

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Services Amurang

Tumpal Pangihutan Sirait

Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi,
E-mail: sirait_family@yahoo.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence factors of turnover intention of the employees of PT Pembangkitan Jawa Bali Services in Amurang, South Minahasa Regency. This research is used quantitative research with survey or questionnaire methods which is intended to provide an overview. Survey method is taken sample from population and uses a questionnaire a means of collecting the main data. There are three types of variables used, independent variables, mediating variables and dependent variables. Workload, work experience and compensation as independent variables, organizational commitment as the mediating variable and turnover intention as the dependent variable. The research involved ninety-one respondents and data processing was analyzed using SmartPLS 3.0. The results showed that workload has positive and significant effect on turnover intention, workload has negative and significant effect on organizational commitment, work experience has negative but insignificant effect on turnover intention, work experience positive and significant effect on organizational commitment, compensation negative but not significant effect. significant on turnover intention, compensation positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment negative but not significant effect on turnover intention.*

Keywords: *Workload, work experience, compensation, organizational commitment, turnover intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Services di Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei atau kuesioner untuk mengumpulkan data dan memberikan gambaran singkat. Metode survei adalah penelitian dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang data. Terdapat tiga jenis variabel yang digunakan yaitu variabel bebas, variabel mediasi dan variabel terikat. Beban kerja, pengalaman kerja dan kompensasi digunakan sebagai variabel bebas, komitmen organisasional digunakan sebagai variabel mediasi dan *turnover intention* digunakan sebagai variabel terikat. Penelitian melibatkan sebanyak sembilan puluh satu responden dan pengolahan data dianalisis dengan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*, Beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap komitmen organisasi, Pengalaman Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Pengalaman kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen organisasional, Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen organisasional, Komitmen organisasional berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Beban kerja, pengalaman kerja, kompensasi, komitmen organisasional, *turnover intention*

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dapat di ukur dan dilihat dari pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Perusahaan didirikan memiliki tujuan agar seluruh karyawan merasa puas dengan yang diberikan oleh perusahaan. Rasa puas tersebut, kemudian dijadikan sebagai salah satu modal dalam mempertahankan karyawan didalam perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil apabila kemampuan dalam melakukan pengelolaan perilaku individu karyawan ini berjalan dengan baik namun sebaliknya apabila perilaku tidak dapat di kelola

dengan baik dan benar ini akan mengakibatkan kecenderungan terhadap *turnover intention*.

Turnover intention pada karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator performa perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi efektif perusahaan. Jika *turnover* dalam satu perusahaan tinggi mengindikasikan perusahaan tidak mampu mengelola karyawan dengan baik. Ada banyak

faktor yang membuat *turnover* karyawan dalam suatu organisasi menjadi tinggi. Di antaranya adalah tingginya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi salah satu penyebab terjadinya keinginan untuk berpindah kerja.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan atau unit pekerjaan dalam sebuah organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Febriyanti dan Faslah, 2013:110). Huey & Wickens (dalam Afia, 2013:4) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar yang di dalamnya terdapat tiga aspek. Pertama, jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan. Kedua, aspek waktu dan pengalaman subjektif dari karyawan yang diasumsikan jika beban kerja meningkat maka tingkat kesalahan juga ikut meningkat. Ketiga, usaha mental dan fisik yang digunakan karyawan mencerminkan respon seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

