

## **PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI, KONFLIK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *turnover intention* KARYAWAN**

### **(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mahkota Logistik Indoraya Unit Shared Service)**

<sup>1</sup>Haris Mulyawan, <sup>2</sup>Ida Musdafia Ibrahim, <sup>3</sup>Aang Syahdina, <sup>4</sup>Dini Amalia

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

Jl. Salemba Raya no. 7-9A, Jakarta Pusat, Indonesia

E-mail: [harismulyawan@gmail.com](mailto:harismulyawan@gmail.com) , [ida.musdafia@stie-yai.ac.id](mailto:idamusdafia@stie-yai.ac.id)  
[aangsyahdina@ymail.com](mailto:aangsyahdina@ymail.com) , [dini.amalia@stie-yai.ac.id](mailto:dini.amalia@stie-yai.ac.id) ,

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Konflik, Beban Kerja Terhadap *turnover intention* Karyawan Di PT. Mahkota Logistik Indoraya.. Jenis penelitian dilakukan dengan Kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Mahkota Logistik Indoraya yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dalam pengukurannya berbentuk skala likert. Data dianalisis menggunakan pendeketan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Konflik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci :** *turnover intention, Komitmen, Kompensasi, Konflik, Beban Kerja*

#### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Commitment, Compensation, Conflict, and Workload on Employee turnover intention at PT. Mahkota Logistik Indoraya. The research was conducted using a quantitative approach. The population and sample consisted of 50 employees working at PT. Mahkota Logistik Indoraya. Data were collected through a questionnaire measured using a Likert scale. The data analysis was carried out using the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS version 4.0 software. The results reveal that Commitment has a significant effect on turnover intention. In contrast, Compensation does not significantly affect turnover intention. Furthermore, both Conflict and Workload have significant effects on turnover intention. These findings highlight the critical role of organizational commitment, interpersonal dynamics, and workload management in retaining employees.*

**Keyword :** *turnover intention Commitment, Compensation, Conflict, and Workload*

### **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia yang optimal dan strategi yang sukses merupakan suatu keharusan dalam

lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, ketika setiap organisasi berusaha untuk memaksimalkan keuntungan. Dalam industri rantai pasokan dan logistik, PT. Mahkota Logistik Indoraya

mengkhususkan diri dalam layanan transportasi dan bea cukai di Tanjung Priok. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan ini berfokus pada penurunan keinginan untuk keluar dari perusahaan, atau keinginan untuk pindah ke tempat yang lebih baik, yang dapat menyebabkan kerugian finansial dan ketidakpastian. Oleh karena itu, untuk mengurangi kecenderungan untuk keluar dari perusahaan, penting untuk menentukan faktor-faktor apa yang memengaruhi keinginan untuk keluar.

**Tabel 1. Data *turnover intention* Karyawan PT Mahkota Logistik Indoraya**

Tahun	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Tingkat <i>Turnover</i>
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2019	57	13	10	60	17,09%
2020	60	8	14	54	29,82%
2021	54	11	20	45	40,40%

Sumber : PP. Mahkota Logistik Indoraya

Di PT. Mahkota Logistik Indoraya, *turnover intention* meningkat dari 13 orang pada 2019 menjadi 20 orang pada 2021. Faktor utama yang memengaruhinya adalah komitmen, kompensasi, dan konflik. HRD perusahaan menyebutkan bahwa rendahnya komitmen karyawan, yang terlihat dari kurangnya kontribusi dan loyalitas, menjadi penyebab utama. Meningkatnya produktivitas dan menurunnya keinginan untuk keluar dapat merupakan hasil dari dedikasi kerja yang tinggi, sedangkan ketidakbahagiaan dengan gaji dan konflik interpersonal merupakan faktor yang menyebabkan orang mencari pekerjaan di tempat lain.

Beban kerja dan budaya perusahaan memiliki peran dalam membentuk keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Sutrisno (2010:1), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan konvensi bersama

yang dianut oleh karyawan saat berinteraksi satu sama lain dan menyelesaikan masalah. Komponen penting lainnya dari keinginan untuk meninggalkan organisasi adalah gesekan di tempat kerja. Ketika sumber daya, tujuan, cita-cita, atau perspektif orang-orang saling bertentangan, konflik pun terjadi (Rivai, 2011). Menurut Apriliyana (2017:10), salah satu penyebab utama keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah ketidaksepakatan.

