

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>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.816>

Article type: (Human Resource Management)

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

The Effect of Compensation, Organizational Culture and Work Motivation on Turnover Intention

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Feni Dwi Susanti, Fenidwisu1@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Asat Rizal, asatrizal@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research is a quantitative research. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, organizational culture and work motivation on employee turnover intention. The sample used in this study were 85 respondents, namely all employees of CV. Indonesian Tex Star. The data analysis used was multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test and F test. The results showed that there was a partial and significant effect of compensation, organizational culture and work motivation variables on Turnover Intention on CV. Indonesian Tex Star. Meanwhile, simultaneously there is a significant effect of compensation variables, organizational culture and work motivation on Turnover Intention on CV. Star Tex Indonesia

Published date: 2022-11-14 00:00:00

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 manusia 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 terpenuhi 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 [1].

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah tidak sesuainya kompensasi yang diterima. Menurut T. Hani Handoko [2] 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 diantara 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 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 menurut Jerome Want (2006) dalam Wibowo [3].

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 menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001) dalam Wibowo [3].

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 bergantung kepada ketangguhan sang manajer [4]. 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 dituliskan dalam perjanjian tersebut, seperti dalam perjanjian kontrak kerja karyawan mendapat kompensasi berupa gaji pokok, transport, 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*.

Populasi dan 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 [5].

Adapun analisis data pada penelitian ini menggunakan :

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas
- 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

A. Hasil Penelitian

Adapun pengujian menggunakan uji-t diperoleh hasil sebagai berikut:

Model	Coefficients a			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B		Std. Error
1	(Constant)	-3.025	2.931	-1.032
	Kompensasi (X1)	.369	.056	.536

	Budaya Organisasi (X2)	.137	.063	.194
	Motivasi Kerja (X3)	.169	.072	.204
a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)				

Table 1. Pengujian Menggunakan Uji - t Lampiran uji regresi linier

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

1. 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 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 $6,578 > 1,988$ dan nilai sig. 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.
2. 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 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 $2,167 > 1,988$ 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.
3. 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 :

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1247.191	3	415.730	34.345	.000b
	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)						

Table 2. Pengujian menggunakan uji- F g Lampiran Uji-F

Dari hasil diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,345 dengan nilai sig 0,000. Adapun nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel nilai F. dimana nilai $df1 = 85-4 = 81$ dan $df2 = 4-1 = 3$. Maka nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2,72. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 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.

B. 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 diperusahaan tersebut.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan pendapat Kasmir [6] 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 diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh I Gede Wiguna [7] 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 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 diatas sejalan dengan pendapat menurut Robbins, S dan Judge [8] 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 [9] 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 [10] 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 [11] 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 [12] 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 [13] yang menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kesimpulan

A. 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.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Data penelitian dari hasil sebar kuisisioner 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.

C. 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.

References

1. T. H. Harnoto, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prehallindo, 2014.
2. T. H. Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, 2014.
3. Wibowo, Perilaku Dalam Berorganisasi. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
4. I. K. Ardana, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
5. S. Siregar, Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
6. Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.
7. G. Wiguna and I. Surya, "Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas," E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana, vol. 6, no. 8, p. 255366, 2017.
8. S. P. Robbins and T. A. Judge, Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Mexico: Pearson Education, 2009.
9. A. Malik, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda," Univ. Mulawarman, vol. 2, no. 1, pp. 65-75, 2014, [Online]. Available: [https://ejournal.psiologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/06/Jurnal-Alfian Malik \(06-05-14-03-05-09\).pdf](https://ejournal.psiologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/06/Jurnal-Alfian%20Malik%20(06-05-14-03-05-09).pdf).

10. Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2016.
11. L. B. Ashari, "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 2, p. 194, 2020, doi: 10.33474/manajemen.v4i2.3886.
12. W. H. Mobley, *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2015.
13. Bunga Astra Gracia, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design Pt. Grahacipta).," *J. Ilm. Ilmu Manaj.*, 2005.