PT Pembangunan Jawa Bali Services merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam Jasa *Operation and Maintenance* pembangkit Tenaga Listrik. Program pemerintah dalam bidang kelistrikan adalah proyek pembangunan pembangkit listrik 10000MW dan 35000MW. Proyek ini membutuhkan banyak tenaga kerja yang terampil dengan kompetensi khusus untuk dapat mengoperasikan pembangkit listrik. Semakin bertambah pembangkit listrik yang dibangun oleh pemerintah maupun swasta menyebabkan kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi khusus semakin tinggi. Perusahaan lebih cenderung merekrut karyawan yang berpengalaman dengan penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan merekrut karyawan baru yang *fresh graduate* hal ini disebabkan karyawan yang berpengalaman tidak perlu mendidik, melatih dan mendapatkan kompetensi. Perusahaan yang memberikan penghasilan yang lebih baik dapat menurunkan *turnover intention* karyawan dan sebaliknya apabila perusahaan tidak dapat memenuhi harapan karyawan maka *turnover intention* akan semakin tinggi. *Turnover* dapat disebabkan karena perusahaan kompetitor dengan bidang yang sama bersedia untuk memenuhi harapan karyawan dan memberikan kompensasi yang lebih besar pada saat rekrutmen karyawan baru yang sudah berpengalaman juga menjadi alasan lain tingginya *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil observasi serta data yang ditemukan dilapangan diketahui sudah sebanyak 8 karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Services yang

telah mengajukan pengunduran diri mulai dari akhir tahun 2018 hingga akhir tahun 2020. Terjadinya *turnover* suatu hal yang tidak dikehendaki oleh PT Pembangunan Jawa Bali Services Amurang. Hal diatas ada banyak banyak sisi negatif yang timbul terhadap perusahaan akibat *turnover intention* tersebut. Berdasarkan data diatas masih ada potensi karyawan yang tinggal akan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan PT Pembangunan Jawa Bali Services karena saat mengajukan mengajukan surat pengunduran diri, karyawan yang bersangkutan secara eksplisit tidak menjelaskan penyebab alasan pengunduran diri apakah disebabkan oleh beban kerja, pengalaman kerja, kompensasi dan komitmen organisasi.

Tabel 1 Data Pengunduran Diri Karyawan PT PJBS Amurang

No	Nama	NID	Usia	Tahun Pengajuan	Keterangan
1	Franky R. Pangau	9214051AM	27	20 Des 2018	Mengundurkan Diri
2	Tedi Rusmawan	8913007KR	30	27 Jan 2019	Mengundurkan Diri
3	Hasbi Wicaksono	9515065AM	24	26 Juni 2019	Mengundurkan Diri
4	Supriadi	9415064AM	25	25 Okt 2019	Mengundurkan Diri
5	Ari Poko G	9015081AM	29	11 Nov 2019	Mengundurkan Diri
6	Lukman D	9015782AM	27	27 Des 2019	Mengundurkan Diri
7	Teguh Dwi Siswanto	9213027GB	28	13 Pebruari 2020	Mengundurkan Diri
8	Mochammad Naszirudin	9517029AM	25	28 Maret 2020	Mengundurkan Diri

Sumber: Data Lapangan, 2020

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, pada penelitian ini peneliti tertarik untuk menganalisa beberapa faktor yang dianggap menjadi penyebab tingginya *turnover* karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Services Amurang. Adapun faktor tersebut diantaranya beban kerja, pengalaman kerja, kompensasi dan komitmen organisasi. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Services Amurang di Kabupaten Minahasa Selatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) H_1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara beban kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y_1).
- 2) H_2 : Diduga terdapat pengaruh negatif antara beban kerja (X_1) terhadap komitmen organisasional (X_4).

- 3) H_3 : Diduga terdapat pengaruh negatif antara pengalaman kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y_1)
- 4) H_4 : Diduga terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (X_4)
- 5) H_5 : Diduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X_3) terhadap komitmen organisasional (X_4)
- 6) H_6 : Diduga terdapat pengaruh negatif antara kompensasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y_1)
- 7) H_7 : Diduga tidak terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional (X_4) terhadap *turnover intention* (Y_1)

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010:4). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Services Amurang yang berlokasi di Desa Tawaang, Kabupaten Minahasa Selatan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/ PLS*) untuk menguji ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Pemilihan metode PLS didasarkan karena kemampuan mengolah data dalam penelitian ini terdapat variabel laten yang dibentuk dengan indikator formatif dan membentuk efek moderating yaitu variabel laten atau konstruk yang dibangun oleh variabel indikator. Model formatif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifes Ghazali (2006) sehingga tidak ada nilai error pada variabel indikator.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Umar, 2004:108), dimana dari hasil perhitungan didapatkan total jumlah sampel pada penelitian ini adalah 91 orang.