Karena konflik tidak dapat dihindari dan dapat muncul kapan saja, manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk mencegahnya menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Konflik yang tidak terselesaikan berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, untuk menjaga kestabilan organisasi, para pemimpin harus menciptakan iklim yang mendukung kerja

## 2. LANDASAN TEORI

### **Grand Theory: Social Exchange Theory**

*Social Exchange Theory* (Blau, 1964) menegaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan adalah hubungan pertukaran sosial. Jika organisasi memberikan manfaat yang cukup bagi karyawan dalam bentuk kompensasi, keadilan, komitmen, dan lingkungan kerja yang positif, maka karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi dan rendahnya *turnover intention*.

Dengan memahami teori ini, organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *turnover intention* pada karyawannya.

### ***Turnover Intention***

Kepergian karyawan secara sukarela atau tidak sukarela dari suatu organisasi disebut sebagai turnover.

Meskipun turnover karyawan mungkin memiliki beberapa efek positif, hal itu biasanya berakhir dengan kerugian finansial bagi bisnis dan menyebabkan mereka kehilangan peluang.

Faktor yang mempengaruhi transisi pekerjaan diantaranya termasuk Organisasi, Ukuran Unit Kerja, Bobot Pekerjaan, Industri dengan upah rendah, dan Gaya penyeliaan (Mobley, 2011).

Mathis (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Sedangkan menurut Wibowo (2015) menjelaskan *turnover* atau pergantian dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan secara tidak sukarela (*involuntary*), secara sukarela terjadi ketika pekerja itu sendiri menentukan untuk keluar, sementara secara tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi dengan berbagai alasan,

### Komitmen

Komitmen adalah “kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum”(Hasibuan 2011).

Komitmen organisasional sebagai tingkat dimana karyawan menerima tujuan dari perusahaan dan akan tetap atau tidak meninggalkan Perusahaan (Ryani Dhyan Parashakti, Muhammad Nashar 2017).

Komitmen organisasi menekankan bukan hanya sekedar kesetiaan pasif oleh karyawan kepada perusahaan melainkan hubungan aktif karyawan kepada Perusahaan (Rachmawati (2016).

(Meyer, Allen, dalam Sophia 2008:157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu : Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*).

### Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan,

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Nawawi (2011) Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau pindah kerja, berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja.

### Konflik

Konflik adalah pertentangan akibat perbedaan harapan dan kenyataan, dapat memicu *turnover intention* tetapi juga mendorong kreativitas.

Mangkunegara (2008) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Ardana, Komang ; Mujiati, Ni Wayan dan Ayu Sriathi (2012) Konflik merupakan salah satu akibat yang dapat menimbulkan *turnover intention*, bahwa banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik karena hadirnya konflik sebagai akibat interaksi dengan orang lain. Dalam sebuah perusahaan

pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja agar tidak terjadinya konflik. Terkadang sebagian besar seorang pimpinan kurang memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan, sehingga dengan kurangnya perhatian dari pimpinan sering terjadi konflik antar karyawan di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Wahjono (2010) Konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama,. Namun konflik tidak selalu mempunyai efek negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan gejolak dalam organisasi atau hubungan interpersonal karyawan, menumbuhkan ketidakpercayaan, membangun perasaan ingin selalu menang, atau memperlebar jurang kesalahpahaman antar karyawan. Akan tetapi konflik juga dapat menjadi positif ketika konflik dapat mendorong kreativitas, membuat perubahan baru bagi perusahaan, merubah sudut pandang karyawan, dan mengembangkan kemampuan manusia untuk dapat menangani perbedaan interpersonal, Rivai Veithzal (2006:71).

