

Turnover Intention Ditinjau Dari Kompensasi, Dukungan Organisasional Dan Keterikatan Kerja Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo

Oleh :

Nama Mahasiswa : Ahmad Sahid (192010200077)

Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Progam Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

Perkembangan teknologi membuat maraknya perdagangan online di *e-commerce*. Hal ini kemudian mendorong melahirkan perusahaan ekspedisi, sebab permintaan para pelaku bisnis untuk menyalurkan barang dagangannya ke konsumen. Saat ini perkembangan perusahaan ekspedisi di Indonesia tumbuh sangat pesat, banyak diminati, dan semakin kompetitif. Terdapat beberapa jasa pengiriman seperti Pos Indonesia, JNE, TIKI, J&T Express, Si Cepat, dan lainnya. Saluran Distribusi adalah saluran yang digunakan oleh produsen untuk menyalurkan barang dari produsen sampai ke konsumen atau pemakai industri.

Fenomena Penelitian

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo mengalami peningkatan penjualan sebagai penyedia jasa pengiriman barang dan dituntut melakukan pelayanan yang memuaskan bagi para pelanggannya. Pelayanan yang dimaksud berkaitan dengan sumber daya manusia yang didapat dari pengelolaannya yang baik dan terkendali.

Hambatan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo ialah adanya ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. *Turnover intention* yang tinggi menimbulkan ketidakefektifan di dalam perusahaan karena menyebabkan hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman

Definisi Variabel

Dukungan Organisasional

Sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial dan menyediakan indikasi dari kesiapan perusahaan untuk menghargai peningkatan kerja (Bitha & Ardana, 2017)

Turnover Intention

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain (Hidayat, 2018).

Kompensasi

Semua pendapatan yang berbentuk uang yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

Keterikatan Kerja

Suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan perusahaan (Rachmatan & Kubatini, 2018).

Gap Research

Pada penelitian (M.Danurwindo, R,Maretasari, 2021) variabel yang digunakan yakni dukungan organisasional. Sehingga terdapat celah yang kemudian dikembangkan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel kompensasi dan keterikatan kerja, karena menjadi unsur penting yang perlu dipertimbangkan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian (Wijayanto et al., 2022) terdapat celah dimana teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimaksudkan supaya sampelnya menggunakan pertimbangan karakteristik tertentu, sehingga responden yang didapat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Pada penelitian (Polii, 2015) menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga menjadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini dimana respondennya adalah karyawan yang bekerja pada sektor operasioal perusahaan. Hasil dari *research gap* diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini. Selain itu juga belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja terhadap turnover intention pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut

Pertanyaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo.



Rumusan Masalah

Apakah kompensasi, dukungan organisasioanl dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo

Kategori SDGs

Termasuk dalam kategori SDGs 8, untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Lokasi Penelitian

Pergudangan Sinar buduran 3 blok B1-B2, Area Sawah, Siwalanpanji, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sebanyak 160 karyawan freelance PT. JNE Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan teknik purposive sampling sehingga diperoleh 114 responden.

Sumber Data

Data primer yang diperoleh dari data kuesioner responden dan data sekunder dari jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (persamaan regresi, uji t, uji f, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.

