

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI, DAN KONFLIK
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
(Studi Pada PT Diah Wahyu Pratama)**

Gita Aulia¹, Kurniaty², Purboyo³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18310261

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 196007121991112001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061 605 919

Email: gitaa974@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, kompensasi, dan konflik secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Diah Wahyu Pratama. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi

Hasil penelitian menunjukkan dari uji parsial bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama dengan nilai t hitung sebesar $0,877 < t \text{ tabel } 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,287 > 0,05$. variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,572 < t \text{ tabel } 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama, dari hasil penelitian untuk variabel konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intension* dengan nilai t hitung sebesar $2,317 > t \text{ tabel } 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Berdasarkan uji simultan terdapat nilai F hitung sebesar 37,395 dan F tabel yaitu 2,90 atau F hitung $37,395 > F \text{ tabel } 2,90$ dengan probabilitas signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa komitmen, kompensasi, dan konflik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama

Kata Kunci: Komitmen, Kompensasi, Konflik, *Turnover Intention*, PT Diah Wahyu Pratama

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of partial and simultaneous commitment, compensation, and conflict on the turnover intention of PT Diah Wahyu Pratama employees. This research is descriptive quantitative research, which is a method that uses a number of samples and numerical data or in the form of numbers to describe reality correctly, formed by words based on data collection techniques and analysis of relevant data obtained. from natural

situations. Data analysis technique using descriptive statistics aims to find the highest, lowest score, mean, median, mode and standard deviation

The results showed from the partial test that the commitment variable had no significant effect on the turnover intention of PT Diah Wahyu Pratama employees with a tcount of 0.877 < ttable 1.693 and a significance value of 0.287 > 0.05. the compensation variable shows a tcount value of 1.572 < ttable 1.693 and a significance value of 0.126 > 0.05. This indicates that the compensation variable has no significant effect on the turnover intention of PT Diah Wahyu Pratama employees, from the results of the study for the conflict variable it has a significant effect on turnover intention with a tcount of 2.317 > ttable 1.693 and a significance value of 0.027 < 0, 05. Based on the simultaneous test, there is a calculated F value of 37.395 and an F table which is 2.90 or Fcount 37.395 > Ftable 2.90 with a significant probability of 0.000. It can be concluded that commitment, compensation, and conflict together have a significant effect on employee turnover intentions. PT Diah Wahyu Pratama.

**Keywords: Commitment, Compensation, Conflict, Turnover Intention, PT Diah
Primary Revelation**

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang terjadi di Indonesia menyebabkan pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah. Kebijakan ini menyebabkan aktivitas sosial masyarakat yaitu seperti transportasi, pusat perbelanjaan, serta tempat rekreasi dan hiburan di tutup. Keadaan ini berdampak pada keberlangsungan sosial ekonomi masyarakat terutama keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan pekerja (Ngadi dan Purba, 2020). Kemudian pada fase awal pandemi, International Labour Organization (ILO) memprediksikan bahwa 25 juta pekerjaan di dunia dapat hilang karena COVID-19 ini (ILO, 2020).

Dari sektor pekerjaan yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang paling banyak adalah di sector konstruksi/ bangunan dan property yaitu sebesar 29,3%. Hal ini tentu akan berdampak pada tingginya tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan berdasarkan keinginan karyawan. Selain itu, saat pandemi seperti ini dengan banyaknya tingkat PHK yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan tingkat *turnover* karyawan juga tinggi. Tingkat *turnover* yang tinggi akan

memberikan kerugian biaya kepada perusahaan. Untuk mencegah tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, penting bagi pemimpin dalam perusahaan untuk tetap menjalankan perusahaan sehingga PHK adalah jalan terakhir yang dapat dilakukan dalam efisiensi biaya ini. Selain itu, penting untuk memperhatikan komitmen perusahaan dan kompensai yang diberikan kepada karyawan untuk mencegah *high quality employee* memutuskan *resign* dari perusahaan (Sely, 2020). Sehingga dalam hal ini *turnover intention* karyawan dapat terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri dan akibat adanya PHK oleh perusahaan.