### Beban Kerja

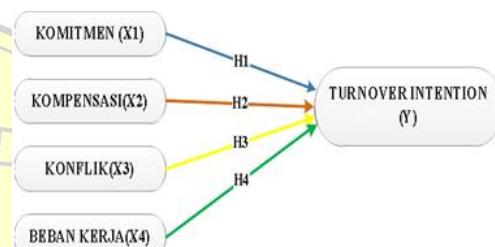
Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, ingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan: Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi

dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis berikut dapat dikembangkan dari penyelidikan teoritis dan kerangka konseptual

H1: Terdapat pengaruh antara komitmen terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mahkota Logistik Indoraya.

H2: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mahkota Logistik Indoraya

H3: Terdapat pengaruh antara konflik terhadap turnover intention pada PT. Mahkota Logistik Indoraya.

H4: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mahkota Logistik Indoraya

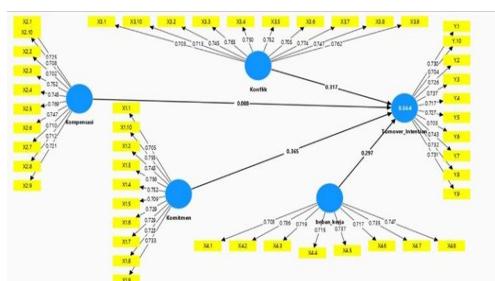
### METODE PENELITIAN

Metode penelitian melibatkan pendekatan terstruktur untuk mengumpulkan, memproses, dan menganalisis data dan pendekatan kuantitatif untuk memahami fenomena dan hubungan kausalitas melalui survei dengan kuesioner terstruktur.

Penelitian ini menggunakan SmartPLS untuk analisis data, dengan sampel 60 responden.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan alat smartPLS 4.0 dan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk pengujian hipotesis. Skema model program PLS yang diuji adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model

### Evaluasi Outer Model

#### A. Convergent Validity

Tabel 1. Convergen Validity

	Komitmen	Kompensasi	Konflik	Beban kerja	Turnover Intention
X1.1	<b>0.705</b>				
X1.10	<b>0.755</b>				
X1.2	<b>0.743</b>				
X1.3	<b>0.756</b>				
X1.4	<b>0.752</b>				
X1.5	<b>0.709</b>				
X1.6	<b>0.729</b>				
X1.7	<b>0.729</b>				
X1.8	<b>0.723</b>				
X1.9	<b>0.733</b>				
X2.1		<b>0.725</b>			
X2.10		<b>0.708</b>			
X2.2		<b>0.702</b>			
X2.3		<b>0.752</b>			
X2.4		<b>0.745</b>			
X2.5		<b>0.769</b>			
X2.6		<b>0.747</b>			
X2.7		<b>0.710</b>			
X2.8		<b>0.712</b>			
X2.9		<b>0.721</b>			
X3.1			<b>0.703</b>		
X3.10			<b>0.713</b>		
X3.2			<b>0.745</b>		
X3.3			<b>0.763</b>		

X3.4			<b>0.750</b>	
X3.5			<b>0.752</b>	
X3.6			<b>0.705</b>	
X3.7			<b>0.774</b>	
X3.8			<b>0.747</b>	
X3.9			<b>0.762</b>	
X4.1				<b>0.703</b>
X4.2				<b>0.736</b>
X4.3				<b>0.719</b>
X4.4				<b>0.715</b>
X4.5				<b>0.737</b>
X4.6				<b>0.717</b>
X4.7				<b>0.735</b>
X4.8				<b>0.747</b>
Y.1				<b>0.730</b>
Y.10				<b>0.704</b>
Y.2				<b>0.726</b>
Y.3				<b>0.737</b>
Y.4				<b>0.717</b>
Y.5				<b>0.727</b>
Y.6				<b>0.703</b>
Y.7				<b>0.743</b>
Y.8				<b>0.732</b>
Y.9				<b>0.731</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa nilai outer loading > 0,7 untuk setiap indikasi variabel penelitian. Berdasarkan data yang ditunjukkan di atas, semua indikator variabel memiliki nilai outer loading lebih besar atau sama dengan 0,7.