Metode Penelitian



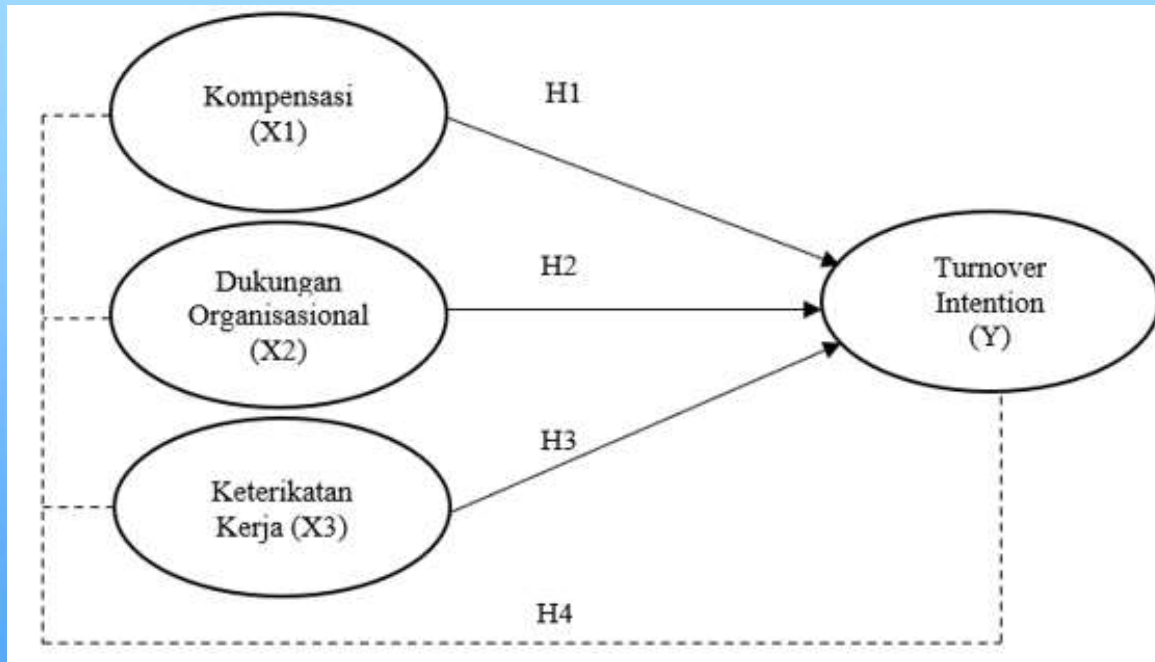
Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di sebar secara online melalui link google form. Dalam penelitian ini semua jawaban dapat di ukur dengan Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (SS)	1



Kerangka Konseptual



H1

Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo

H2

Dukungan Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo

H3

Keterikatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo

H4

Kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo

Definisi Operasional

Kompensasi (X1)

Kompensasi didefinisikan secara operasional dalam penelitian ini adalah pendapatan berbentuk uang yang diberikan oleh perusahaan (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Indikator kompensasi merujuk pada (Harahap & Khair, 2020) :

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

Dukungan Organisasional (X2)

Definisi operasional dukungan organisasional merujuk pada pendapat yang dikemukakan (Salim & Sabuhari, 2022) yaitu pertukaran sosial untuk menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi. Indikator dukungan organisasional merujuk pada (Untari et al., 2021) :

1. Penghargaan
2. Pengembangan
3. Kondisi kerja
4. Kesejahteraan karyawan

Keterikatan Kerja (X3)

Keterikatan kerja didefinisikan secara operasional dalam penelitian ini adalah keadaan positif karyawan yang terikat dengan perusahaan yang membuat karyawan bekerja dengan semangat dan berkonsentrasi secara penuh dalam menjalankan tugasnya (Zamralita, 2017). Indikator keterikatan kerja merujuk pada (Bitha & Ardana, 2017) :

1. Kekuatan (Vigor)
2. Dedikasi (Dedication)
3. Penyerapan (Absorption)

Turnover Intention (Y)

Definisi turnover intention merujuk pada pendapat yang dikemukakan (Wijayanto et al., 2022) yakni keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain. Indikator turnover intention merujuk pada (Wijayanto et al., 2022) :

1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of quitting)
2. Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives)
3. Niat untuk keluar (Intention to quit)

Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden berdasarkan Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki - Laki	94	82,5%
2	Perempuan	20	17,5%

Karakteristik Responden berdasarkan Kelamin

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	17 - 22 tahun	23	20,2%
2	23 - 28 tahun	87	76,3%
3	> 29 tahun	4	3,5%

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-2 tahun	44	38,6%
2	3-4 tahun	66	57,9%
3	> 5 tahun	4	3,5%

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Staff Admin	13	11,4%
2	Staff Outbound	22	19,3%
3	Staff Inbound	35	30,7%
4	Driver Pick Up	14	12,3%
5	Kurir / Delivery	30	26,3%

Karakteristik Responden Berdasarkan Karyawan Freelance dan Sudah Bekerja Lebih Dari 1 Tahun

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Karakteristik Responden Berdasarkan Karyawan Freelance dan Sudah Bekerja Lebih Dari 1 Tahun	114	100%

