

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Reducing Employee Turnover Intention through Compensation, Support, and Engagement in Indonesia

Mengurangi Niat Keluar Masuk Karyawan melalui Kompensasi, Dukungan, dan Keterlibatan di Indonesia

Ahmad Sahid, ahmad@umsida.ac.id, (0)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[<https://ror.org/017hvgd88>], Indonesia*

Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (1)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[<https://ror.org/017hvgd88>], Indonesia*

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the impact of compensation, organizational support, and work engagement on turnover intention at PT. Nugraha Ekakurir Line (JNE) Sidoarjo. Using a quantitative, descriptive method, data was collected via questionnaires from 114 respondents and analyzed with SPSS version 26. The results show that compensation, organizational support, and work engagement each have a negative and significant partial effect on turnover intention, and together they have a significant simultaneous effect. These findings suggest that enhancing compensation, organizational support, and work engagement can effectively reduce employee turnover.

Highlight:

• Compensation, organizational support reduce turnover intention.
• Data from 114 respondents analyzed using SPSS 26.
• Enhancing these factors minimizes employee turnover.

Keyword: Compensation, Organizational Support, Work Engagement, Turnover Intention, Quantitative Study

Published date: 2024-05-31 00:00:00

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. 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 [1].

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan perusahaan dalam negeri yang bergerak dalam saluran distribusi [2]. 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 pekerjanya. *Turnover intention* yang tinggi menimbulkan ketidakefektifan di dalam perusahaan karena menyebabkan hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman [3].

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja [4]. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas karyawan dalam bekerja, tingkat *turnover* karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan [5]. Dukungan organisasional akan mengindikasikan kesediaan perusahaan untuk memperhatikan dan menghargai usaha karyawan dalam membantu keberhasilan perusahaan [6]. Dukungan organisasional akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya [7].

Keterikatan kerja menjadi suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan perusahaan [8]. Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan [9]. Karyawan yang *engaged* ditandai dengan kondisi hubungan yang positif terhadap tugas, memiliki energi dan semangat, ikut berkontribusi, efektif dalam bekerja, penuh penjiwaan, dan dalam keadaan pandangan positif yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya [10]. *Turnover intention* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan, karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut. *Turnover intention* dilihat sebagai probabilitas subjektif individu yang akan mengganti pekerjaan dalam kurun waktu tertentu [11].

Pada penelitian [12] 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 [13] 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 [14] 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 operasional 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 bebas kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo ?
2. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo ?
3. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo ?
4. Apakah kompensasi, dukungan organisasional 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.

Literature Review

Kompensasi

Kompensasi menurut [5] semua pendapatan yang berbentuk uang yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Pentingnya kompensasi diungkapkan oleh [15] meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan menjadi tindakan yang sangat penting, salah satunya adalah dengan memenuhi hak-hak karyawan yaitu kompensasi.

Indikator kompensasi dikemukakan [16] :

1. Upah : imbalan dasar kepada karyawan berdasarkan nominal dan sistem pengupahan yang ditetapkan sesuai kesepakatan.
2. Insentif : tambahan kompensasi di luar upah, seperti beras dan bonus.
3. Tunjangan : komponen di luar pendapatan utama, seperti asuransi kesehatan dan jiwa.
4. Fasilitas : sesuatu yang dapat memudahkan pekerjaan, seperti kendaraan dan fasilitas gudang.

Kompensasi didefinisikan menurut [17] merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Tujuan kompensasi dikemukakan [17] sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Indikator kompensasi dikemukakan [18] :

1. Tingkat bayaran : proses yang berkaitan mengatur pembayaran upah karyawan.
2. Struktur pembayaran : sistem yang mencakup aturan pemindahan dana.
3. Penentuan bayaran individu : sistem bayaran berdasarkan klasifikasi tertentu.
4. Metode pembayaram : cara pembayaran yang dilakukan dalam transaksi.

Pada penelitian [11] menunjukkan hasil jika kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan apabila semakin tinggi tingkat kompensasi maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Berbeda dengan hasil penelitian [19] menyatakan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang tinggi dan pengaruhnya yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa meskipun kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh yang tinggi dan signifikan, namun niat karyawan yang ingin keluar juga sangat tinggi.