#### B. Discriminant Validity

Tabel 2. Discriminant Validity

	Komitmen	Kompensasi	Konflik	Beban kerja	Turnover Intention
X1.1	<b>0.705</b>	0.063	-0.068	-0.286	-0.378
X1.10	<b>0.755</b>	-0.032	-0.084	-0.034	-0.345
X1.2	<b>0.743</b>	0.215	-0.075	-0.181	-0.269
X1.3	<b>0.756</b>	-0.063	-0.014	-0.228	-0.342
X1.4	<b>0.752</b>	0.199	-0.189	-0.214	-0.307
X1.5	<b>0.709</b>	0.247	-0.160	-0.264	-0.399
X1.6	<b>0.729</b>	-0.045	-0.031	-0.124	-0.295
X1.7	<b>0.729</b>	-0.021	0.038	-0.156	-0.214
X1.8	<b>0.723</b>	-0.124	-0.178	-0.148	-0.397
X1.9	<b>0.733</b>	0.012	-0.167	-0.183	-0.484
X2.1	-0.104	<b>0.725</b>	-0.141	-0.130	-0.146
X2.10	0.001	<b>0.708</b>	-0.158	-0.284	-0.175
X2.2	-0.025	<b>0.702</b>	-0.232	-0.250	-0.187
X2.3	0.292	<b>0.752</b>	-0.050	-0.181	-0.153
X2.4	0.100	<b>0.745</b>	-0.103	-0.105	-0.200
X2.5	0.073	<b>0.769</b>	-0.296	-0.130	-0.260
X2.6	0.234	<b>0.747</b>	-0.197	-0.278	-0.178
X2.7	-0.103	<b>0.710</b>	-0.212	-0.184	-0.195
X2.8	-0.070	<b>0.712</b>	0.031	-0.146	-0.153
X2.9	0.021	<b>0.721</b>	-0.233	-0.187	-0.194
X3.1	-0.058	-0.248	<b>0.703</b>	0.431	0.439
X3.10	-0.267	-0.267	<b>0.713</b>	0.179	0.349
X3.2	0.063	-0.101	<b>0.745</b>	0.255	0.326
X3.3	-0.035	-0.101	<b>0.763</b>	0.189	0.339
X3.4	-0.101	-0.191	<b>0.750</b>	0.250	0.379

X3.5	-0.094	-0.193	<b>0.752</b>	0.178	0.216
X3.6	-0.125	-0.124	<b>0.705</b>	0.236	0.403
X3.7	-0.230	-0.126	<b>0.774</b>	0.241	0.368
X3.8	-0.196	-0.294	<b>0.747</b>	0.186	0.347
X3.9	0.014	-0.074	<b>0.762</b>	0.237	0.356
X4.1	-0.147	-0.197	0.184	<b>0.703</b>	0.278
X4.2	-0.258	-0.343	0.236	<b>0.736</b>	0.456
X4.3	-0.329	-0.163	0.175	<b>0.719</b>	0.268
X4.4	-0.044	-0.078	0.166	<b>0.715</b>	0.294
X4.5	-0.193	-0.211	0.116	<b>0.737</b>	0.349
X4.6	-0.222	-0.178	0.065	<b>0.717</b>	0.287
X4.7	-0.124	-0.215	0.447	<b>0.735</b>	0.471
X4.8	-0.170	-0.058	0.366	<b>0.747</b>	0.457
Y.1	-0.292	-0.182	0.314	0.178	<b>0.730</b>
Y.10	-0.423	-0.075	0.344	0.512	<b>0.704</b>
Y.2	-0.328	-0.367	0.404	0.240	<b>0.726</b>
Y.3	-0.436	-0.342	0.470	0.354	<b>0.737</b>
Y.4	-0.258	-0.245	0.464	0.502	<b>0.717</b>
Y.5	-0.370	-0.240	0.325	0.380	<b>0.727</b>
Y.6	-0.251	-0.064	0.326	0.428	<b>0.703</b>
Y.7	-0.361	-0.156	0.242	0.471	<b>0.743</b>
Y.8	-0.375	-0.075	0.263	0.114	<b>0.732</b>
Y.9	-0.414	-0.073	0.310	0.412	<b>0.731</b>

Setiap indikasi tunggal dalam variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi dari 0,7, seperti yang ditunjukkan pada data yang disajikan dalam tabel 2 di atas. Jelas dari data bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang kuat dalam hal membangun variabel individualnya.