Gambaran umum responden disajikan pada tabel 2

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Sampel N=91	
		Jumlah	Persentase (%)

1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	86	94,5
	b. Wanita	5	5,5
2	Umur		
	a. <25 tahun	5	5,5
	b. 26-30 tahun	45	49,5
	c. 31-35 tahun	34	37,4
	d. >40 tahun	7	7,5
3	Pendidikan		
	a. SLTA	56	61,5
	b. DIPLOMA/SARJANA	35	38,5
	c. S2	0	0
4	Masa kerja		
	a. 4-5 tahun	55	60,4
	b. 6-7 tahun	28	30,8
	c. 8-9 tahun	6	6,6
	d. >=10 tahun	2	2,2

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Analisis statistik hasil penelitian yang digunakan untuk menganalisa outer model adalah *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan untuk *reliability* konstruk diukur menggunakan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Cronbach's Alpha*.

Uji validitas konstruk dilakukan dengan maksud untuk memperoleh nilai *convergent* dan *discriminant validity*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tools Smart PLS 3.0. Nilai dari validitas konvergen untuk masing-masing indikator pada tiap-tiap variabel dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Loading Factor

Variabel	Indikator	Nilai loading	Keterangan
Beban kerja	X1-1	0,871	Valid
	X1-2	0,828	Valid
	X1-3	0,883	Valid
	X1-4	0,862	Valid
	X1-5	0,878	Valid
	X1-6	0,873	Valid
	X1-7	0,821	Valid
	X1-8	0,742	Valid
Pengalaman kerja	X2-1	0,900	Valid
	X2-2	0,883	Valid
	X2-3	0,929	Valid
	X2-4	0,905	Valid
	X2-5	0,908	Valid
	X2-6	0,876	Valid
	X2-7	0,806	Valid
	X2-8	0,733	Valid
Kompensasi	X3-1	0,916	Valid
	X3-2	0,848	Valid
	X3-3	0,887	Valid
	X3-4	0,820	Valid
	X3-5	0,893	Valid
	X3-6	0,713	Valid
Komitmen organisasional	X4-1	0,956	Valid
	X4-2	0,929	Valid
	X4-3	0,943	Valid

	X4-4	0,935	Valid
	X4-5	0,888	Valid
	X4-6	0,913	Valid
Turnover intention	Y1-1	0,835	Valid
	Y1-2	0,793	Valid
	Y1-3	0,724	Valid
	Y1-4	0,841	Valid
	Y1-5	0,774	Valid

Sumber: Olah data output SmartPLS

Secara umum aturan praktis yang digunakan menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3 semua item pada variabel Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* memiliki nilai *loading factor* diatas 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan seluruh indikator yang digunakan pada penelitian valid dan dapat digunakan untuk menjelaskan variabel pada penelitian.

Hasil perhitungan indikator-indikator penelitian nilai AVE dan nilai kuadrat AVE ditunjukkan pada tabel 4:

Tabel 4 Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,716
Pengalaman Kerja	0,757
Kompensasi	0,721
Komitmen Organisasional	0,861
Turnover Intention	0,631

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Nilai AVE untuk seluruh variabel di atas 0,5 sehingga seluruh variabel memenuhi syarat. Sementara variabel *Turnover Intention* memiliki nilai AVE paling rendah yaitu 0,631. Sesuai dengan nilai *loading factor* yang terdapat pada tabel 3 serta nilai AVE yang terdapat pada tabel 4, hasil penelitian dinyatakan memenuhi syarat uji *convergent validity*.

Proses pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu 1) Korelasi konstruk dengan indikatornya 2) Nilai akar AVE. Metode *discriminant validity* bertujuan membandingkan nilai *cross loadings* dari konstruk serta korelasi konstruk dengan konstruk lain yang ada dalam pemodelan.