Dukungan Organisasional

Dukungan Organisasional menurut [6] sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial dan menyediakan indikasi dari kesiapan perusahaan untuk menghargai peningkatan kerja. Dampak positif dukungan organisasional diungkapkan oleh [7] dukungan organisasional akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Indikator dukungan organisasional dikemukakan [7] :

1. Penghargaan : kondisi dimana perusahaan memberikan reward dan dukungan moral atas pencapaian kerja karyawan.
2. Pengembangan : kondisi dimana perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
3. Kondisi kerja : kondisi dimana perusahaan peduli mengenai lingkungan bekerja secara fisik dan non-fisik.
4. Kesejahteraan karyawan : kondisi dimana perusahaan peduli dengan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.

Dukungan organisasioanal menurut [20] merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan merasa yakin bahwa organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja menghargai kontribusi mereka serta peduli dengan kesejahteraan mereka. Peran dukungan organisasional menurut [6] mengindikasikan kesediaan perusahaan dalam menghargai usaha karyawan untuk membantu keberhasilan perusahaan.

Indikator dukungan organisasional dikemukakan [21] :

1. Faktor keadilan : keadilan menyangkut cara yang digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan.
2. Dukungan atasan : tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan.
3. Penghargaan : segala bentuk dari penghargaan organisasi dan dukungan moral atas pencapaian kerja karyawan.

Pada penelitian [22] menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Dimana semakin tinggi dukungan organisasioanal yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian [12] menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh pada *turnover intention* secara parsial dan positif. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa meskipun karyawan diberikan dukungan organisasi yang tinggi, namun *turnover intention* karyawan juga sangat tinggi.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja menurut [8] suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan perusahaan. Selaras dengan apa yang dikemukakan [9] ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator keterikatan kerja dikemukakan [6] :

1. Kekuatana (*Vigor*) : kondisi ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan mental bekerja dalam menghadapi kesulitan.
2. Dedikasi (*Dedication*) : kondisi yang ditandai dengan perasaan antusias dan kebanggaan dalam pekerjaan.
3. Penyerapan (*Absorption*) : kondisi yang ditandai dengan konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaan.

Keterikatan kerja menurut [8] suatu kondisi atau keadaan dari seorang karyawan yang memiliki rasa keterikatan, kesediaan karyawan maupun perasaan sukarela untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Dampak keterikatan kerja menurut [23] karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja dengan perusahaan tempat dirinya bekerja, akan dengan mudah mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Indikator keterikatan kerja dikemukakan [23] :

1. Keterikatan : keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias.
2. Keinginan : perasaan yang ada didalam diri seseorang untuk mendapatkan maupun memberikan lebih terhadap sesuatu hal.
3. Perasaan sukarela : kemauan melakukan sesuatu pekerjaan atas kemauan sendiri dan dengan rela hati.

Pada penelitian [13] menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang diberikan, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian [14] mendapatkan hasil bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa meskipun keterikatan kerja yang diberikan sangat tinggi namun niat karyawan yang ingin keluar juga sangat tinggi.

Turnover Intention

Turnover intention menurut [24] sebuah keputusan mental atau psikis yang ada antara pendekatan individu dengan mengacu pada melanjutkan sebuah pekerjaan atau untuk meninggalkan sebuah pekerjaan. Selaras dengan apa yang diungkapkan [25] *turnover intention* dilihat sebagai probabilitas subjektif individu yang akan mengganti pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator *turnover intention* dikemukakan [3] :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*) : karyawan berpikir dan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) : karyawan berkeinginan dan mencari

pekerjaan lain.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*) : karyawan berniat keluar dan mendapat gambaran pekerjaan lain.

Turnover intention menurut [2] keadaan karyawan dimana dia memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi lain. Selaras dengan pernyataan [26] sebuah keputusan mental atau psikis yang ada antara pendekatan individu dengan mengacu pada melanjutkan sebuah pekerjaan atau untuk meninggalkan sebuah pekerjaan. Sedangkan dampaknya menurut [26] *turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang.

Indikator *turnover intention* dikemukakan [24] :

1. Absesnsi yang meningkat : tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas kerja : orientasi karyawan ini yakni bekerja di tempat lainnya dipandang lebih bisa mencukupi keinginan karyawan.

3. Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja : Pelanggaran mengenai tata tertib di lingkungan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

4. Peningkatan protes terhadap atasan : melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan kepada atasan.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang terjadi pada populasi tetapi data yang diamati adalah data yang berasal dari sampel yang didapat dari populasi yang ada dan diperoleh kejadian yang relatif [18]. Pada umumnya penelitian deskriptif menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penentuan populasi penelitian ini dengan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu [19]. Lokasi pada penelitian ini dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo yang beralamat di Pergudangan Sinar buduran 3 blok B1-B2, Area Sawah, Siwalanpanji, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuesioner dengan total 28 item pernyataan. Yang terdiri dari kompensasi dengan 4 indikator menurut [16] yakni upah, insentif, tunjangan, fasilitas, sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Dukungan organisasional dengan 4 indikator menurut [7] yakni penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, kesejahteraan karyawan sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Keterikatan kerja dengan 3 indikator menurut [6] yakni kekuatan, dedikasi, penyerapan, sehingga diperoleh 6 item pernyataan. *Turnover intention* dengan 3 indikator menurut [3] yakni memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar, sehingga diperoleh 6 item pernyataan.

Peneliti menggunakan populasi dengan pertimbangan karakteristik tertentu yakni seluruh karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo yang berstatus *freelance* (karyawan lepas) dan sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Pertimbangan karakteristik tersebut dilakukan untuk memudahkan peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat. Pada penelitian ini populasi keseluruhan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo sebanyak 160 karyawan *freelance* pada bagian pelaksana gudang, admin, kurir dan pickup. Teknik penyebaran kuesioner secara online melalui google form dan merujuk pada jumlah 114 responden yang didapat dari hasil perhitungan rumus Slovin dengan taraf kesalahan (*margin off error*) yang ditolerir sebesar 5% [27].

$$n = N / (1 + (N \cdot e^2))$$

n = yakni jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan yang bisa di toleransi

Maka, perhitungan sampel menggunakan Rumus Slovin :

$$n = N / (1 + (N \cdot e^2))$$

$$n = 160 / (1 + (160 \cdot (0.05)^2))$$

$$n = 160 / (1 + (160 \cdot 0.0025))$$

n = 160 / 1.4

n = 114

Berdasarkan rumus di atas jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini diperoleh sebanyak 114 responden dan selanjutnya diuji dengan SPSS 26 for windows. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder untuk pengumpulan datanya. Sedangkan informasi tambahan dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, artikel, dan sumber dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

Untuk pengukuran data digunakan skala likert yang bertujuan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seorang mengenai fenomena sosial. Skala likert memberikan keleluasaan pada responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan responden. Pada skala variabel ini diuraikan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam penyusunan *item instrument* pertanyaan.

Jawaban dari pernyataan memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, seperti :

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Kerangka Konseptual

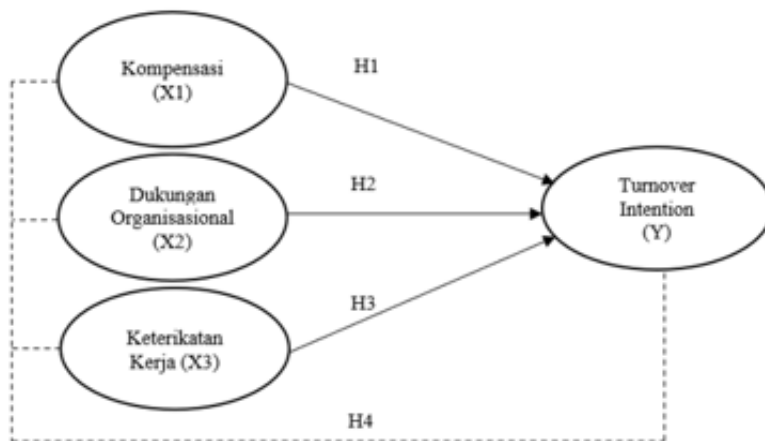


Figure 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Parsial
- - - - - : Simultan

Figure 2.