#### C. Average Variant Extracted (AVE)

Cara lain untuk menemukan validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk setiap indikator; ini selain melihat nilai *cross loading*. Model yang baik membutuhkan nilai lebih besar dari 0,5.

**Tabel 3. Average Variant Extracted**

	Average variance extracted (AVE)
Komitmen	<b>0.538</b>
Kompensasi	<b>0.532</b>
Konflik	<b>0.551</b>
Beban kerja	<b>0.528</b>
Turnover intention	<b>0.526</b>

Variabel Komitmen, Kompensasi, Konflik, Beban Kerja, dan Keinginan untuk keluar dari Perusahaan semuanya memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.

Terdapat validitas diskriminan yang kuat untuk setiap variabel.

#### D. Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)

Henseler dalam Ghazali & Latan (2021:69) menyatakan bahwa untuk uji HTMT harus memiliki nilai <0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif.

**Tabel 4. Heterotrait-monotrait Ratio**

	Komitmen	Kompensasi	Konflik	Turnover Intention	beban kerja
Komitmen					
Kompensasi	<b>0.246</b>				
Konflik	<b>0.204</b>	<b>0.270</b>			
Turnover Intention	<b>0.509</b>	<b>0.288</b>	<b>0.512</b>		
beban kerja	<b>0.298</b>	<b>0.296</b>	<b>0.326</b>	<b>0.530</b>	

Tabel diatas menunjukkan bahwa HTMT setiap variabel secara keseluruhan sudah baik dengan nilai HTMT < 0.9. Hal tersebut membuktikan bahwa validitas diskriminan telah tercapai antar konstruk

#### E. Constructs Reliability and Validity

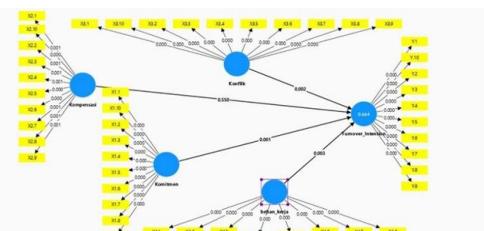
Ketergantungan indikator pada variabel tertentu dapat dievaluasi menggunakan Reliabilitas Komposit. Setiap variabel dengan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,6 dapat dianggap memenuhi kriteria reliabilitas komposit, terlihat nilai reliabilitas komposit pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Constructs Reliability and Validity**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Komitmen	<b>0.906</b>	<b>0.912</b>	<b>0.921</b>	<b>0.538</b>
Kompensasi	<b>0.903</b>	<b>0.910</b>	<b>0.919</b>	<b>0.532</b>
Konflik	<b>0.910</b>	<b>0.911</b>	<b>0.924</b>	<b>0.551</b>
Turnover_intention	<b>0.900</b>	<b>0.903</b>	<b>0.917</b>	<b>0.526</b>
beban_kerja	<b>0.876</b>	<b>0.886</b>	<b>0.899</b>	<b>0.528</b>

Setiap variabel memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.5. Nilai AVE untuk setiap variabel juga lebih dari 0,5. Pengujian reliabilitas data tersebut dikatakan sudah sangat reliabel dan memenuhi kriteria karena rata-rata tiap variabel berada pada range 0.899.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)



Gambar 3. Inner Model

#### A. R-Square ( $R^2$ )

Dua pengujian, satu untuk kesesuaian model dan satu untuk hipotesis, membentuk fase evaluasi model struktural (model internal). Sebagai ukuran kesesuaian model, nilai R-kuadrat ( $R^2$ ) diperiksa. Pemeriksaan hubungan antara variabel (termasuk efek langsung dan tidak langsung) dan nilai signifikannya memungkinkan pengujian hipotesis parsial.

Tabel 6. R-Square ( $R^2$ )

	R-square	R-square adjusted
Turnover_Intention	0.710	0.664

Nilai r-kuadrat variabel yang dikoreksi adalah 0,664, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.6. Angka ini menggambarkan hubungan antara *turnover intention* dengan variabel independen Komitmen (K1), Kompensasi (K2), Konflik (K3), dan Beban Kerja (K4), dengan 66,4% dari total pengaruh berasal dari faktor-faktor ini dan 33,6% berasal dari sumber lain.