Penulis dalam penelitian ini mengambil objek pada perusahaan yang bergerak dalam bidang *developer property* yaitu PT Diah Wahyu Pratama yang berlokasi di Kota Banjarmasin. Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah dalam kurun waktu tiga tahun terakhir tingkat *turnover* karyawan yang masih tinggi, dimana penulis melakukan observasi awal seringnya staff dibagian *sales property, team leader, pekerja lapangan, dan pekerja kontrak* seperti buruh mengalami keluar masuk perusahaan. Berdasarkan data yang

diperoleh menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada PT. Diah Wahyu Pratama masih cukup tinggi. Hal tersebut didasarkan pada pendapat Aditama Tjandra Yoga (2019) yang menjelaskan bahwa tingkat intensi keluar karyawan dapat dikategorikan tinggi apabila mencapai 20% ke atas. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi. Untuk meminimalisir *turnover intention*, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan mempertimbangkan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* seperti kompensasi dan komitmen organisasional. Agar tingkat *turnover intentions* karyawan dapat diminimalisir, kompensasi dan komitmen organisasional perlu mendapat perhatian lebih (Tjendra, 2019).

Penyebab kurangnya komitmen organisasional seorang karyawan adalah karena kurang pengalaman kerja, karyawan yang baru bekerja dengan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja di PT Diah Wahyu Pratama tentu memiliki tingkat komitmen organisasional yang berbeda. Komitmen organisasional sendiri adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi (Rahmadiani et al. 2020). Jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasional maka *turnover intention* organisasi akan meningkat.

Faktor pendukung lain dari *turnover intention* adalah Kompensasi, dimana kompensasi merupakan bentuk pengembalian, layanan, serta keuntungan finansial yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan hak yang diterima oleh karyawan dari pengorbanan yang dilakukan pada suatu organisasi atau sejenisnya. Perusahaan diharapkan memperhatikan kelangsungan hidup karyawannya, salah

satunya dengan memberi kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan guna memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya karena, karyawan sendiri merupakan aset utama sebuah organisasi, maka harus dipelihara dengan baik.

Konflik paling sering terjadi di ruang lingkup usaha *property*, konflik terjadi antara manajer dengan karyawan atau sesama karyawan yang bekerja ditempat itu. Perselisihan atau perbedaan pendapat adalah indikator terciptanya suatu konflik. Apabila konflik tidak dapat dikendalikan, maka akan menciptakan suasana lingkup kerja yang tidak harmonis. Hasilnya, segala sesuatu yang dikerjakan tidak dapat berjalan dengan efektif. Sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada bisnis itu sendiri.

Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya perselisihan antara sesama karyawan yang tidak dapat dihindari. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat berpotensi terjadinya pertengkaran, perkelahian, dan sakit hati. Konflik yang terjadi di PT. Diah Wahyu Pratama adalah masalah kesejahteraan karyawan. Pihak yang berseteru yaitu kepala mandor dengan pekerja lapangan. Hal ini berkaitan dengan pemberian gaji yang masih rendah. Karyawan merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya. Karyawan menginginkan gaji yang layak untuk dapat memenuhi kehidupannya. Selain itu, konflik sesama karyawan juga terjadi yang berkaitan dengan pembagian tugas.

Pemberian kompensasi bilamana dirasa oleh karyawan tidak adil, seimbang, dan merata maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*) yang biasanya ditunjukkan dengan gejala-gejala

negatif terkait perilaku karyawan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Peneliti juga mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Diah Wahyu Pratama“

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sumber data berasal dari data primer yaitu secara langsung dengan memberikan angket (kuesioner) kepada karyawan, data sekunder yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur, jurnal, skripsi, serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Diah Wahyu Pratama yang berjumlah 36 karyawan terdiri dari 6 karyawan administrasi dan 30 karyawan lapangan. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang berfokus pada Teknik Sampling Jenuh ini adalah seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian . Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, uji f signifikan dan uji t parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Uji F simultan

Nilai F tabel dapat dilihat pada table statistik untuk taraf signifikan 0,05. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 36 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh $df1 = k-1 = 4-1 = 3$; $df2 = n-k = 36-4 = 32$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2.90$. Maka didapat nilai F tabel pada penelitian ini sebesar 2,909. Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Uji F Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.346	3	187.449	37.395	.000 ^a
	Residual	160.404	32	5.013		
	Total	722.750	35			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji ANOVA dijelaskan bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 37,395 dan F tabel yaitu 2.90 atau $F_{hitung} 37,395 > F_{tabel} 2,90$ dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini menandakan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel keinginan keluar (*turnover intention*). Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen, kompensasi, dan konflik secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama. Maka hipotesis diterima.

2) Uji t Parsial

Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Uji t berpengaruh apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($Sig < 0,05$).

