

jurnal feni dwi susanti
162010200274.doc
by

Submission date: 25-Aug-2021 11:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 1635609554

File name: jurnal feni dwi susanti 162010200274.doc (104.5K)

Word count: 2881

Character count: 21476

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Bintang Tex Indonesia

Feni Dwi Susanti¹ dan As'at Rizal², 2021. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Bintang Tex Indonesia. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial Program Studi Manajemen
Email : fenidwisul@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 responden yaitu seluruh seluruh karyawan CV. Bintang Tex Indonesia. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel Kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada CV. Bintang Tex Indonesia

Kata kunci: Kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan turnover intention

Abstract

This research is a descriptive quantitative research. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, organizational culture and work motivation on Employee Turnover Intention. The samples used in this study were 85 respondents, namely all employees of CV. Bintang Tex Indonesia. The data analysis used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test and F test.

The results of the study indicate that there is a partial and significant effect of compensation, organizational culture and work motivation variables on turnover intention in CV. Indonesian Tex Star. Meanwhile, simultaneously there is a significant effect of compensation variable, organizational culture and work motivation on turnover intention in CV. Star Tex Indonesia

Keywords: Compensation, organizational culture, work motivation and turnover intention

PENDAHULUAN

Pada era baru seperti sekarang ini, karyawan mempunyai arti penting bagi perusahaan yang berusaha dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu karyawan harus dibimbing, karena sumber daya manusialah yang mengatur karyawan lainnya. Karyawan sangat penting akan tetapi apabila karyawan tidak mempunyai kompetensi dalam bidangnya akan mengakibatkan yang hanya asal-asalan dikerjakan dan perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak bisa produktif apabila karyawan tidak kompeten. Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya serta merasa nyaman berada diperusahaan, sehingga nantinya akan ada penekanan terjadinya turnover intention karyawan. Di dalam perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (turnover). Intensi turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto 2002).

Salah satu factor yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah tidak sesuainya kompensasi yang diterima. Menurut T. Hani Handoko (2014:76) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan satu dengan yang lain. Perusahaan diharapkan memberikan kompensasi sesuai aturan yang berlaku. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja, sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka akan menyebabkan karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaan mereka dan akan timbul keinginan keluar dari perusahaan (Turnover Intention) dan mencari pekerjaan lain.

Selain kompensasi, budaya organisasi menjadi faktor penting yang dapat menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan. Budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya organisasi diungkapkan melalui, sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari

perusahaan, dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dalam manajemen (Jerome Want 2006 : 42) dalam Wibowo (2016)).

Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan yang seharusnya dilakukan yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman untuk berperilaku dalam menjalankan dan melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Bagi perusahaan, budaya organisasi berfungsi untuk memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, memudahkan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, serta membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:73) dalam Wibowo (2016)).

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung kepada ketanggungan sang manajer (Ardana:2012). Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Untuk itu, pimpinan sebuah perusahaan harus memberikan atau mengupayakan sebuah perhatian terhadap motivasi kerja para karyawan agar mereka memiliki kemauan dalam diri mereka masing-masing untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Bintang Tex Indonesia adalah sering terjadinya keluar masuk karyawan, banyak karyawan yang baru kerja kurang dari 3 bulan memutuskan keluar dari tempat kerja. Ada permasalahan yang berkaitan dengan kebijakan SDM yaitu adanya ketidakjelasan dalam regulasi pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan oleh CV. Bintang Tex Indonesia. Perjanjian kontrak kerja yang diberikan pihak pertama selaku pemberi kerja kepada pihak kedua tidak sesuai apa yang di tuliskan dalam perjanjian tersebut, seperti dalam perjanjian kontrak kerja karyawan mendapat kompensasi berupa gaji pokok, transportasi, uang makan dan jaminan kesehatan. Pihak perusahaan sebagai pemberi kerja, memberikan kompensasi berupa gaji kepada karyawan dengan besaran upah minimum regional, akan tetapi dalam pelaksanaannya seringkali perusahaan memotong gaji karyawan dengan besaran punishment seperti keterlambatan absen masuk kerja, target penjualan, dan tidak mengikuti prosedur perusahaan, maka gaji karyawan tersebut akan dipotong sesuai besaran punishment yang ditentukan oleh

perusahaan. Dalam kontrak tersebut hanya menyantumkan pemotongan gaji untuk karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin (mangkir) perjanjian kontrak kerja tidak menyertakan pemotongan gaji dari target penjualan dan absen terlambat kerja. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dan membuat karyawan tidak loyal dalam bekerja. Akibat dari masalah kompensasi dan loyalitas tersebut menjadikan tingginya turnover karyawan pada perusahaan. Personalia CV. Bintang Tex Indonesia memberikan data yang menunjukkan angka perputaran karyawan atau turnover pada CV. Bintang Tex Indonesia selama 1 tahun terakhir diperoleh pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar 24,50 %.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti memakai jenis penelitian non eksperimen menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan menggunakan tujuan buat mengetahui pengaruh Kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention.