#### B. Effect Size (F-Square)

Suatu model dianggap relevan secara prediktif jika dan hanya jika f-kuadrat  $> 0$ , sebagaimana dinyatakan oleh Chin dalam Ghazali & Latan (2021:74). Tidak adanya relevansi prediktif dalam model ditunjukkan oleh nilai f-kuadrat kurang dari 0. Nilai 0,02 dianggap

kecil/lemah, 0,15 dianggap sedang, dan 0,35 dianggap kuat, menurut kriteria model. Anda dapat menemukan nilai f-kuadrat dalam tabel berikut.

Tabel 7. F-Square

	Turnover Intention
Komitmen	0.253
Kompensasi	0.014
Konflik	0.177
beban kerja	0.147

- Dengan nilai f kuadrat sebesar 0,253, dampak komitmen terhadap *turnover intention* tergolong sedang ( $>0,15$ ), sehingga masuk dalam kategori dampak sedang.
- Kompensasi memiliki dampak kecil terhadap *turnover intention* ( $<0,15$ ), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai f kuadrat sebesar 0,014, sehingga masuk dalam kategori dampak kecil (lemah)
- Nilai f kuadrat sebesar 0,177 menempatkan dampak konflik terhadap *turnover intention* pada kelompok sedang, yang menunjukkan bahwa dampaknya sedang ( $>0,15$ )
- Nilai f kuadrat sebesar 0,147 menempatkan dampak beban kerja terhadap *turnover intention* pada kelompok kecil (lemah), yang menunjukkan bahwa upaya memiliki dampak kecil ( $<0,15$ ) terhadap *turnover intention*

#### C. Uji Hipotesis

Kami menggunakan SmartPLS 4.0 dan pendekatan bootstrapping untuk menguji hipotesis kami. Chin menyatakan dalam Ghazali & Latan (2015:81) bahwa nilai t sebesar 1,65 (tingkat signifikan = 10%), 1,96 (tingkat signifikan = 5%), atau 2,58 (tingkat signifikan = 1%) memungkinkan seseorang untuk menerima hipotesis tersebut. Tabel di bawah ini menampilkan temuan bootstrapping.

**Tabel 9. Boostapping**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Komitmen -> Turnover_Intention	-0,365	-0,378	0,110	3,320	0,001
Kompensasi -> Turnover_Intention	-0,088	-0,109	0,148	0,597	0,550
Konflik -> Turnover_Intention	0,317	0,310	0,103	3,091	0,002
beban_kerja -> Turnover_Intention	0,297	0,305	0,099	3,014	0,003

Simpulan hipotesis dari tabel diatas:

1. Dampak komitmen terhadap *turnover intention* bersifat positif dan signifikan secara statistik. Dengan t-statistik sebesar 3,322 dan nilai-p sebesar 0,001 (<0,05), H1 diterima.
2. T-statistik sebesar 0,597 dan nilai-p sebesar 0,550 (>0,05) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berdampak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H2 ditolak
3. T-statistik sebesar 3,091 dan nilai-p sebesar 0,002 (<0,05), menunjukkan bahwa konflik berdampak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga mendukung H3
4. T-statistik sebesar 3,014 dan nilai-p sebesar 0,003 (<0,05) menunjukkan bahwa beban kerja berdampak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga mendukung penerimaan H4

#### D. Goodness of Fit (GoF)

Sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali & Latan (2015:88), berikut ini adalah kriteria untuk mengevaluasi kekuatan model menggunakan pengukuran *Goodness of Fit* (GoF): Nilai GoF adalah 0,36 untuk tinggi, 0,25 untuk sedang, dan 0,10 untuk kecil. Seseorang dapat menentukan nilai *Goodness of Fit* (GoF) dengan menerapkan rumus berikut.