Metode *square root* dari nilai AVE dengan korelasi variabel laten. Nilai *square root* untuk setiap konstruk AVE harus lebih besar dibandingkan korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Selain uji *cross loading*, uji *discriminant validity* dapat

juga dilakukan dengan *Fornell-Larcker criterion* metode pendekatan kedua yang dapat digunakan untuk menilai validitas diskriminan.

Berdasarkan *Fornell-Larcker criterion* jika nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, dapat disimpulkan konstruk yang dipergunakan dalam pemodelan, memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik sehingga hasil analisis diterima karena tidak ditemukan permasalahan pada *discriminant validity*.

Tabel 5 Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2	X3	Y1	Y2
X1	0,846				
X2	0,287	0,870			
X3	0,012	0,220	0,849		
Y1	-0,010	0,661	0,508	0,928	
Y2	0,314	-0,277	-0,202	-0,397	0,795

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2020

Dalam melakukan pengujian reliabilitas konstruk terdapat dua kriteria yaitu *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)*, dengan masing-masing indikator untuk mengukur konstruk dengan reliabilitas yang baik.

Tabel 6 Composite Reliability (CR)

Variabel	Composite Reliability
Beban kerja	0,953
Pengalaman Kerja	0,961
Kompensasi	0,939
Komitmen Organisasional	0,974
Turnover Intention	0,895

Sumber: Olah data Output SmartPLS

Tabel 7 Cronbach's Alpha (CA)

Variabel	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0,943
Pengalaman Kerja	0,953
Kompensasi	0,921
Komitmen Organisasional	0,967
Turnover Intention	0,860

Sumber: Olah data Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 6 dan 7 terlihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai > 0,7 artinya nilai *composite reliability* konstruk baik sehingga dapat dipergunakan untuk menganalisis serta membuktikan terdapat hubungan pada tiap-tiap konstruk. Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi riil obyek penelitian

Structural Model (Inner Model) mendefinisikan, jika nilai R² semakin tinggi, maka kemampuan variabel laten independen semakin besar dalam menjelaskan variabel laten dependen. Jika dari suatu hasil perhitungan didapat nilai R² masing-masing 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan

bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014).

Tabel 8 *R-squared coefficients*

Variabel	R Square
Komitmen Organisasional	0.611
Turnover Intention	0.279

Sumber: Olah data output SmartPLS

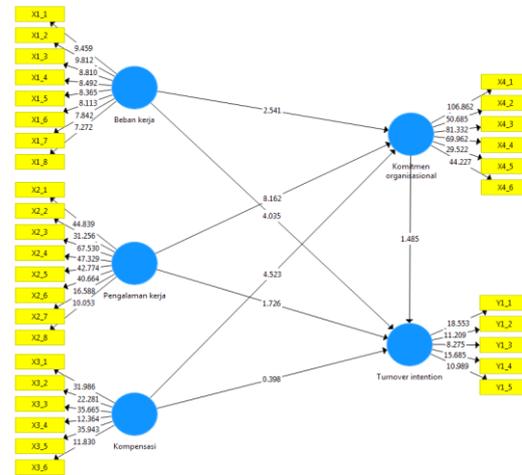
Sesuai dengan tabel 8 diperoleh nilai R² pada variabel Komitmen Organisasional adalah 0,611, hal tersebut mengindikasikan 61,1% perubahan yang terjadi pada variabel Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi. Sedangkan sisanya sebanyak 38,9% dijelaskan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga berdasarkan perhitungan hasil perhitungan untuk nilai R² masuk kategori Moderat. Nilai perhitungan R² pada variabel *Turnover Intention* adalah 0,279 mengindikasikan 27,9% perubahan variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasional. Sedangkan sisanya 72,1% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan untuk nilai R² masuk kategori lemah.