Adapun hasil uji t (parsial), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	T tabel	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.673	1.479		3.836		.001	
Komitmen (X1)	.178	.203	.233	.877	1,693	.387	Tidak Berpengaruh
Kompensasi (X2)	.474	.301	.431	1.572	1,693	.126	Tidak Berpengaruh
Konflik (X3)	.248	.107	.281	2.317	1,693	.027	Berpengaruh

a. Dependent Variable: Y

Dengan jumlah sampel (n) = 36 jumlah parameter (k) = 4, $df = (n-k) = 36-4 = 32$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh t tabel = 1,693

Berdasarkan tabel di atas hasil uji parsial dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Variabel komitmen menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,877 < t$ tabel 1,693 dan nilai signifikansi sebesar $0,287 > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama), Maka hipotesis pertama ditolak.
 - (2) Variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,572 < t$ tabel 1,693 dan nilai signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama), Maka hipotesis kedua ditolak.
 - (3) Variabel konflik menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,317 > t$ tabel 1,693 dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama, Maka hipotesis ketiga diterima.
- 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur presentase pengaruh variabel-variabel bebas komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap *turnover*

intention. Nilai koefisien determinasi untuk komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap keinginan keluar karyawan PT Diah Wahyu Pratama.

Tabel 4.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.562	3.00910

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0.574 berarti 57,4% variabel *Turnover Intention* Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu komitmen, kompensasi, dan konflik dan sisanya sebesar 42,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4) Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah alat yang digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tidak bebas (dependent). Analisis regresi berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji ada tidaknya pengaruh Komitmen, Kompensasi, Konflik terhadap keinginan

keluar atau *turnover Intention* karyawan PT Diah Wahyu Pratama.

Tabel 4.2 hasil perhitungan pengujian regresi disusun dalam suatu model:

$$Y = 5,673 + 0,178X_1 + 0,474X_2 + 0,248X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel keinginan keluar (*turnover intention*)

X₁ = Variabel komitmen

X₂ = Variabel kompensasi

X₃ = Variabel Konflik

Dari hasil regresi linier berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 5,673. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (komitmen), X₂ (kompensasi), X₃ (konflik), konstanta atau X=0, maka nilai *variable* keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan adalah 5,673.
- (2) X₁ (komitmen) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,178. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab komitmen sebesar 1% terhadap karyawan, maka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 17,8% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- (3) X₂ (kompensasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,474. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab kompensasi sebesar 1% terhadap karyawan, maka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu 47,4% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- (4) X₃ (konflik) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,248. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab konflik sebesar 1% terhadap karyawan,

maka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu 24,8% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Pembahasan

1. Pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* pada PT Diah Wahyu Pratama

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini juga di buktikan dengan hasil uji t parsial Variabel komitmen menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,877 < t_{tabel} 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,287 > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama

Hal ini menunjukkan bahwa semakin lemah Komitmen Organisasional maka nilai *Turnover Intention* semakin kuat, begitu pula sebaliknya. Vecina et al. dalam Dewantara (2020) memaparkan bahwa organisasi dengan karyawan yang banyak menginginkan karyawannya untuk tetap tinggal harus fokus pada pengembangan komitmen terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki rasa setia dan tetap ingin berada di organisasi maka karyawan tidak akan berpikir untuk meninggalkan organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian Satwari et al. (2016) bahwa komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*.

Begitu juga hasil kajian empirik yang dilakukan oleh Budiono et al., (2014), juga “membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*”. Hasil ini tidak sesuai dengan Hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tidak berpengaruh signifikan dari

komitmen organisasional terhadap *turnover intention* memiliki artinya apabila karyawan merasa lingkungan kerja yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan, serta adanya suasana kekeluargaan dalam organisasi, maka keinginan untuk keluar atau berhenti (*turnover intention*) dari perusahaan akan sulit dilakukan.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Edison, dkk (2017:221), mengartikan komitmen adalah “sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen pegawai /karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.”