Populasidan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bintang Tex Indonesia yang berjumlah 85 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertulis untuk pengumpulan data yang diperlukan, tidak melalui wawancara terhadap responden karena responden khawatir identitasnya akan terungkap. Kuesioner tersebut berisi daftar pernyataan yang telah dibuat dan disusun oleh peneliti yang selanjutnya akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner tersebut bersifat tertutup, yang berarti bahwa responden tidak bisa memberikan jawaban atau pendapat sendiri melainkan cukup memilih jawaban yang telah tersedia. Pada penelitian ini menggunakan 5 poin skala likert, untuk menghilangkan sifat keragu-raguan responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014).

Adapun analisis data pada penelitian ini menggunakan :

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Relianilitas
- 3) Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Autokorelasi
 - d. Uji Heterokedastisitas
- 4) Analisis Regresi Linier Berganda
- 5) Pengujian Hipotesis
 - a. Uji t

b. Uji F
Hasil dan Pembahasan
Hasil Penelitian

Adapun pengujian menggunakan uji-t diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Pengujian menggunakan uji-t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.025	2.931		-1.032	.305
	Kompensasi (X1)	.369	.056	.536	6.578	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.137	.063	.194	2.167	.033
	Motivasi Kerja (X3)	.169	.072	.204	2.356	.021

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)
 Sumber : Lampiran uji regresi linier

Dari hasil diatas diperoleh nilai signifikan pada tiap variabel sebagai berikut :

- a. Hipotesis pertama yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia“. Dimana pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,578 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Adapun nilai ttabel diperoleh dari tabel nilai t. dimana nilai $df = 85-2 = 83$. Maka nilai ttabel sebesar 1,988. Karena nilai thitung > ttabel yaitu $6,578 > 1,988$ dan nilai 2sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia” diterima dan terbukti kebenarannya.
- b. Hipotesis kedua yang berbunyi “Budaya organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia“. Dimana pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,167 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Adapun nilai ttabel diperoleh dari tabel nilai t. dimana nilai $df = 85-2 = 83$. Maka nilai ttabel sebesar 1,988. Karena nilai thitung > ttabel yaitu $2,167 > 1,988$ dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,033 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara parsial variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi “Budaya organisasi

berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia” diterima dan terbukti kebenarannya.

- c. Hipotesis ketiga yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia“. Dimana pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,356 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Adapun nilai t-tabel diperoleh dari tabel nilai t. dimana nilai $df = 85 - 2 = 83$. Maka nilai t-tabel sebesar 1,988. Karena nilai t-hitung > t-tabel yaitu $2,356 > 1,988$ dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,022 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia” diterima dan terbukti kebenarannya.

Adapun pengujian menggunakan uji-F diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel2 Pengujian menggunakan uji-Fg

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1247.191	3	415.730	34.345	.000 ^b
	Residual	980.456	81	12.104		
	Total	2227.647	84			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber : Lampiran uji-F

Dari hasil diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 34,345 dengan nilai sig 0,000. Adapun nilai Ftabel diperoleh dari tabel nilai F. dimana nilai $df1 = 85 - 4 = 81$ dan $df2 = 4 - 1 = 3$. Maka nilai Ftabel diketahui sebesar 2,72. Karena nilai Fhitung > Ftabel yaitu $34,345 > 2,72$ dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara simultan variabel kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi “Kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia” diterima dan terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan Uji-t. diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi (X1) sebesar 6,578 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana t-tabel diketahui sebesar 1,988. Sehingga t-hitung >

t-tabel yaitu $6,578 > 1,988$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Pengaruh kompensasi terhadap Turnover Intention CV. Bintang Tex Indonesia mempunyai nilai positif (+) namun nilai Turnover Intention bernilai negatif (-), yang artinya setiap peningkatan nilai kompensasi, maka akan menurunkan nilai Turnover Intention. Bagi karyawan CV. Bintang Tex Indonesia, kompensasi menjadi hal yang sangat penting dan menjadi ukuran atas nilai pekerjaan yang telah dikerjakan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan aturan yang berlaku dari CV. Bintang Tex Indonesia, maka karyawan akan merasa pekerjaan mereka dihargai dan karyawan cenderung bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

4 Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat (Kasmir, 2016) bahwa jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya.