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata AVE} &= \\ &(0,538+0,532+0,551+0,526+0,528)/5 \\ &= 0,535 \\ \text{GoF} &= \sqrt{0,559} \times 0,710 \\ \text{GoF} &= 0,629 \end{aligned}$$

Nilai GoF adalah 0,629, seperti yang terlihat pada perhitungan

sebelumnya. Model evaluasi ini memenuhi standar *Goodness of Fit* (GoF) yang tinggi, yaitu >0,36, yang berarti bahwa sampel data sesuai dengan model yang diteliti.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Komitmen Terhadap *turnover intention*.

Dengan nilai p sebesar 0,001 (<0,05) dan t-statistik sebesar 3,320 (>1,96), hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada PT. Mahkota Logistik Indoraya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alfian Wahyu Fahrul Rizki (2022) dan Busro (2018:86) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sikap, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *turnover intention*.

Pada PT. Mahkota Logistik Indoraya, t-statistik adalah 0,597 (<1,96) dan nilai-p adalah 0,550 (>0,05), yang menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berdampak signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan harus menjaga sistem kompensasi mereka agar adil dan menarik untuk meningkatkan kebahagiaan dan loyalitas karyawan, meskipun hasil ini sesuai dengan penelitian Astri Ayu Purwati (2020) yang menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### 3. Pengaruh Konflik Terhadap *turnover intention*.

Dengan nilai p sebesar 0,002 (<0,05) dan t-statistik sebesar 3,091 (>1,96), analisis menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh signifikan dan

positif terhadap *turnover intention* pada PT. Mahkota Logistik Indoraya. I GST. AG. Mirtha Paramita M. (2017) menemukan bahwa kemauan karyawan untuk meninggalkan organisasi meningkat ketika ada konflik kerja yang substansial.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *turnover intention*

Nilai t-statistik sebesar 3,014 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value sebesar 0,003 ( $<0,05$ ) menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Mahkota Logistik Indoraya dengan cara yang positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muhamad Sutikno (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, khususnya jam kerja yang panjang dan jumlah tenaga kerja yang berlebihan dapat membuat pekerja ingin berhenti dari pekerjaannya.

### KESIMPULAN

1. Pada PT. Mahkota Logistik Indoraya, komitmen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk bertahan dipengaruhi oleh tidak adanya komitmen organisasi.
2. Meskipun kompensasi yang baik dapat menurunkan niat untuk keluar dan kompensasi yang buruk dapat meningkatkannya, remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Karyawan lebih cenderung meninggalkan organisasi ketika terdapat tingkat ketegangan yang tinggi di tempat kerja.
4. Karyawan lebih cenderung berniat untuk keluar jika mereka dibebani dengan beban pekerjaan yang

berlebihan dalam waktu yang singkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan dan Ayu Sriathi, Anak Agung. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. ed. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Em. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, t.Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. edisi. BPFE-yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. ed. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan dalam Dito. 2010. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*: 41–42, 67–69.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manurung dan Ratnawati, 2012:145-157. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *turnover intention* Karyawan." *Diponegoro Journal Of Management* 1: 1–13.

- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 2.* Bandung.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resorce Management.* Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional.* ed. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya.* Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhamad Sartono Yulianue SE MM, Leonardo Budi H SE MM, and (2018:10). 2018. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap turnover intention." *journal of Management* 4(4): 13.
- Namawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manuisa: Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* ed. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nidya Dwilingga (2017:06). 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap turnover intention (Studi Pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya)." *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* 5(2008): 1.
- Rachmawati, Sudarma. 2016. "Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi." *Proceedings 6th NCAB (National Conference on Applied Business)* 2(02): 93–110.
- Rejeki & Wulansari, 2015:320. 2015. "Management Analysis Journal." 4(4): 319–26.
- Rinma Apriliyana. 2017. "turnover intention." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek.* Cetakan Ke. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Viithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek.* Pertama. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi.* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryani Dhyan Parashakti, Muhammad Nashar, Desi Usliawati. 2017. "The Effect of Compensation and Organization Commitment towards turnover intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta."
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* ed. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* PT Refika. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Dan Kebijakan Publik.* ed. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi.* edisi pert. ed. Graha Ilmu.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi Kedu. Jakarta: Rajawali Pers Wibowo.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Edisi Kelima. ed. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240