

SKRIPSI

**“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER
INTENTION MELALUI KONFLIK DAN KOMITMEN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL
SAVANA MALANG”**



Oleh:

DEVI MEYLISA ANDINI

NIM : 18510104

JURUSAN MANAJEMEN 2020/2021

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KONFLIK DAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL SAVANA MALANG”

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh:

DEVI MEYLISA ANDINI

NIM : 18510104

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER
INTENTION MELALUI KONFLIK DAN KOMITMEN PADA
HOTEL SAVANA MALANG
SKRIPSI**

Oleh:

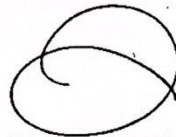
DEVI MEYLISA ANDINI

NIM :

18510104

Telah disetujui pada tanggal 15 Juni
2022

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. H. Achmad Sani
Supriyanto, S.E., M.Si**

NIP. 197202122003121003

Mengetahui



NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KONFLIK DAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL SAVANA MALANG

SKRIPSI

Oleh

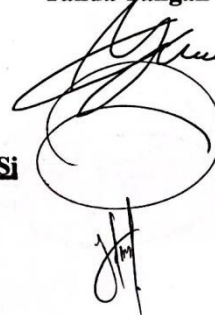
DEVI MEYLISA ANDINI
NIM : 18510104

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Tanggal 30 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP 199311292020121005
2. Sekretaris/Pembimbing
Prof. Dr. H. Achmad Sani Suprivanto, S.E., M.Si
NIP 197202122003121003
3. Penguji Utama
Setiani, M.M
NIP 199009182018012002

Tanda Tangan



Mengetahui,
Ketua Program Studi



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Meylisa Andini

NIM : 18510104

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Konflik Dan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Savana Malang

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dari pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Kediri, 30 Mei 2022

Hormat saya,



SPULUN BIRU SUPAM
10000
METESAI
TEMBEL
BC97FAJX894298026

Devi Meylisa Andini

NIM 18510104

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan syukur yang dalam kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sesuai keinginan.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yang selama ini telah memberikan dukungan secara materi maupun moral, juga doa yang tak pernah berhenti terucap agar anaknya selalu mendapatkan kelancaran dalam semua urusannya. Semoga beliau senantiasa diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan-Nya.

MOTTO

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”

-QS. Al-Baqarah: 45-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan berkat dan rahmat-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Konflik Dan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Savana Malang” dapat selesai dengan baik dan lancar. Tidak lupa pula shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman penuh kegelapan menuju jalan yang terang benderang.

Dibalik proses penyusunan skripsi yang dapat berjalan dengan lancar ini tidak terlepas dari adanya semangat, saran, kritikan dan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa dengan berkat dan rahmat yang diberikan-Nya pengerjaan skripsi penulis dapat berjalan dengan lancar.
2. Bapak Prf.Dr. H. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing penulis dalam menyusun skripsi ini yang telah memberikan banyak ilmu berupa saran. Kritik atau masukan yang sangat berharga.

6. Dosen pengajar yang selama ini memberikan pengetahuan kepada penulis selama melakukan studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua penulis yakni Alm. Bapak Tukul Purnomo dan Ibu Siti Marlikah berkat doa yang tulus dan ikhlas serta dukungannya sehingga skripsi ini berjalan sesuai dengan harapan. Juga kepada saudara perempuan saya Dinda Septyana Lestari, M.E, Denia Prastika Wulandari, S.Farm dan keponakan lucu penulis Afzam Damar Bumi Panuluh atas support inmateriel yang diberikan kepada penulis.
8. Sahabat tercinta penulis yang setia menemani terutama Ervi Nur Azizah Farahin, Adenia Rochmah Gumilang, Fatinatu Latifah dan Mailika Puspita Dewi yang telah memberikan support dukungan serta bantuan selama proses pengerjaan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Terakhir ucapan terimakasih diperuntukkan penulis yang telah bertahan hingga titik ini dengan segala keterbatasan yang ada, dengan segala tangis dan segala tekanan yang dirasakan, terimakasih diucapkan bahwa penulis sangat keren.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan penulis agar skripsi menjadi jauh lebih baik lagi. Diharapkan dengan adanya skripsi ini bisa bermanfaat dan digunakan dengan sebaik mungkin oleh berbagai pihak.

Malang, 30 Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GRAFIK.	v
 BAB I	
PENDAHULUAN.	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI.	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teori.....	29
2.3 Kerangka Konseptual	46
2.4 Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Lokasi penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5 Data dan Jenis Data	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Definisi Operasional Variabel	52
3.8 Analisis Data	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran umum Perusahaan	59
4.2 Pembahasan dan hasil Penelitian.....	61

4.3 Hasil Uji Sobel	73
4.4 Pembahasan	75
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Skala Linkert	51
Tabel 3.2 Devinisi Operatinal	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Usia	62
Tabel 4.3 Lama Bekerja	63
Tabel 4.4 Uji Linieritas	63
Tabel 4.5 Nilai Discriminant Validity.....	64
Tabel 4.6 Uji Relibilitas	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Konflik	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komitmen.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Turnover Intention	67
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Goodness Of Fit.....	68
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Pengaruh Secara Langsung.....	71
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Pengaruh Secara Tidak Langsung	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Hasil Bootstrapping.....	52
Gambar 4.3 Hasil Sobel Test konflik.....	62
Gambar 4.4 Hasil Sobel Test Komitmen	62

ABSTRAK

Andini, Devi M. 2022. SKRIPSI. Judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Konflik Dan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Savana Malang
Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
Kata Kunci : Kompensasi, Turnover Intention, Konflik, Komitmen

