

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA RUMAH SAKIT RIZANI PAITON PROBOLINGGO)**

Rif'an Sholihin^a

Ernani Hadiyati^b

Navi Muda Priyatna^c

^{a,b,c} Universitas Gajayana Malang, Indonesia.

Rif an Sholihin123@gmail.com

ABSTRACT

Introduction: Compensation is what a worker receives in return for the work he provides, whether wages, salaries or incentives and is managed by the personnel department. The purpose of this research is to determine and analyze variables 1.) compensation influences job satisfaction, 2.) organizational commitment to job satisfaction, 3.) organizational compensation to turnover intention, 4.) organizational commitment to turnover intention, 5.) job satisfaction on turnover intention, 6.) compensation influences turnover intention through job satisfaction, 7.) organizational commitment on turnover intention through job satisfaction.

Methods: This research is quantitative research with an exploratory research method approach. The sample used was 76 employee respondents from representative work units. The analysis used is path analysis. Using SPSS 25 calculations and the Sobel Mediation Test.

Results: The research results show that 1.) compensation has no significant effect on job satisfaction, 2.) organizational commitment has a significant effect on job satisfaction, 3.) compensation has no significant effect on turnover intention, 4.) organizational commitment has a significant effect on turnover intention, 5.) job satisfaction has no significant effect on turnover intention, 6.) compensation has no significant effect on turnover intention through job satisfaction, 7.) organizational commitment has no significant effect on turnover intention through job satisfaction.

Keywords: *Commitment, Compensation, Turnover Intention, Job Satisfaction.*

INTRODUCTION

Perusahaan memiliki peran untuk bisa mengelola dan memperhatikan SDM dengan baik agar tidak ada permasalahan serius yang terjadi seperti adanya turnover (Rony, 2017). Turnover intention menurut Mobley (1986) menyatakan bahwa intensi intensi karyawan merupakan dorongan atau keinginan atau niat berpindah dari pekerjaan yang saat ini secara sukarela untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, didukung oleh (Widiantara & Martadiani, 2020) dan (Ardiyanti, 2019).

Pada perusahaan PT Rizani Husada dalam hal ini selaku Badan Hukum Rumah Sakit Rizani (Paiton Probolinggo) merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan (rumah sakit). Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berpedoman kepada budaya kinerja yang baik yang menciptakan SDM professional, sehingga tingginya tingkat turnover mampu menyebabkan salah satu kekhawatiran perusahaan terhadap turunnya kualitas karyawan akibat tingginya tingkat turnover yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dan staff di Rumah Sakit Rizani dan pengamatan yang telah dilakukan beberapa faktor penyebab turnover intention yang terjadi pada perusahaan yaitu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan komitmen organisasi dalam perusahaan mengalami ketidak stabilan sehingga menyebabkan menurunkan kepuasan kerja karyawan menyebabkan karyawan memiliki pemikiran untuk melakukan intensi turnover.

Masalah yang terjadi selanjutnya yaitu kesenjangan yang terjadi antar karyawan dengan jabatan atau posisi yang berbeda, kesenjangan terjadi akibat adanya perbedaan perlakuan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan, sehingga karyawan lebih senang berada melakukan pekerjaan diluar perusahaan, dan beberapa karyawan lain mengaku lebih senang di dalam rumah sakit lain, seleksi CPNS atau apabila ada tawaran pekerjaan lain yang lebih membuat karyawan nyaman maka kemungkinan terjadinya intensi pada karyawan, namun jika dilihat berdasarkan tingkat persaingan dalam pencarian pekerjaan membuat karyawan harus tetap berada dalam perusahaan

Adapun fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Rizani, terdeteksi mengalami turnover yang tinggi. Berikut data jumlah turnover keluar masuknya karyawan Rumah Sakit Rizani disajikan pada tabel 1.

Table 1
Data Turn Over Karyawan Rumah Sakit Rizani Paiton

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	% Keluar
2019	259	31	22	8%
2020	269	65	36	13%
2021	288	49	37	13%

Berdasarkan pada tabel 1 terlihat bahwa jumlah turnover pada Rumah Sakit Rizani Paiton selama tiga tahun cenderung meningkat dengan nilai persentase 13% pada tahun 2021, yang artinya angka turnover relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif pada Rumah Sakit Rizani, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Terdapat research gap yang terdapat pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wonowijoyo, 2018) yang menyimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara komitmen organisasi terhadap intensi turnover, dan tidak adaya

pengaruh antara kepuasan dengan intensi turnover disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun, 2020). Sedangkan beberapa penelitian lain menemukan bahwa kepuasan mampu menjadi mediator terhadap variabel kepuasan (Lestari et al., 2016) dan (Rasyid & Indarti, 2017).

