsi%20full.pdf>



100.

INTERNET SOURCE

**0.12%** [www.rezalubis.com](https://www.rezalubis.com)

<https://www.rezalubis.com/2023/11/metode-penulisan-imrad.html>



101.

INTERNET SOURCE

**0.12%** [repository.telkomuniversity.ac.id](https://repository.telkomuniversity.ac.id)

<https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/169270/pengaruh-kepuasan-k..>



102.

INTERNET SOURCE

**0.11%** [www.academia.edu](https://www.academia.edu)

[https://www.academia.edu/99849748/Pengaruh\\_Job\\_Insecurity\\_dan\\_Stres\\_Ker..](https://www.academia.edu/99849748/Pengaruh_Job_Insecurity_dan_Stres_Ker..)



103.

INTERNET SOURCE

**0.11%** [eprints.kwikkiangie.ac.id](http://eprints.kwikkiangie.ac.id)

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1787/3/28140600%20-%20BAB%20II.pdf>



104.

INTERNET SOURCE

**0.1%** [ejournal.undiksha.ac.id](https://ejournal.undiksha.ac.id)

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/download/31135/pdf..>



105.

INTERNET SOURCE

**0.1%** [blog.liveaman.com](https://blog.liveaman.com)

<https://blog.liveaman.com/artikel/jenis-tunjangan-karyawan/>



106.

INTERNET SOURCE

**0.09%** [perpustakaan.pancabudi.ac.id](https://perpustakaan.pancabudi.ac.id)





107.

INTERNET SOURCE

REPORT #22006281  
0.07% [media.neliti.com](https://media.neliti.com)



<https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..>

109.

INTERNET SOURCE

0.06% [jurnal.ugm.ac.id](https://jurnal.ugm.ac.id)



0.06% [journal.appihi.or.id](https://journal.appihi.or.id)  
<https://jurnal.ugm.ac.id/index.php/jurnalLPPM/article/view/1201/977>



<https://journal.appihi.or.id/index.php/Terang/article/download/100/123/458>

110.

INTERNET SOURCE

0.06% [repo.iain-tulungagung.ac.id](http://repo.iain-tulungagung.ac.id)



<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/1679/2/BAB%20IV%20dan%20BAB%20V.pdf>

111.

INTERNET SOURCE

0.05% [eprints.ukmc.ac.id](http://eprints.ukmc.ac.id)



<http://eprints.ukmc.ac.id/9955/13/EM-2023-1922116-tableofcontent.pdf>

112.

INTERNET SOURCE

0.05% [repository.widyatama.ac.id](https://repository.widyatama.ac.id)



<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/00055061-9162-4..>

113.

INTERNET SOURCE

0.05% [stiealwashliyahsibolga.ac.id](https://stiealwashliyahsibolga.ac.id)



<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/92..>

114.

INTERNET SOURCE

0.05% [repository.stei.ac.id](http://repository.stei.ac.id)



<http://repository.stei.ac.id/7936/8/BAB%203.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.04% [eprints.upj.ac.id](https://eprints.upj.ac.id)



<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6298/9/BAB%20II.pdf>

116.

INTERNET SOURCE

0.03% [library.uir.ac.id](https://library.uir.ac.id)



<https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/148110025/bab2.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.03% repositori.untidar.ac.id



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



<https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=27189&bid=11533>

REPORT #22006289

118.

INTERNET SOURCE

120.03% repo.darmajaya.ac.id



INTERNET SOURCE  
<http://repo.darmajaya.ac.id/973/5/BAB%20IV.pdf>

0.02% eprints.upj.ac.id



<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6038/11/BAB%20IV.pdf>

119.

INTERNET SOURCE

QUOTES  
0.03% core.ac.uk



<https://core.ac.uk/download/pdf/83645421.pdf>

1. 0.11% repository.widyatama.ac.id

<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/00055061-9162-4..>