Selanjutnya penelitian ini juga mendukung teori Sianipar dan Haryanti (2014), “komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intension* pada PT Diah Wahyu Pratama

Hasil penelitian menunjukkan *variable* kompensasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap *turnover intension*, ini juga dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS dengan uji t parsial variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,572 < t_{tabel} 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama

Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Kompensasi yang diterima, nilai *turnover intention* semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Jika karyawan menerima Kompensasi dengan jumlah yang sesuai dengan beban kerja yang diterima, karyawan akan terus setia bekerja dan tidak akan berpikir untuk meninggalkan organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian Sandy, F. B. (2019) bahwa Kompensasi tidak mempengaruhi *turnover intention*. Artinya, semakin baik atau semakin sesuai antara kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan dengan persepsi atau harapan karyawan akan berdampak pada semakin rendahnya *turnover intention* yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam upaya mengelola atau meningkatkan *Organizational Commitment* karyawan, pengelolaan Kompensasi penting untuk diperhatikan. Pengelolaan Kompensasi yang baik akan berdampak pada peningkatan Komitmen Organisasional karyawan. Peningkatan Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan diharapkan akan juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang baik serta peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan, khususnya pada PT Diah Wahyu Pratama

3. Pengaruh Konflik terhadap *turnover intension* pada PT Diah Wahyu Pratama

Hasil penelitian menunjukkan Variabel konflik menunjukkan nilai t hitung

sebesar $2,317 > t$ tabel $1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel konflik berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama, Maka hipotesis ketiga diterima.

Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan, bila tidak dikendalikan secara baik konflik akan menimbulkan perpecahan di antara individu yang ada dalam perusahaan, Anantan (2012). Penyebab terjadinya konflik adalah komunikasi yang terbatas, jumlah sumber daya yang tersedia jumlahnya tidak mencukupi, karakter pribadi, termasuk konflik nilai atau tindakan antara manajer dengan pekerja, seperti masalah kepemimpinan, termasuk ketidak konsistenan, kehilangan arah, kepemimpinan yang memperoleh informasi cukup, Namara (2012).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurul dkk, 2016) menyatakan *conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Konflik ini terjadi ketika adanya dua peran yang saling yaitu peran dalam sebuah organisasi dan dalam pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan. Karyawan yang tidak dapat berkonsentrasi terhadap tugas pekerjaannya dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian (Rima, 2018) juga menunjukkan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Konflik merupakan segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau

kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

4. Pengaruh secara simultan variabel komitmen, kompensasi dan konflik terhadap *turnover intension* pada PT Diah Wahyu Pratama

Variabel komitmen, kompensasi dan konflik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $37,395$ dan F tabel yaitu $2,90$ atau F hitung $37,395 > F$ tabel $2,90$ dengan probabilitas signifikan $0,000$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinma Apriliyana (2017) yang menyatakan pada variabel konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t sebesar $0,345$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,007$. Hasil uji F pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,004$, koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Adjusted R² dengan nilai $0,142$ yang berarti bahwa variabel komitmen, kompensasi, dan konflik mempunyai pengaruh sebesar $14,2\%$ terhadap *turnover intention*. hal ini menunjukkan bahwa konflik menjadi pengaruh yang dominan terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis.

PENUTUP

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan hasil uji t parsial Variabel komitmen menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,877 < t$ tabel $1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,287 > 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak ada pengaruh terhadap *turnover intension* dengan dilakukan uji t parsial variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,572$

$< t_{tabel} 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik memiliki pengaruh terhadap *turnover intension* karena nilai t hitung sebesar $2,317 > t_{tabel} 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$.
4. Sementara dari hasil uji f simultan variable komitmen, kompensasi, dan konflik secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan PT Diah Wahyu Pratama bahwa terdapat nilai F hitung sebesar $37,395$ dan F_{tabel} yaitu $2,90$ atau F hitung $37,395 > F_{tabel} 2,90$ dengan probabilitas signifikan $0,000$.

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka saran yang dapat diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut :

1. PT Diah Wahyu Pratama diharapkan untuk melakukan kebijakan yang lebih baik terhadap kompensasi yang dijalankan sekarang karena berdasarkan hasil penelitian, persepsi atau penilaian karyawan atas kompensasi yang sudah dan sedang berjalan dinilai atau dipersepsikan masih kurang baik. Namun demikian, hal yang perlu lebih diperhatikan perusahaan adalah terkait tunjangan (sosial, kesehatan, dll.) karyawan. Pengelolaan tunjangan bagi karyawan penting untuk lebih difokuskan lagi dan segera dipenuhi karena dimensi ini mendapatkan persepsi yang lebih rendah dibandingkan dimensi-dimensi kompensasi yang lainnya.
2. Selain mempertahankan kompensasi yang ada, PT Diah Wahyu Pratama diharapkan untuk mengelola atau memperhatikan *Organizational Commitment* yang dimiliki karyawannya. *Organizational Commitment* yang kurang berkembang