Dari paparan fenomena yang terjadi diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian yang didukung oleh penyebab tingginya tingkat turnover yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (STUDI pada Rumah Sakit Rizani Paiton Probolinggo)”**.

RESEARCH METHODS

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan dimana peneliti melakukan penelitian, adapun tempat penelitian adalah Rumah Sakit Rizani paiton yang terletak di Jalan Raya Surabaya Situbondo KM 135 Desa. Sumberrejo kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo. Rancangan yang akan dilakukan didalam penelitian ini adalah explanatory reseach dengan jenis pendekatan kuantitatif.

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Rizani dengan jumlah karyawan sebanyak 318 orang karyawan yang terdiri dari beragam prosesi baik medis maupun non medis. Dalam penelitian ini jumlah populasi dipersempit dengan menggunakan teknik Slovin (Sugiyono, 2011). Batas toleransi kesalahan dinyatakan dengan presentase 10% . Dengan jumlah populasi 318 karyawan. Dengan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

N = ukuran populasi

e = nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi. Prosentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, e = 0,1

$$n = \frac{318}{1 + (318 \times (0.1 \times 0.1))} = \frac{318}{1 + (318 \times 0.01)} = \frac{318}{1 + 3.18} = \frac{318}{4.18} = 76$$

Sehingga didalam penelitian ini didapat 76 responden dari 318 populasi karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Rizani.

Pada penelitian ini menggunakan varibel independent (eksogen) dan variabel mediator. Pengukuran variabel yang dilakukan didalam penelitian ini menggunakan skala likert menurut (Slamet Riyanto, 2020, p. 24), skala likert merupakan model yang

banyak digunakan oleh peneliti dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi atau fenomena sosial lainnya dengan menggunakan program SPSS 25.

Metode penelitian terbagi menjadi dua jenis penelitian yaitu jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Penelitian ini menggunakan uji distribusi frekuensi, uji validitas dan uji reabilitas. Penelitian ini menggunakan uji normalitas (one sample K-S), uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis jalur (path analysis) merupakan teknik menganalisis hubungan sebab-akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel dengan menguji proporsi teoritis, (Sarwono, 2012, p. 1). Merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, menggunakan uji t (parsial) dan uji mediasi (sobel).

RESULT AND ANALYSIS

Uji Validitas

Dasar Pengambilan Keputusan uji validitas :

1. Jika r hitung $>$ atau $=$ r tabel maka instrumen dikatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid.

Hasil pengujian selengkapny dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Ket
1	Kompensasi (X1)	Gaji (X1.1)	0,650	0,226	Valid
		Insentif (X1.2)	0,768	0,226	Valid
		Ansuransi (X1.3)	0,633	0,226	Valid
		Penghargaan (X1.4)	0,748	0,226	Valid
		Karir (X1.5)	0,757	0,226	Valid
		Lingkunan kerja (X1.6)	0,573	0,226	Valid
2	Komitmen Organisasi (X2)	Affective Commitmen (X2.1)	0,632	0,226	Valid
		Affective Commitmen (X2.2)	0,704	0,226	Valid
		Continuence Commitment (X2.3)	0,628	0,226	Valid
		Continuence Commitment (X2.4)	0,638	0,226	Valid
		Normative Commitmen (X2.5)	0,697	0,226	Valid
		Normative Commitmen (X2.6)	0,738	0,226	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan (Z.1)	0,529	0,226	Valid
		Gaji (Z.2)	0,350	0,226	Valid
		Promosi (Z.3)	0,834	0,226	Valid
		Pengawasan Manajemen (Z.4)	0,718	0,226	Valid
		Rekan kerja (Z.5)	0,627	0,226	Valid
		Pekerjaan Menantang (Z.6)	0,669	0,226	Valid
		Kondisi kerja (Z.7)	0,730	0,226	Valid
		Kesesuaian pekerjaan (Z.8)	0,664	0,226	Valid
4	Turnover Intention (Y)	Pikiran Utk berhenti (Y.1)	0,671	0,226	Valid
		Pikiran Utk berhenti (Y.2)	0,590	0,226	Valid
		Pikiran Utk berhenti (Y.3)	0,669	0,226	Valid
		Meninggalkan Organisasi (Y.4)	0,722	0,226	Valid
		Meninggalkan Organisasi (Y.5)	0,666	0,226	Valid