Hasil dan Pembahasan

B. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Kompensasi

No.	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X1.1	0,573	0.184	Valid
2	X1.2	0,625	0.184	Valid
3	X1.3	0,572	0.184	Valid
4	X1.4	0,561	0.184	Valid
5	X1.5	0,660	0.184	Valid
6	X1.6	0,589	0.184	Valid
7	X1.7	0,532	0.184	Valid
8	X1.8	0,589	0.184	Valid

Dukungan Organisasional

No.	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X2.1	0,484	0.184	Valid
2	X2.2	0,380	0.184	Valid
3	X2.3	0,424	0.184	Valid
4	X2.4	0,358	0.184	Valid
5	X2.5	0,437	0.184	Valid
6	X2.6	0,518	0.184	Valid
7	X2.7	0,516	0.184	Valid
8	X2.8	0,316	0.184	Valid

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 menjelaskan bahwa setiap item dari variabel kompensasi (X1) keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini dapat ditinjau dari item r hitung $>$ r tabel dengan nilai $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 menjelaskan bahwa setiap item dari variabel dukungan organisasional (X2) keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini dapat ditinjau dari item r hitung $>$ r tabel dengan nilai $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Hasil dan Pembahasan

a) Uji Validitas

Keterikatan Kerja

No.	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X1.1	0,573	0.184	Valid
2	X1.2	0,625	0.184	Valid
3	X1.3	0,572	0.184	Valid
4	X1.4	0,561	0.184	Valid
5	X1.5	0,660	0.184	Valid
6	X1.6	0,589	0.184	Valid
7	X1.7	0,532	0.184	Valid
8	X1.8	0,589	0.184	Valid

Turnover Intention

No.	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X2.1	0,484	0.184	Valid
2	X2.2	0,380	0.184	Valid
3	X2.3	0,424	0.184	Valid
4	X2.4	0,358	0.184	Valid
5	X2.5	0,437	0.184	Valid
6	X2.6	0,518	0.184	Valid
7	X2.7	0,516	0.184	Valid
8	X2.8	0,316	0.184	Valid

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 menjelaskan bahwa setiap item dari variabel keterikatan kerja (X3) keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini dapat ditinjau dari item r hitung $>$ r tabel dengan nilai $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 menjelaskan bahwa setiap item dari variabel *turnover intention* (Y) keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini dapat ditinjau dari item r hitung $>$ r tabel dengan nilai $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Hasil dan Pembahasan

b) Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach' s Alpha		Keterangan
		Hitung	Standard	
1	Kompensasi	0,727	0,60	Reliabel
2	Dukungan Organisasional	0,667	0,60	Reliabel
3	Keterikatan Kerja	0,647	0,60	Reliabel
4	Turnover Intention	0,639	0,60	Reliabel

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan $\alpha > 0,60$ yang berarti jika nilai yang dihasilkan pada instrumen $> 0,60$ maka instrumen tersebut reliabel.

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X1), dukungan organisasional (X2), keterikatan kerja (X3), dan *turnover intention* (Y) dinyatakan reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Hasil dan Pembahasan

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	205196987
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.046
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Penulis menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS versi 26.

Hasil uji normalitas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil dan Pembahasan

b) Uji Multikolinearitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.315	4.157		8.494	.000		
	Kompensasi	-.159	.059	-.229	-2.686	.008	.973	1.027
	Dukungan Organisasional	-.249	.087	-.243	-2.863	.005	.978	1.023
	Keterikatan Kerja	-.434	.132	-.277	-3.275	.001	.987	1.013