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (I Gede Nanda Wiguna, 2017) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan Uji-t. diperoleh nilai t-hitung variabel budaya organisasi (X2) sebesar 2,167 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Dimana t-tabel diketahui sebesar 1,988. Sehingga t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2,167 > 1,988$ dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Pengaruh budaya organisasi terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia mempunyai nilai positif (+) namun nilai Turnover Intention bernilai negatif (-), yang artinya setiap peningkatan nilai budaya organisasi, maka akan menurunkan nilai Turnover Intention. Dengan adanya budaya organisasi pada diri karyawan CV. Bintang Tex Indonesia yang tinggi akan meminimalkan keinginan karyawan untuk pindah kerja ke perusahaan yang lain.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat menurut (Robbins, S. y Judge, 2014) bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Budaya yang telah terbentuk dalam suatu organisasi merupakan peraturan yang harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi,

oleh karena itu perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang kuat serta dapat diterima oleh semua anggota organisasinya.

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Alfian Malik, 2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan Uji-t. diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X3) sebesar 2,356 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Dimana t-tabel diketahui sebesar 1,988. Sehingga t-hitung > t-tabel yaitu $2,356 > 1,988$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Pengaruh motivasi kerja terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia mempunyai nilai positif (+) namun nilai Turnover Intention bernilai negatif (-), yang artinya setiap peningkatan nilai motivasi kerja pada karyawan CV. Bintang Tex Indonesia, maka akan menurunkan nilai Turnover Intention. CV. Bintang Tex Indonesia melalui pimpinan berusaha terus memberikan motivasi kerja pada seluruh karyawan. Hal ini diharapkan karyawan akan semakin semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan pendapat menurut (Sedarmayanti, 2014) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja pegawai disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan pegawai tidak akan bertahan lama.

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Lutfi Bisri Ashari, M. Agus Salim, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 4 menggunakan Uji-F. diperoleh nilai F-hitung sebesar 34,345 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana F-tabel diketahui sebesar 2,71. Sehingga F-hitung > F-tabel yaitu $34,345 > 2,71$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang artinya kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Mombley, 2015) menyatakan bahwa Budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari faktor terjadinya turnover, namun sebenarnya turnover intention dapat terjadi dari berbagai macam faktor lainnya. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah antara lain : besar

kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, kompensasi, bobot kerja, promosi, motivasi kerja dan juga komitmen organisasi itu sendiri.

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Bunga Astra Gracia, 2005) yang menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh Terhadap Turnover Intention..

SIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-F, dimana diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Keterbatasan Penelitian

1. Data penelitian dari hasil sebar kuisioner mengenai kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan turnover intention diperoleh dalam kurun waktu 2 minggu pada bulan Desember 2020, sehingga data tersebut dapat mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada tahun 2020 dan tahun sebelumnya, namun hasil ini tidak dapat digunakan untuk tahun-tahun selanjutnya

2. Kuisisioner penelitian untuk keempat variabel diisi oleh responden pada waktu bekerja, sehingga pengisiannya kuisisioner cenderung asal-asalan dan kurang bisa menggambarkan kondisi sesungguhnya.
3. Variabel bebas pada penelitian ini hanya tiga variabel yaitu kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja, sehingga besar pengaruhnya terhadap turnover intention kurang mencakup keseluruhan.

Saran

1. Disarankan kepada pihak CV. Bintang tex indonesia untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, hal ini dikarenakan jika kompensasi tidak diberikan dengan benar dan sesuai dengan peraturan, maka karyawan cenderung akan mempunyai keinginan untuk pindah bekerja diperusahaan lain.
2. Disarankan kepada pihak CV. Bintang Tex Indonesia untuk selalu berusaha menumbuhkan budaya organisasi pada diri karyawan, dengan adanya jiwa berorganisasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan tidak akan mempunyai pikiran untuk berpindah kerja.
3. Disarankan kepada pimpinan CV. Bintang Tex Indonesia untuk selalu memberikan motivasi kepada semua karyawan, hal ini diharapkan karyawan tetap bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan meminimalisir karyawan yang akan pindah kerja ke perusahaan lain.
4. Bagi para peneliti lanjutan, disarankan untuk menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi turnover intention, sehingga dapat diketahui apakah faktor lain atau variabel lain tersebut juga dapat mempengaruhi turnover intention karyawan..

REFERENCE

- Alfian Malik. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *EJournal Psikologi*, 65–75.
- Ardana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bunga Astra Gracia. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design PT. Grahacipta). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Pengantar Manajemen*.
- Harnoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT.Prehallindo.

- I Gede Nanda Wiguna. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *Jurnal Manajemen Unud*, 6, No. 8,.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Lutfi Bisri Ashari, M. Agus Salim, N. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume IV-*.
- Mombley. (2015). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- (Robbins, S. y Judge, T. (2014). Políticas y prácticas de recursos humanos. In *Comportamiento organizacional*.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Syofian Siregar. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (1st ed.). PT.Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi* (Rajawali Pers. (ed.)).

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	5%
2	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	4%
3	eprints.umm.ac.id Internet Source	3%
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
5	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
6	issuu.com Internet Source	2%
7	eprints.undip.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