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Ket
		Meninggalkan Organisasi (Y.6)	0,679	0,226	Valid
		Cari pekerjaan Lain (Y7)	0,735	0,226	Valid
		Cari pekerjaan Lain (Y8)	0,727	0,226	Valid
		Cari pekerjaan Lain (Y9)	0,572	0,226	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,226) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Turn Over Intention (Y) adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Formula yang digunakan adalah formula *Alfa* dari *Cronbach* yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,06 (Ghozali, 2011:48).

Table 3
Uji Reabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,778	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,760	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,795	Reliabel
4	Turn over Intention (Y)	0,849	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,600 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Turn Over Intention (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Adapun *Scatter plot* untuk uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar 1.

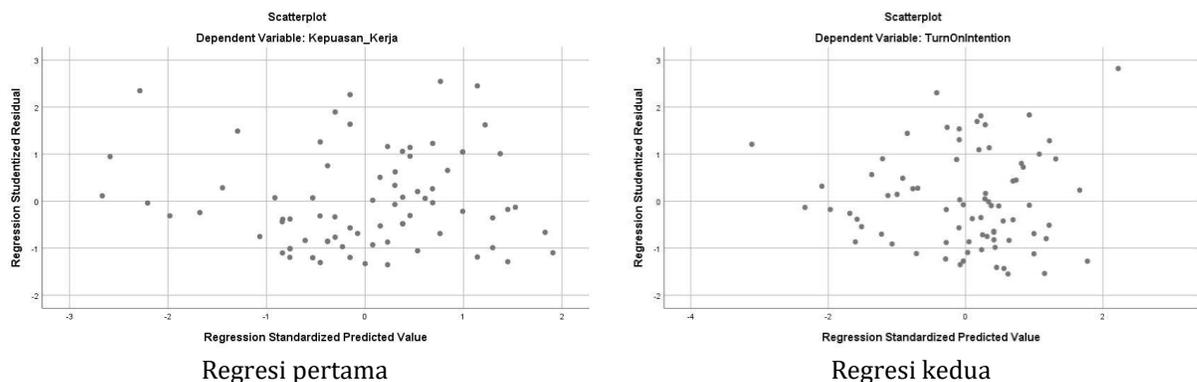


Figure 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas regresi pertama dan regresi kedua

Berdasarkan Figure 1 menjelaskan bahwa pada scatterplot regresi pertama dan kedua terlihat bahwa plot / titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah titik nol pada *sumbu regression studentized residual*, oleh karenanya berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka pada model regresi pertama dan kedua yang terbentuk dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Adapun hasil dari olah statistik pada pengujian multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4 dan tabel 5:

Table 4
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Pertama

Persamaan	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan 1	Kompensasi	0,628	1,593	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Komitmen Organisasi	0,628	1,593	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Table 5
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Kedua

Persamaan	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan 2	Kompensasi	0,614	1,629	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Komitmen Organisasi	0,483	2,069	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Kepuasan Kerja	0,598	1,671	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Tabel 4 dan Tabel 5 diatas menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah kurang dari 10 atau $VIF < 10$, sehingga diputuskan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian distribusi normal dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov- Smirnov sebagai berikut :

Table 6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi	0.200	Data berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0.200	Data berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0.200	Data berdistribusi Normal
Turnover Intention	0.200	Data berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai dari *Asymp.Sig (2-tailed)* semua variabel tidak ada yang menunjukkan nilai kurang 0,05 yang berarti semua data berdistribusi normal.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menurut Riduwan dan Kuncoro (2014), teknik analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Table 7
Ringkasan Koefisien Jalur

No	Hipotesis	Koefisien Beta	P-Value	Kesimpulan	
				Signifikansi	Diterima/Ditolak
1	Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,146	0,204	Tidak Signifikan	Ditolak
2	Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,534	0,000	Signifikan	Diterima
3	Kompensasi terhadap Turn Over Intention	-0,052	0,713	Tidak Signifikan	Ditolak
4	Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention	-0,365	0,025	Signifikan	Diterima
5	Kepuasan Kerja terhadap Turn Over Intention	0,064	0,655	Tidak Signifikan	Ditolak

Berdasar Tabel 7 diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa H1, H3 dan H5 ditolak, sedangkan H2 dan H4 diterima.