baik pada karyawan PT Diah Wahyu Pratama adalah efek terhadap komitmen. Hal ini merupakan sesuatu yang kurang baik karena alasan karyawan-karyawan PT Diah Wahyu Pratama untuk bertahan di perusahaan adalah karena secara emosional mereka merasa tidak dekat dengan perusahaan. Selain itu, mereka juga mengidentifikasi diri mereka bukan sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini merupakan sesuatu yang tidak baik dibandingkan jika mereka bertahan di perusahaan hanya karena pemikiran atau pertimbangan untung-rugi jika mereka keluar dari perusahaan (*Continued Commitment*) atau hanya karena merasa bahwa keberadaan bersama perusahaan adalah sesuatu yang normalnya atau seharusnya seperti itu (*Normative Commitment*).

3. Pengelolaan konflik yang bisa dilakukan pada PT Diah Wahyu Pratama yaitu dengan cara meningkatkan hubungan sosial yang baik ditempat kerja dan saling menerima pendapat, baik itu dari manajer maupun dari sesama karyawan. Sehingga hal tersebut, dapat menciptakan hubungan yang harmonis ditempat kerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Selain itu, perlunya menerapkan budaya disiplin kerja dalam menjalankan suatu aktifitas kerja.
4. Dalam upaya mengelola tingkat *turnover intention* karyawannya, PT Diah Wahyu Pratama diharapkan untuk tidak hanya sekedar memperhatikan Kompensasi karyawannya, karena berdasarkan hasil penelitian ini, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, meskipun disisi lain karyawan berpersepsi baik akan kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan. PT Diah Wahyu Pratama perlu memadukan antara kebijakan pengelolaan Kompensasi dengan upaya peningkatan atau pengelolaan komitmen

organisasional karyawannya. Diharapkan dengan memadukan dua pendekatan ini, *turnover intention* karyawan dapat terkontrol dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Tjandra Yoga, 2019, Manajemen Administrasi Rumah Sakit, edisi kedua, Jakarta: UI-Press
- Agustin, Estetika Arum Sari, Dkk. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro
- Agustina Fatma Ningrum. 2017. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. Simki-Economic, 1(3).
- Agustinus Agus Setiawan, G. W. (2020). Buku Pedoman Kerja Profesi. (H. R. Agustinus Agus Setiawan, Penyunt.) Tangerang Selatan, Banten, Indonesia: Universitas Pembangunan Jaya Press
- Alfatin, Nurul. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang. Pendidikan. Jakarta : Rajawali Pers
- Allen dan Meyer, (dalam Dani) 2013, Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. Journal of Occupational Psychology . 63: 1-8
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2012. Manajemen Inovasi (Transformasi. Menuju Organisasi Kelas Dunia). Penerbit, CV. Alfabeta
- Arfan Ikhsan Lubis. 2019. Akuntansi Keperilakuan Edisi.2. Jakarta: Salemba.
- Arvind K. Birdie, P. 2015. Employees And Employers In Service Organizations Emerging Challenges And Opportunities. Canada: Apple Academic Press Inc.
- Asnawi 2016. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-Malang Press. Arsyad
- Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi
- Brewster, A.L., 2020. Influencing organisational culture to improve hospital performance in care of patients with acute myocardial infarction: a mixed-methods intervention study. BMJ Qual. Saf. 27, 207–217. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2017-006989>
- Budiono, Fenny Ravionita 2014 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Astra Internasional Tbk. Auto2000 Waru Surabaya Pada Bagian Parts Accessories (Depo). Universitas Negeri Surabaya
- Butarbutar, M., Wardhana, A., & Purboyo. (2021). Dasar-Dasar Manajemen. Media Sains Indonesia, Bandung.

- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan. Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support.
- Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar
- Dewantara, V. W. 2020. Pengaruh Kepuasan Berorganisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Ukm Mapasadha. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Dwiningtyas. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja. Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang
- Fauziah, S. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab).
- Fransiskus Billy Sandy. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX. Jurnal Manajemen, 16(1), Mei.
- Firdaus, & Purboyo. (2021). Work Engagement and Leadership Impact on The Performance of Millennial Employees. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 1(3), 267–275. Retrieved from <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/23>
- Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gopar, I. A. 2017. Motivasi Kerja Karyawan Pt. Gs Electech Indonesia: Faktor Kompensasi Dan Promosi Jabatan. Jurnal Pengembangan Wiraswasta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPF
- Hardiyana, A. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 10, 104 -118.
- Hasibuan, S. 2018. Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Nanda & Ida Bagus Ketut. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention pada Agent PRU Megas. e - Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No.8, 2017: 4156-4184.
- Iswanto, Yun, 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka
- Juliandiny, T. (2016, Agustus). Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal Of Business Management Education*, 1, 81-90.
- Justine T. Sirait, 2015, Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia dalam Organisasi, PT Grasindo, Jakarta