Hipotesis

Dengan kerangka konseptual di atas, peneliti dapat berhipotesis :

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

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi didefinisikan secara operasional dalam penelitian ini adalah pendapatan berbentuk uang yang diberikan oleh perusahaan, hal ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan [5]. Indikator kompensasi merujuk pada [16] :

1. Upah : imbalan dasar berdasarkan nominal dan sistem pengupahan yang ditetapkan sesuai kesepakatan.
2. Insentif : tambahan kompensasi di luar upah, seperti beras dan bonus.
3. Tunjangan : komponen di luar pendapatan utama, seperti asuransi kesehatan dan jiwa.
4. Fasilitas : sesuatu yang dapat memudahkan pekerjaan, seperti kendaraan dan fasilitas gudang.

b. Dukungan Organisasional (X2)

Definisi operasional dukungan organisasional merujuk pada pendapat yang dikemukakan [21] yaitu pertukaran sosial yang menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi. Indikator dukungan organisasional merujuk pada [7] :

1. Penghargaan : perusahaan memberikan reward dan dukungan moral atas pencapaian kerja karyawan.
2. Pengembangan : perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk karyawan.
3. Kondisi kerja : perusahaan peduli mengenai lingkungan bekerja secara fisik dan non-fisik.
4. Kesejahteraan karyawan : perusahaan peduli dengan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.

c. 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, hal ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan [9]. Indikator keterikatan kerja merujuk pada [6] :

1. Kekuatana (*Vigor*) : tingginya tingkat kekuatan dan mental bekerja dalam menghadapi kesulitan.
2. Dedikasi (*Dedication*) : perasaan antusias dan kebanggaan dalam pekerjaan.
3. Penyerapan (*Absorption*) : keadaan konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaan.

d. Turnover Intention (Y)

Definisi *turnover intention* merujuk pada pendapat yang dikemukakan [13] yakni keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain. Indikator *turnover intention* merujuk pada [3] :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*) : karyawan berpikir dan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) : karyawan berkeinginan dan mencari pekerjaan lain.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*) : karyawan berniat keluar dan mendapat gambaran pekerjaan lain.

Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Responden yang didapat dalam penelitian ini berjumlah 114 responden. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, posisi/jabatan, karyawan freelance dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki - Laki	94	82,50%
2	Perempuan	20	17,50%

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Karakteristik Responden berdasarkan Usia			
No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	17 - 22 tahun	23	20,20%
2	23 - 28 tahun	87	76,30%
3	> 29 tahun	4	3,5%

Table 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja			
No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-2 tahun	44	38,60%
2	3-4 tahun	66	57,90%
3	> 5 tahun	4	3,50%

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan			
No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Staff Admin	13	11,40%
2	Staff Outbound	22	19,30%
3	Staff Inbound	35	30,70%
4	Driver Pick Up	14	12,30%
5	Kurir / Delivery	30	26,30%

Table 4.

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

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%

Table 5.

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

B. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak, suatu kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut [27]. Data penelitian ini diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yang mana apabila r hitung > r tabel dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, begitu pun sebaliknya. Data penelitian ini berjumlah 114 responden dengan nilai signifikansinya atau r tabel adalah 0.184.

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

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 dari tabel 2 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%.

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	0,315	0.184	Valid

Table 7. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasional (X1)

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 dari tabel 3 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%.

No.	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X3.1	0,404	0.184	Valid
2	X3.2	0,437	0.184	Valid
3	X3.3	0,266	0.184	Valid
4	X3.4	0.334	0.184	Valid
5	X3.5	0.403	0.184	Valid
6	X3.6	0,552	0.184	Valid

Table 8. Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja (X1)

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 dari tabel 4 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%.

No.	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Y1.1	0,451	0.184	Valid
2	Y1.2	0,548	0.184	Valid
3	Y1.3	0,329	0.184	Valid
4	Y1.4	0,500	0.184	Valid
5	Y1.5	0,425	0.184	Valid
6	Y1.6	0,603	0.184	Valid

Table 9. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (X1)

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Data yang telah diolah dengan program SPSS versi 26 dari tabel 5 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%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut [21] suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan konsisten atau stabil. 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. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dengan jumlah 114 responden. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian ini :

No.	Variabel	Cronbach' s Alpha		Keterangan
		Hitung	Standard	
1	Kompensasi	0,727	0,6	Reliabel
2	Dukungan Organisasional	0,667	0,6	Reliabel
3	Keterikatan Kerja	0,647	0,6	Reliabel
4	Turnover Intention	0,639	0,6	Reliabel

Table 10. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Pada tabel 6 dapat dilihat 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.