Table 8
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

No	Hipotesis	Koefisien Beta	Pengaruh		
			Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Kompensasi terhadap Turn Over Intention melalui Kepuasan Kerja	0,146	-0,052	$(0,146 \times 0,064) = 0,009344$	$-0,052 + 0,009344 = -0,0426$
2	Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention melalui Kepuasan Kerja	0,534	-0,365	$(0,534 \times 0,064) = 0,034176$	$-0,365 + 0,034176 = -0,3308$

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,052 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,009344, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y. Sedangkan nilai pengaruh langsung sebesar -0,365 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,034176, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, jika $\alpha < 0,1$ dan t hitung $> t$ tabel maka diterima, dan jika $\alpha > 0,1$ dan t hitung $< t$ tabel maka H0 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,089	2,621		4,994	,000
	Kompensasi	,165	,129	,146	1,282	,204
	Komitmen Organisasi	,638	,137	,534	4,669	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Figure 2. Hasil Uji Regresi Pertama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,282 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,204 ($0,204 > 0,05$). Maka variabel kompensasi (X1) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,669 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka variabel Komitmen Organisasi (X2) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,581	4,806		7,820	,000
	Kompensasi	-,076	,206	-,052	-,369	,713
	Komitmen Organisasi	-,568	,246	-,365	-2,307	,024
	Kepuasan Kerja	,083	,185	,064	,449	,655

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Figure 3. Hasil Uji Regresi Kedua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,369 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,713 ($0,713 > 0,05$). Maka variabel Kompensasi X1) tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -2,307 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,024 ($0,024 < 0,05$). Maka variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai t hitung sebesar 0,449 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,655 ($0,665 > 0,05$). Maka variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y).

Uji Mediasi (Sobel)

Uji Sobel adalah uji yang digunakan untuk mengetahui/ menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung dari variabel independen berupa X1 dan X2 ke variabel dependen berupa Y melalui variabel intervening berupa Z secara signifikan. Yang mana variabel Z tersebut diuji apakah mampu berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,197	3,797		9,007	,000
	Kompensasi	-,359	,166	-,244	-2,165	,034

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,466	4,921		7,410	,000
	Kompensasi	-,294	,189	-,200	-1,559	,123
	Kepuasan Kerja	-,122	,167	-,093	-,728	,469

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Figure 4. Hasil Uji Sobel Regresi Pertama

Berdasarkan Figure 4 hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompensasi terhadap *turn over intention* -0,359 dengan *standar error* 0,166 dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai koefisien -0,122 dengan *standar error* 0,167 dan nilai signifikansi $0,469 > 0,05$. Sehingga kompensasi signifikan berpengaruh langsung terhadap *turn over intention*, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turn over intention*. Dari hasil perhitungan sobel mendapatkan nilai sebesar 0,69211748, karena nilai Z_{hitung} diperoleh sebesar $0,69211748 < 1,96$, dengan tingkat signifikansi $0,488 > 5\%$ (0,05) maka membuktikan bahwa Kepuasan kerja **tidak mampu** memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turn over intention*.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,132	3,714		10,268	,000
	Komitmen Organisasi	-,556	,169	-,356	-3,282	,002

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,072	4,576		8,102	,000
	Komitmen Organisasi	-,610	,218	-,391	-2,803	,006
	Kepuasan Kerja	,073	,182	,056	,401	,690

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Figure 5. Hasil Uji Sobel Regresi Kedua

Berdasarkan Figure 5 hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi komitmen organisasi terhadap *turn over intention* -0,556 dengan *standar error* 0,169 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai koefisien 0,073 dengan *standar error* 0,182 dan nilai signifikansi $0,690 > 0,05$. Sehingga komitmen organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap *turn over intention*, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turn over intention*. Dari hasil perhitungan sobel diatas mendapatkan nilai sebesar -0,39815082, karena nilai Z_{hitung} diperoleh sebesar $-0,39815082 < 1,96$, dengan tingkat signifikansi $0,690 > 5\%$ (0,05) maka membuktikan bahwa Kepuasan kerja **tidak mampu** memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turn over intention*.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas maka dapat disimpulkan bahwa 1.) kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, 2.) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3.) kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, 4.) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 5.) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, 6.) kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, 7.) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