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Tersedia di kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religius. Diakses 11 Juni 2022
- Larkin, I. M. 2015. Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention Of Online Teachers In The K-12 Setting.
- Lee, Toccara Jeneshia 2017. Costumer Trust in a Brand and Link to Brand Loyalty. *Journal of Market Focused Management*, vol 4, pp. 341-70.
- Mc Namara, 2012. *Organizational Culture, The Management Assitance Program For Nonprofits*
- Meutia, Kardinah Indrianna dan Husada Cahyadi. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog". *Jurnal riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Vol. 4, No. 1, Februari 2019. Fakultas Ekonomi Universitas bhayangkara, Jakarta. P-ISSN 2527-7502, E-ISSN 2581-2165.
- Mobley, Birdie 2015 *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta
- Mudrajad Kuncoro, 2013. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Mulyono, Mauled., Bidayati,. 2018. "Penerapan Produktivitas dalam Organisasi". Bumi Aksara : Jakarta
- Mulyono, W., Bidayati 2018. Tesis Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja (STK) dengan Komitmen Organisasi Perawat di RUMah Sakit Islam Fatimah Cilacap. Jakarta: Program Magister Keperawatan UI.
- Muslihat dan Muhammad Hidayat Ginanjar, 2019. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Smp Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor*. January 2019 *Islamic Management Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*
- Nadya Nandavati Syamsu, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra, dan Putri Pebriani, (2019), *Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No.1, Maret 2019*
- Ngadi, Ngadi. Meilianna, Ruth Purba Yanti 2020. *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia*. *Jurnal Kependudukan Indonesia*
- Ningrum Harini Fajar, Nasution Fitri, Purboyo. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Pajriah S. 2018. *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis*. *Journal Artefak* 5(1) 2580-0027.
- Purboyo, Zulfikar, R., Lamsah, Syahrani, & Vitria, A. . (2021). *Examine The Behavior Of Private Universities Lecturer In Respecting Kampus*

- Merdeka Policies Using Theory Of Planned Behavioral Approach. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 1(3), 255–266. Retrieved from <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/17>
- Rahmadiani et al. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama
- Rai Mutiara Sari & I Gede Riana. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Cioimas Adisatwa Di Denpasar
- Rifai, I. (2016, Maret - April). Pengaruh Insentif Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Bitung. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, XXI
- Rinma Apriliyana, 2017 Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus di UMKM Bakpia Paguyuban PEW Laris Manis) Prodi Manajemen UPY.
- Rinma Apriliyana. 2019. Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan
- Riza Syah Pahlevi 2020. Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Adimulia Hotel Medan. Vol 2 No 02 (2020): Kumpulan Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Saraswati, R & Sirait, F. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rustinah. 2017. Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. Bogor: publikasi.mercubuana
- Rustinah. 2017. Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. Bogor: publikasi.mercubuana
- Sambung, R., Thoyib, A., Troena, E., & Surachman. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian dan profesionalisme dosen terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (1), 12-20.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen. Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Satwari, T. (2016, November). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 40.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung

- Sely. (2020, Juni 2). Dampak Turnover Karyawan Saat COVID-19 pada Perusahaan. Retrieved April 6, 2022, from Talenta.co.id
- Shavab, F. A. (2021). Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis). Bandung : Widina Bhakti Persada
- Sianipar, A. R. B & Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. Jurnal Psikologi. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Siwy, H. R. 2017. Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 5, 401-418.
- Sopiah, 2014, Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Steers, David (dalam Sopiah) 2018 Komitmen Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Tika Nur Halimah 2016. Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family. Conflict terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang,. Yogyakarta.
- Tyas, Rima Dwining, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)." Jurnal Administrasi Bisnis 62(1): 172–80
- Vannecia Marchelle Soegandhi, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. Pt. Surya Timur Sakti Jatim. Agora Vol. 1, No. 1,
- Zulfikar, R. and Vitria, A. (2021) 'Examine The Behavior Of Private Universities Lecturer In Respecting Kampus Merdeka Policies Using Theory Of Planned Behavioral Approach', International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBIS), 1(3), pp. 255–266. Available at: <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/view/17%0Ahttps://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/download/17/27>