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. 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.

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)		.200c,d

Table 11. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Hasil uji normalitas data pada tabel 7 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.

b) Uji Multikolinearitas

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.

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		Std. Error	Beta	t	Sig.		
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

Table 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Dari tabel 8 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.

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 diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

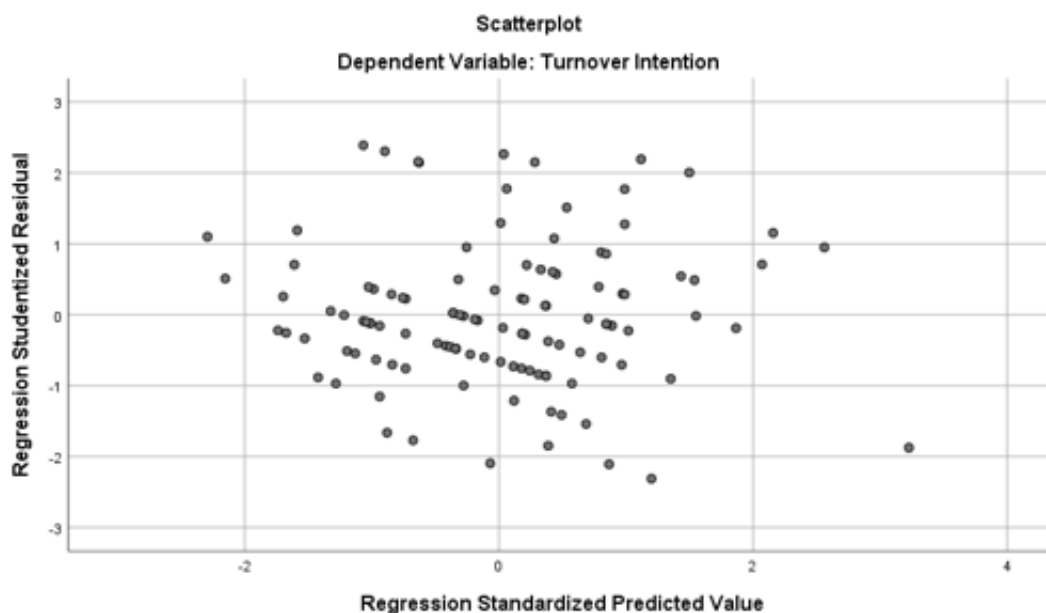


Figure 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 26 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		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

Table 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 35,315 sementara untuk nilai variabel kompensasi (nilai β) sebesar -0,159, variabel dukungan organisasional (nilai β) sebesar -0,249, serta variabel keterikatan kerja (nilai β) sebesar -0,434, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

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

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

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 dukunagn 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.

E. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui secara parsial nilai signifikansi pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji t pada data yang telah diperoleh :

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		Std. Error	Beta	t	Sig.		
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

Table 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

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*.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1), dukungan organisasional (X2) dan keterikatan kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan pengujian uji F, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini :

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

a. Dependent Variable : Turnover Intention

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

Table 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber : data primer diolah penulis, 2023

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,650 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df1 = 3$ dan $df2 = n-k-1 (114-3-1=110)$ 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*.

Pembahasan

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

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap *turnover intention*, ada hubungan tidak searah antara kompensasi dengan *turnover intention*. Apabila kompensasi semakin tinggi maka bisa menurunkan *turnover intention*. Kompensasi dibangun oleh indikator dari pendapat [16] antara lain : upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kontribusi terbesar didapat 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.

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai freelance PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo yang mendapatkan insentif dari pekerjaannya akan berdampak pada penurunan terhadap *turnover intention*. Diharapkan perusahaan mampu memberikan insentif dengan baik dan berkelanjutan sehingga *turnover intention* pada perusahaan tetap 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*.