Perhitungan Q² total variabel *Turnover Intention* dilakukan dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [1 - 0,611] \times [1 - 0,279] \\
 &= 1 - (0,389 \times 0,721) \\
 &= 1 - 0,281 \\
 &= \mathbf{0,719}
 \end{aligned}$$

Nilai Q-square (Q²) yang diperoleh 0,791 lebih besar dari 0 mengindikasikan model *predictive relevance* yang berarti nilai estimasi yang dihasilkan pemodelan sesuai dengan nilai observasi. Karena nilai Q² mendekati nilai 1 maka dapat dikatakan model *structural fit* atau dengan kata lain memiliki kesesuaian yang baik. Berdasarkan hasil perhitungan yang dihasilkan 71,9% data mampu dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang belum termasuk didalam model serta unsur (kesalahan) *error* dalam perhitungan.

Perhitungan Bootstrapping bertujuan mengeliminasi permasalahan yang timbul akibat ketidak normalan dalam proses penelitian. Hasil pengujian yang dilakukan dengan tools PLS diperoleh seperti gambar:



Gambar 1 Diagram Path
 Sumber: Olah data output SmartPLS

Berdasarkan perhitungan path coefficient di tabel 9, untuk ketujuh hipotesis pertama H₁: Diduga terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja (X₁) terhadap *turnover intention* (Y₁) dari hasil perhitungan dengan nilai T – statistics 4,035 berarti lebih besar dari 1,96 maka H₁ diterima dengan demikian beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya jika Beban Kerja meningkat, maka hal tersebut akan menyebabkan peningkatan signifikan terhadap terhadap *Turnover Intention*. Kedua H₂: Diduga terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja (X₁) terhadap Komitmen Organisasional (X₄). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 nilai T – statistics 2,541 lebih besar dari 1,96 maka H₂ diterima dengan demikian bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini berarti Jika Beban Kerja meningkat, maka hal tersebut menyebabkan penurunan signifikan terhadap terhadap Komitmen Organisasional. Ketiga H₃: Diduga terdapat pengaruh positif antara Pengalaman kerja (X₁) terhadap *Turnover intention* (Y₁). Berdasarkan tabel 9 dengan nilai T – statistics 1.726 lebih kecil dari 1.96 maka H₃ ditolak dengan demikian bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini berarti Jika Pengalaman kerja meningkat, maka hal tersebut menyebabkan penurunan signifikan terhadap terhadap *Turnover intention*. Keempat H₄: Diduga terdapat pengaruh positif antara Pengalaman Kerja (X₁) terhadap Komitmen Organisasional (X₄). Berdasarkan tabel 9 dengan nilai T – statistics 8,162 lebih besar dari 1,96 maka H₄ diterima dengan demikian bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini berarti jika

Pengalaman Kerja meningkat, maka hal tersebut menyebabkan peningkatan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kelima H₅: Diduga terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (X₁) terhadap *Turnover intention* (Y₁). Berdasarkan tabel 9 dengan nilai T – statistics 0,398 lebih kecil dari 1,96 maka H₅ ditolak dengan demikian bahwa Kompensasi

Tabel 9 *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban kerja -> Turnover intention	0,380	4,035	0,000
Beban kerja -> Komitmen organisasional	-0,197	2,541	0,011
Pengalaman kerja -> Turnover intention	-0,233	1,726	0,085
Pengalaman kerja -> Komitmen organisasional	0,636	8,162	0,000
Kompensasi -> Turnover intention	-0,045	0,398	0,691
Kompensasi -> Komitmen organisasional	0,371	4,23	0,000
Komitmen organisasional -> Turnover intention	-0,217	1,485	0,138