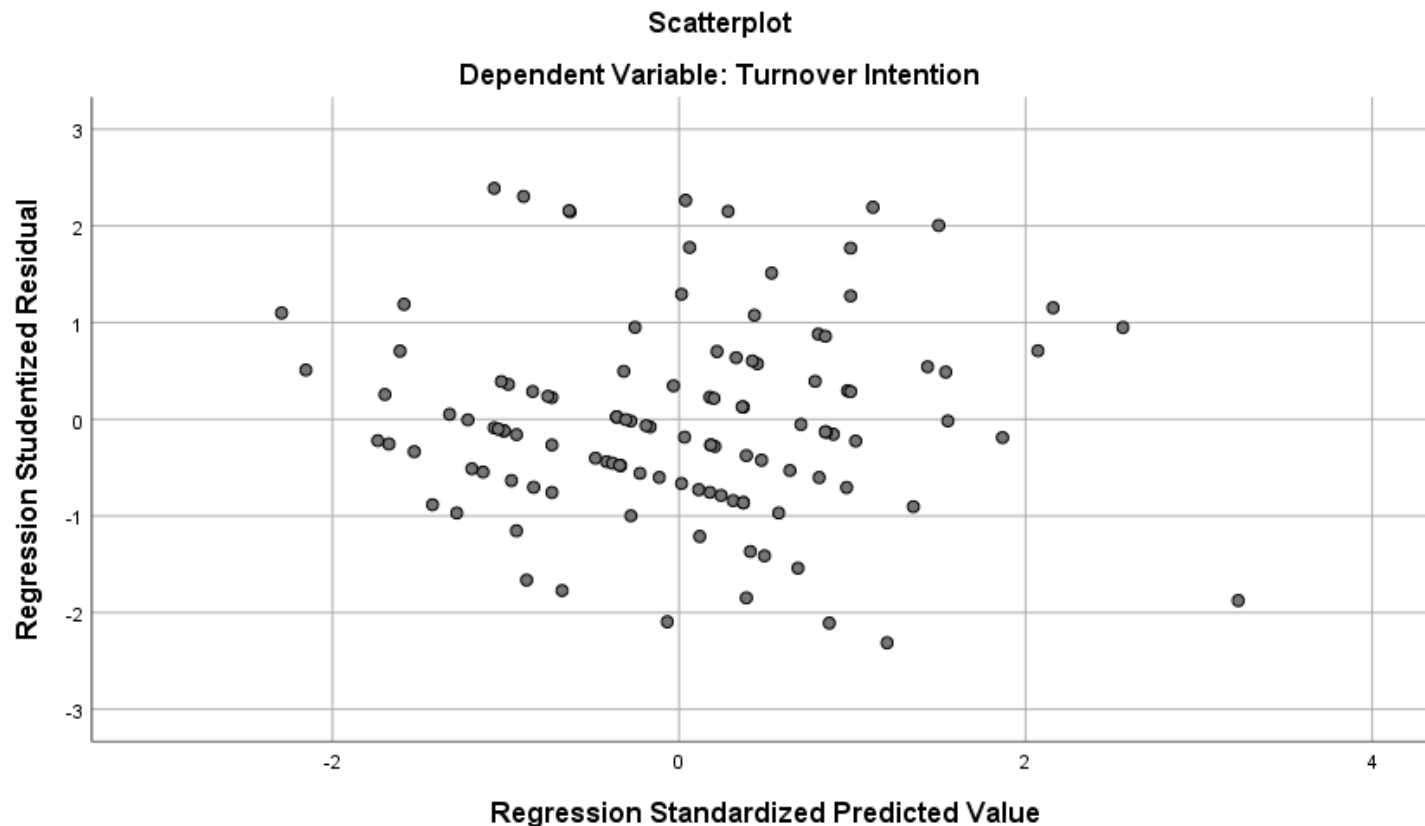
a. Dependent Variable : Turnover Intention

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variabel kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja tidak saling mempengaruhi.

Hasil dan Pembahasan

c) Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil dan Pembahasan

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1							
(Constant)	35.315	4.157		8.494	.000		
Kompensasi	-.159	.059	-.229	-2.686	.008	.973	1.027
Dukungan Organisasional	-.249	.087	-.243	-2.863	.005	.978	1.023
Keterikatan Kerja	-.434	.132	-.277	-3.275	.001	.987	1.013

a. Dependent Variable : Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 35,315+ -0,159X_1 + -0,249X_2 + -0,434X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diterjemahkan :

1. Konstanta

Nilai konstanta 35,315 menunjukkan apabila variabel kompensasi, dukungan organisasional, dan keterikatan kerja bernilai 0, maka tingkat variabel *turnover intention* sebesar 35,315.

2. Kompensasi

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai negatif sebesar -0,159. Hal ini menunjukkan, jika variabel kompensasi naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* sebesar 0,159.

3. Dukungan Organisasional

Nilai koefisien regresi variabel dukungan organisasional bernilai negatif sebesar -0,249. Hal ini menunjukkan, jika variabel dukungan organisasional naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* sebesar 0,249.