REFERENCES

- Allen dan mayer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology* 63(1): 1-18.
- Ardiyanti, 2019 pengaruh kelelahan kerjadan kepuasan kerja terhadap turnover intention universitas swadaya gunung jati
- Azani 2020 analisis pengaruh keadilan organisasional, persepsi dukungan organisasi dan organizational based self esteem terhadap employee engagement dan

dampaknya terhadap keinginan untuk mengundurkan diri (studi pada karyawan frontliner pt. Bank negara indonesia (persero) tbk. Kantor cabang semarang) universitas diponegoro

- Bayarçelik, e. B., & findikli, m. A. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia-social and behavioral sciences*, 235, 403
- Dessler, g. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba empat
- Dicky januardi, 2021 pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi (studi pada karyawan bank wilayah surabaya) universitas negeri Surabaya
- Dina prasetyaningrum,2020, pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening universitas nahdlatul ulama al ghazali cilacap
- Evagayatri,animuttaqiyathun,2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial, universitas ahmad dahlan
- Gibson ,ivancevich, donnely, organisasi dan manajemen, perilaku stuktur proses, erlangga,jakarta,1997
- Gunawan hutahuruk, 1992 manajemen jidil 2, jakarta: erlangga, 1992
- Handoko, 2008. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: penerbit bpfe
- Hasibuan, malayu s.p, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: pt bumi askara
- L. Mathis, robert & h. Jackson, john. 2011. *Human resource management (edisi 10)*. Jakarta : salemba empat.
- Lu lu allan cheng chieh lu dogan gursoy nathan robert neale , 2016,"work engagement, job satisfaction, and turnover intentions", *international journal of contemporary hospitality management*, vol. 28 iss 4 pp. 737 ± 761
- Luthans, fred. 2002. *Organizational behavior: 7 th edition*. New york: mcgrawhill inc
- Luthans, fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogayakarta : andi
- Michaels, c.e., & spectator, p.e. (1982). Causes of employee turnover: a test of the mobley, griffith, hand, and meglino model. *Journal of applied psychology*, 67(1), 53-59.
- Mobley, w. H. 1986. *Pergantian karyawan : sebab, akibat dan pengendaliannya*. Alih bahasa : nurul imam. Jakarta : pt. Pustaka binaman pressindo
- Mobley. 2011. *Pergantian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya*. Pt pustaka binaman pressindo: jakarta.

- Mondy, r.w., dan martocchio, j.j. (2016), human resource management, ed.14, harlow: pearson education
- Muhammad khaidir, tinik sugiati 2016, pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. Gagah satria manunggal banjarmasin (program studi magister manajemen universitas lambung mangkurat) email : khaidir.abuhafy@gmail.com (universitas lambung mangkurat)
- Muhammad ridwan, jahrizal jahrizal 2020 pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap komitmen dan turnover intention perawat rumah sakit syafira pekanbaru, universitas riau
- Nedim gurses & emine demiray, "organizational commitment of employees of tv production center (educational television etv) for open education faculty, anadolu university", the turkish online journal of educational technology-tojet, vol. 8 january 2009.
- P titisari peranan organizational citizenship behavior (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan
- Robbin & judge. 2015. Perilaku organisasi edisi 16. Jakarta. Salemba empat
- Robbins sp, dan judge. 2007. Perilaku organisasi, salemba empat, jakarta.
- Robbins, p. Stephen. (2006). Perilaku organisasi. Edisi sepuluh. Diterjemahkan oleh: drs. Benyamin molan. Erlangga, jakarta
- Robbins, s. P., & coulter, m. (2016). Manajemen (a. Maulana (ed.); 13th ed.). Erlangga
- Steers, r.m. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative science quarterly, 22, 46-56
- Sugiyono, metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d, bandung: alfabeta, 2009
- Sugiyono.2016. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d bandung.cv.alfabeta.
- Widiantara & martadiani 2020 pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (studi pada karyawan generasi y di indonesia) universitas kristen
- Wonowijoyo, s. M. T., & tanoto, s. R. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di pt. Kediri matahari corn mills. Agora, 6(1), 1-9.
- Zhang, y. (2016) a review of employee turnover influence factor and countermeasure. Journal of human resource and sustainability studies, 4, 85-91. Doi: 10.4236/jhrss.2016.42010.