mempunyai pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti jika Kompensasi meningkat, maka hal tersebut menyebabkan penurunan signifikan terhadap terhadap *Turnover Intention*. Keenam H₆: Diduga terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (X₁) terhadap Komitmen Organisasional (X₄). Berdasarkan tabel 9 dengan nilai T – statistics 4,523 lebih besar dari 1,96 maka H₆ diterima dengan demikian bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional. Hal ini berarti jika Kompensasi meningkat, maka hal tersebut menyebabkan peningkatan signifikan terhadap terhadap Komitmen Organisasional. Ketujuh H₇: Diduga tidak terdapat pengaruh negatif antara Komitmen Organisasional (X₄) terhadap *Turnover Intention* (Y₁). Berdasarkan tabel 9 dengan nilai T – statistics 4,523 lebih besar dari 1,96 maka H₇ diterima dengan demikian bahwa

komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover intention*. Hal ini mengindikasikan jika terjadi peningkatan komitmen organisasional, maka tidak menyebabkan penurunan yang signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Hasil dan Pembahasan

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 4,035 lebih besar dari 1,96 dan nilai sig. 0,000 dibawah 0,05 maka H₁ diterima, yang berarti bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Nilai koefisien jalur Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0.380, yang berarti bahwa Beban Kerja memiliki hubungan positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Pembangunan Jawa Bali *Services Amurang*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini, Rini, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 2,541 berarti > 1,96 dan nilai sig. 0,011 dibawah 0,05 maka H₂ diterima, dengan demikian bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Nilai koefisien jalur Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar -0,197, berarti bahwa Beban Kerja memiliki hubungan negatif terhadap Komitmen Organisasional PT Pembangunan Jawa Bali *Services Amurang*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, Lalu Suparman dan Alamsyah AB, (2017) Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Pada penelitian variabel beban kerja pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t hitung – 3,920 dan tingkat signifikansi 0,000 dengan keterangan signifikan.

Pengalaman Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 1,726 lebih kecil dari 1,96 dan nilai sig. 0,085 diatas 0,05 sehingga H₃ ditolak, dengan demikian bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. Nilai koefisien jalur Pengalaman Kerja terhadap *Turnover intention* sebesar -0,233, yang berarti bahwa Pengalaman kerja memiliki hubungan negatif

terhadap *Turnover intention* karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali *Services* Amurang.

Penelitian yang dilakukan diatas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanza, Sherif Raditya & Ingarianti, Tri Muji (2018) yang menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan intensi *turnover*, yang berarti semakin tinggi karir atau pengalaman kerja karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention* yang terjadi dan sebaliknya.

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 8,162 lebih kecil dari 1,96 dan nilai sig. 0,000 dibawah 0,05 sehingga H_4 diterima, hal ini mengindikasikan bahwa Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen organisasional. Nilai koefisien pengalaman kerja terhadap Komitmen organisasional sebesar 0,636, mengindikasikan bahwa Pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap Komitmen organisasional karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali *Services* Amurang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrilyan, Bram (2017). Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga jika pengalaman kerja semakin efektif maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasional.

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 0,398 lebih kecil dari 1,96 dan nilai sig. 0,691 diatas 0,05 sehingga H_5 ditolak, dengan demikian bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. Nilai koefisien jalur Kompensasi terhadap *Turnover intention* sebesar -0,045, dengan demikian bahwa Kompensasi memiliki hubungan negatif terhadap *Turnover intention* karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali *Services* Amurang.

Penelitian yang dilakukan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, Royan & Astuty, Isthofaina pada tahun 2017 hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT. Primissima.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 4,523 yang berarti lebih kecil dari 1,96 dan nilai sig. 0,000 dibawah 0,05 sehingga H_6 diterima, dengan demikian bahwa Kompensasi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional. Nilai koefisien jalur Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,371, yang berarti Kompensasi memiliki hubungan positif terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali *Services* Amurang.

Penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian Fatmawati, Lalu Suparman dan Alamsyah AB, (2017) Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan BRI Cabang Praya.

Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 1,485 berarti $< 1,96$ dan nilai sig. 0,38 diatas 0,05 sehingga H_7 ditolak, dengan demikian bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. Nilai koefisien jalur Komitmen organisasional terhadap *Turnover intention* sebesar -0,217, yang berarti bahwa Komitmen organisasional memiliki hubungan negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali *Services* Amurang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Tamengkel, Lucky dan Rumawas, Wehelmina (2020) dengan Judul *Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi)*. Penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan yaitu stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali *Services* Amurang Di Kabupaten Minahasa Selatan, pertama Beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Turnover intention*, hasil penelitian paling dominan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan, karena kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Kedua Beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hasil penelitian paling dominan menunjukkan karyawan memiliki loyalitas untuk memajukan perusahaan. Ketiga Pengalaman Kerja berpengaruh negatif akan tetapi tidak signifikan terhadap

Turnover Intention hasil penelitian paling dominan karyawan karena karyawan sering diberikan pekerjaan sehingga tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain. Keempat Pengalaman Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen organisasional, hasil penelitian paling dominan menunjukkan karyawan mempunyai loyalitas dan kewajiban memajukan perusahaan. Kelima Kompensasi berpengaruh negatif akan tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover intention*, hasil penelitian paling dominan karyawan cukup puas dengan kompensasi yang diterima karena sudah sebanding dengan resiko pekerjaan sehingga semakin berkomitmen utk perusahaan. Keenam Kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hasil penelitian paling dominan menunjukkan kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Ketujuh Komitmen Organisasional berpengaruh negatif tetapi kurang signifikan terhadap *Turnover intention*, hasil penelitian paling dominan menunjukkan perusahaan mempunyai tujuan yang positif sehingga karyawan tidak memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran sebagai berikut pertama, Salah satu penyebab tingginya *turnover Intention* karyawan adalah karena kesulitan menyelesaikan pekerjaan untuk itu perusahaan harus menyusun *job description* yang jelas bagi setiap karyawan dan menyusun jadwal pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta kompetensi serta diberi kesempatan *job enlargement* untuk meningkatkan rasa percaya diri. Kedua Komitmen Organisasional karyawan agar dipertahankan dan senantiasa mendapatkan perhatian, karena komitmen organisasi menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap perusahaan. Ketiga Semakin meningkatnya pengalaman kerja karyawan tidak menutup kemungkinan ada niat mengundurkan diri, sehingga perusahaan dapat memberikan *job enlargement* kepada karyawan untuk menciptakan *engagement* antara karyawan dengan perusahaan sekaligus menumbuhkan kepercayaan (*trust*) dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Keempat perusahaan memberikan wadah dan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasinya melalui organisasi dan menjadwalkan pertemuan secara rutin sebagai sarana forum untuk mendengarkan aspirasi karyawan sehingga karyawan merasa semakin dihargai. Kelima perusahaan dapat memberikan kompensasi dalam bentuk lain misalnya tunjangan kemahalan (*cost of living adjustment*) sehingga karyawan semakin

termotivasi dalam bekerja dan tidak berpikir untuk mengundurkan diri. Keenam perusahaan menjalin kerjasama dengan sejenis terkait dengan pengelolaan karyawan dalam organisasi sehingga masukan tersebut dapat menjadi salah satu referensi dalam membuat keputusan di organisasi. Ketujuh karena *Turnover* adalah problematik bagi hampir semua perusahaan, sehingga PT Pembangunan Jawa Bali *Services* melakukan terobosan dengan memfasilitasi karyawan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga karyawan semakin terikat terhadap perusahaan.

Referensi

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatmawati, Suparman, Lalu & Alamsyah, AB (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro PT Bank BRI Persero Tbk, Vabang Praya. *Jurnal magister Manajemen Univertas Mataran Vol.6 No.1 Maret 2017. Hal 5-12*.
- Febriyanti, Bahirah Mustika & Faslah, Roni. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. Vol 1. No. 2. Hal:104-116*
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rumawas, Wehelmina. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Manado:Unsrat Press, Hal,115
- Rumawas, Wehelmina. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap keinginan Keluar Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal Logos Spectrum Vol. 10, No.3, Hal, 257*
- Temengkel, Lucky, Rumawas, Wehelmina. (2020). Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.10. No.1, Hal 37-38*