4. Keterikatan Kerja

Nilai koefisien regresi variabel keterikatan kerja bernilai negatif sebesar -0,434. Hal ini menunjukkan, jika variabel keterikatan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* sebesar 0,434.

Hasil dan Pembahasan

E. Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.315	4.157		8.494	.000		
	Kompensasi	-.159	.059	-.229	-2.686	.008	.973	1.027
	Dukungan Organisasional	-.249	.087	-.243	-2.863	.005	.978	1.023
	Keterikatan Kerja	-.434	.132	-.277	-3.275	.001	.987	1.013

a. Dependent Variable : Turnover Intention

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ (114-3-1)) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,981. Maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar -2,686. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} -2,686 < t_{tabel} -1,981$ dan signifikansi $0,008 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Dukungan Organisasional (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar -2,863. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} -2,863 < t_{tabel} -1,981$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima, artinya variabel dukungan organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Keterikatan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar -3,275. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} -3,275 < t_{tabel} -1,981$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima, artinya variabel keterikatan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil dan Pembahasan

b) Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.519	3	44.480	10.650	.000 ^b
	Residual	463.139	110	4.210		
	Total	597.658	113			

a. Dependent Variable : Turnover Intention

b. Predictors : (Constant), Kompensasi, Dukungan Organisasional, Keterikatan Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,650 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($114-3-1=110$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,70, oleh karena itu $F_{hitung} 10,650 > F_{tabel} 2,70$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H4 diterima, bahwa variabel kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil dan Pembahasan

c) Koefisien Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.204	2.052

a. Predictors : (Constant), Kompensasi, Dukungan Organisasional, Keterikatan Kerja

b. Dependent Variable : Turnover Intention

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini :

Menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,225 atau 22,5%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 22,5% oleh kompensasi (X1), dukungan organisasional (X2), keterikatan kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pembahasan pengujian pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Pendapatan karyawan yang berbentuk uang mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian membuktikan semakin tinggi kompensasi maka *turnover intention* semakin rendah. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [11] yang menunjukkan jika kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian [19] menyatakan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang tinggi dan pengaruhnya yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi dibangun oleh indikator dari pendapat [16] antara lain : upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kontribusi terbesar dari indikator insentif, hal ini membuktikan bahwa insentif dalam hal ini adalah tambahan kompensasi diluar upah mampu membuat karyawan ingin bertahan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju pada variabel kompensasi didapat dari indikator insentif.

2. Hipotesis kedua : dukungan organisasional berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Pertukaran sosial yang menggambarkan hubungan karyawan mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian membuktikan semakin tinggi dukungan organisasional maka *turnover intention* semakin rendah. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [22] yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian [12] yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh pada *turnover intention* secara parsial dan positif. Dukungan organisasional dibangun oleh indikator dari pendapat [7] antara lain : penghargaan, pengembangan, kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Kontribusi terbesar dari indikator pengembangan, hal ini membuktikan bahwa pengembangan dalam hal ini adalah perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi jabatan mampu membuat karyawan ingin bertahan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju pada variabel dukungan organisasional didapat dari indikator pengembangan

Hasil dan Pembahasan

3. Hipotesis ketiga : keterikatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Keadaan positif karyawan yang terikat dengan perusahaan mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian membuktikan semakin tinggi keterikatan kerja maka *turnover intention* semakin rendah. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [13] yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian [14] yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keterikatan kerja dibangun oleh indikator dari pendapat [6] antara lain : kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Kontribusi terbesar dari indikator dedikasi, hal ini membuktikan bahwa dedikasi dalam hal ini adalah perasaan antusias dan kebanggaan dalam pekerjaan mampu membuat karyawan ingin bertahan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju pada variabel keterikatan kerja didapat dari indikator dedikasi.

4. Hipotesis keempat : kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian membuktikan semakin tinggi kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja maka *turnover intention* semakin rendah. *Turnover intention* dibangun oleh indikator dari pendapat [13] antara lain : memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Kontribusi terbesar dari indikator memikirkan untuk keluar. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat tidak setuju pada variabel *turnover intention* didapat dari indikator memikirkan untuk keluar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo (2) Dukungan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo. (3) Keterikatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo. (4) Kompensasi, dukungan organisasional, dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo.