2. Dukungan organisasional berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial dukungan organisasional terhadap *turnover intention*, ada hubungan tidak searah antara dukungan organisasional dengan *turnover intention*. Apabila dukungan organisasional semakin tinggi maka bisa menurunkan *turnover intention*. Dukungan organisasional dibangun oleh indikator dari pendapat [7] antara lain : penghargaan, pengembangan, kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Kontribusi terbesar didapat 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

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai freelance PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo yang mendapatkan pengembangan dari pekerjaannya akan berdampak pada penurunan terhadap *turnover intention*. Diharapkan perusahaan mampu memberikan pengembangan berupa peningkatan kemampuan dan promosi jabatan sehingga *turnover intention* pada perusahaan tetap 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.

3. Keterikatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial keterikatan kerja terhadap *turnover intention*, ada hubungan tidak searah antara keterikatan kerja dengan *turnover intention*. Apabila keterikatan kerja semakin tinggi maka bisa menurunkan *turnover intention*. Hasil penelitian membuktikan semakin tinggi keterikatan kerja maka *turnover intention* semakin rendah. Keterikatan kerja dibangun oleh indikator dari pendapat [6] antara lain : kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Kontribusi terbesar dari didapat 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.

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai freelance PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo yang memberikan dedikasi pada pekerjaannya akan berdampak terhadap penurunan *turnover intention*. Diharapkan perusahaan memberikan keterikatan kerja yang berkelanjutan sehingga karyawan freelance memberikan dedikasi berupa perasaan antusias dan kebanggaan dalam pekerjaannya sehingga *turnover intention* pada perusahaan tetap 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*.

4. Kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*, yang berarti *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja. *Turnover intention* dibangun oleh indikator dari pendapat [13] antara lain : memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar dapat tercermin pada tiga variabel yang diteliti. Pada variabel kompensasi beberapa indikator yang mampu mempengaruhi *turnover intention* yaitu indikator insentif, upah, tunjangan dan fasilitas. Hal ini apabila diberikan oleh perusahaan dengan baik maka akan menghasilkan

turnover intention yang rendah. Pada variabel dukungan organisasional beberapa indikator yang mampu mempengaruhi *turnover intention* yaitu indikator pengembangan, kondisi kerja, penghargaan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini apabila diberikan oleh perusahaan dengan baik maka akan menghasilkan *turnover intention* yang rendah. Pada variabel keterikatan kerja beberapa indikator yang mampu mempengaruhi *turnover intention* yaitu indikator dedikasi, penyerapan dan kekuatan. Hal ini apabila diberikan oleh perusahaan dengan baik maka akan menghasilkan *turnover intention* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan gabungan dari ketiga variabel kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sidoarjo.

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.

References

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," Jurnal Mitra Manajemen, 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)," Jurnal Manajemen, pp. 1-5, 2020.
4. A. S. Dwianto, P. Purnamasari, and T. Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia," Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), vol. 2, no. 2, pp. 209-223, 2019, doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.
5. A. Nugraha and S. S. Tjahjawi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Riset 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," Jurnal 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," Jurnal Psikogenes, vol. 6, no. 1, pp. 1-10, 2018.
9. Z. Zamralita, "Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal," Jurnal Muara Ilmu Sosial, 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," Indonesian Journal of Law and Economics Review, vol. 17, Oct. 2022, doi: 10.21070/ijler.v17i0.865.
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 Journal of Management, Entrepreneurship, and Tourism, vol. 1, no. 4, pp. 1119-1129, 2021.
12. A. W. M. Danurwinda and R. Maretasari, "Persepsi Dukungan Organisasi serta Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention," Jurnal Manajemen 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)," Jurnal Ekonomi Pendidikan 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," Jurnal EMBA, vol. 3, no. 4, pp. 178-190, 2015.
15. A. Zakaria and R. Isthofaina, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan di PT. Primissima)," Jurnal Ekonomi, 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," Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 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," Jurnal 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: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 31-45, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2238.
19. M. Waskito and A. R. Putri, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contrindo," *Jurnal Ekonomi 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 - Ekonomi dan Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 81-90, 2018.
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," *Jurnal Manajemen Sinergi*, vol. 10, no. 1, 2022, doi: 10.33387/jms.v10i1.4817.
22. I. P. Sari and H. A. Rivai, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention," *Makro: Jurnal Manajemen 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," *Jurnal 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," *Scientific Journal of Management and Business*, 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," *Jurnal Manajemen Indonesia*, 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: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 2022-182, 2022.