Referensi

- [1] T. Endrawati and A. Widodo, “Pengaruh Saluran Distribusi Terhadap Peningkatan Penjualan Jasa Barang Pada Perusahaan Ekspedisi,” vol. 1, no. 2, pp. 160–168, 2019.
- [2] S. A. Syarif and A. Setiawan, “Analisis Job Insecurity Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Outsource Bidang Logistik Perusahaan Pt. Tiki Jne Cabang Cikarang,” *J. Mitra Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 83–95, 2022, doi: 10.52160/ejmm.v6i2.586.
- [3] Y. W. P. Aji and M. P. Pratama, “Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kurir PT JNE Cabang Cilacap),” *J. Manaj.*, pp. 1–5, 2020.
- [4] A. S. Dwianto, P. Purnamasari, and T. Tukini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 2, no. 2, pp. 209–223, 2019, doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.
- [5] A. Nugraha and S. S. Tjahjawati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 3, p. 24, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- [6] S. Bitha and I. K. Ardana, “Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor,” vol. 6, no. 2, pp. 919–947, 2017.
- [7] N. M. R. Untari, I. W. Sujana, and N. N. A. Novarini, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan,” *J. Emas*, vol. 2, no. 3, pp. 1–9, 2021.
- [8] R. Rachmatan and S. Kubatini, “Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh Relationship Between Work Engagement and Turnover Intention Among Supermarket Employee in Banda Aceh,” *J. Psikogenes.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, 2018.
- [9] Z. Zamralita, “Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal,” *J. Muara Ilmu Sos. Humaniora, dan Seni*, vol. 1, no. 1, p. 338, 2017, doi: 10.24912/jmishumsen.v1i1.374.
- [10] H. Virgareta and V. Firdaus, “Impact of Employee Engagement, Work Environment, Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior Company,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 17, Oct. 2022, doi: 10.21070/ijler.v17i0.865.

Referensi

- [11] N. P. S. Ariyanti and I. W. Suartina, “Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar,” *Widya Amrita J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 4, pp. 1119–1129, 2021.
- [12] A. W. M. Danurwindo, R. Maretasari, “Persepsi Dukungan Organisasi Serta Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention,” *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 136–142, 2021.
- [13] P. Wijayanto, L. Suharti, and R. Chaniago, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia),” *J. Ekon. Pendidik. Dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 83–98, 2022, doi: 10.26740/jepk.v10n1.p83-98.
- [14] L. R. G. Polii, “Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado,” *J. EMBA*, vol. 3, no. 4, pp. 178–190, 2015.
- [15] A. Zakaria, R., & Isthofaina, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima),” *J. Ekon.*, vol. 8, no. 1, pp. 82–97, 2017.
- [16] D. S. Harahap and H. Khair, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Dewi,” *Maneggio J. Ilm. Magister Huk.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2020.
- [17] S. A. Shofwani and A. Hariyadi, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus,” *J. Stie Semarang*, vol. 11, no. 1, pp. 52–65, 2019, doi: 10.33747/stiesmg.v11i1.338.
- [18] D. S. Handoko and M. F. Rambe, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 31–45, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2238.
- [19] M. Waskito and Ayu Rachmawati Putri, “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contrindo,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 111–122, 2021.
- [20] K. Febriantoro and L. Juariyah, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening,” *EKOBIS - Ekon. Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 81–90, 2018.

Referensi

- [21] S. Salim and R. Sabuhari, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Pusat Ternate,” *J. Manaj. Sinergi*, vol. 10, no. 1, 2022, doi: 10.33387/jms.v10i1.4817.
- [22] I. P. Sari and H. A. Rivai, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention,” *Makro, J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 37–50, 2021.
- [23] V. Vandiya and A. Etikariena, “Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja,” *J. Psikogenes.*, vol. 6, no. 1, pp. 19–34, 2018, doi: 10.24854/jps.v6i1.648.
- [24] M. A. Prayogi, M. Koto, and M. Arif, “Job Satisfaction as an Intervening Variable on the Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention,” *Sci. J. Manag. Bus.*, vol. 20, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [25] A. S. Hidayat, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention,” vol. 11, no. 1, pp. 51–66, 2018.
- [26] R. Haholongan, “Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan,” *J. Manaj. Indones.*, pp. 61–67, 2018.
- [27] I. Efitriana and L. Liana, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang),” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 2022–182, 2022.