Seiring berkembangnya teknologi dan daya saing minat usaha yang banyak dijalankan pelaku usaha dimana dengan nama-nama jual yang berbeda dan dengan penawaran produk dan layanan yang berbeda pula salah satunya dalam bidang perhotelan pada saat ini yang semakin menjanjikan. Namun dengan menjajikannya usaha tersebut tidak terlepas dengan permasalahan internal seperti permasalahan Kompensasi, Konflik dan Komitmen terhadap minat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover*) yang ia pilih untuk tempat bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui konflik dan komitmen sebagai variabel intervening.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif *Explanatory* dengan pendekatan kuantitatif populasi dan sampel yang digunakan penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan aplikasi pengolah data SmartPLS dengan pengaruh antara variabel X dan Y serta dapat menjelaskan hubungannya secara teoritis diantara kedua variabel tersebut. PLS juga merupakan metode regresi yang dimana mampu digunakan untuk mengidentifikasi dari kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai respons.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak dapat dikatakan berpengaruh langsung signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan variabel intervening konflik dan komitmen dapat memediasi antara kompensasi terhadap Turnover intention dengan hasil positif signifikan ditunjukkan pada data Bootstrapping.

ABSTRAK

Andini, Devi M. 2022. Thesis. Title: The Effect Compensation on Turnover Intention through Conflict and Comitment as Intervening Variabeles at Hotel Savana Malang

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Keyword : Compensation, Turnover Intention, Conflict, Comitment

Along with the development of technology and competitiveness, many business interests are run by business actors, with different selling names and with different product and service offerings, one of which is in the hospitality sector at this time which is increasingly promising. However, by promising this business, it cannot be separated from internal problems such as problems of Compensation, Conflict and Commitment to the interest of employees to leave the company (Turnover) that he chose to work. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on turnover intention through conflict and commitment as intervening variables.

This type of research uses descriptive explanatory research with a quantitative approach to the population and the sample used in this research is the company's employees, totaling 55 people. This study uses the SmartPLS data processing application with the influence between the X and Y variables and can explain the theoretical relationship between the two variables. PLS is also a regression method which can be used to identify a combination of X variables as explanatory variables and Y variables as responses.

The results of this study indicate that compensation cannot be said to have a significant direct effect on Turnover Intention, while conflict and commitment intervening variables can mediate compensation on Turnover Intention with significant positive results shown in the Bootstraping data.

مستخلص

أنديني ، ديفي م. 2022. أطروحة. العنوان: تأثير التعويض على نية دوران رأس المال من خلال الصراع

والالتزام كمتغيرات تدخلية في فندق سافانا مالانج

H.Achmad Sani Supriyanto ،S.E. ،M.Si. المشرف: أ. دكتور

التعويض ، نية دوران الموظفين ، الصراع ، الالتزام : الكلمات الدالة

جنبًا إلى جنب مع تطور التكنولوجيا والقدرة التنافسية ، يتم تشغيل العديد من المصالح التجارية من قبل الجهات الفاعلة التجارية ، بأسماء بيع مختلفة وعروض منتجات وخدمات مختلفة ، أحدها في قطاع الضيافة في هذا الوقت والذي يعد واعدًا بشكل متزايد. ومع ذلك ، من خلال الوعد بهذا العمل ، لا يمكن فصله عن المشاكل الداخلية مثل مشاكل التعويضات والصراع والالتزام بمصلحة الموظفين لترك الشركة (رقم الأعمال) التي اختار العمل بها. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير التعويض على نية الدوران من خلال الصراع والالتزام كمتغيرات متداخلة.

يستخدم هذا النوع من البحث بحثًا توضيحيًا وصفيًا مع نهج كمي سكاني والعينة المستخدمة في هذه الدراسة من موظفي الشركة ، البالغ عددهم 55 شخصًا. تستخدم هذه الدراسة تطبيق معالجة. ويمكنها شرح العلاقة النظرية بين المتغيرين Y و X مع التأثير بين متغيري SmartPLS بيانات كمتغيرات X هي أيضًا طريقة انحدار يمكن استخدامها لتحديد مجموعة من المتغيرات PLS . كاستجابات Y توضيحية ومتغيرات

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه لا يمكن القول أن التعويض له تأثير مباشر مهم على نية دوران الموظفين ، بينما يمكن لمتغيرات التعارض والالتزام المتداخلة أن تتوسط في التعويض على نية دوران الأعمال مع نتائج إيجابية كبيرة تظهر في بيانات التمهيد.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi dan daya saing minat usaha yang banyak dijalankan pelaku usaha dimana dengan nama dagang yang berbeda-beda yang menawarkan produk dan layanan yang bervariasi kepada pelanggan atau customer menjadikan daya saing semakin ketat. Para karyawan dan para direksi perusahaan tersebut harus memutar otak dengan mengembangkan inovasi-inovasi baru yang menarik minat para customer agar memilih layanan yang ditawarkan. Tak hanya persaingan mendapatkan customer namun ada pula masalah yang muncul dari SDM perusahaan tersebut, keberadaan karyawan perlu adanya pengelolaan yang baik agar memerikan kontribusi yang positif pada kemajuan organisasi, jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa kurang semangat dan kurang aktif dalam bekerja sehingga akan mengakibatkan karyawan yang memilih untuk resign dari pekerjaannya dengan berbagai alasan yang diberikan (*turnover*)

Suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya dalam menjalankan kegiatan usahanya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Menurut Handoko Harjoyo (2021:9) adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi sistem pendorong penting menyebabkan manusia bekerja. Manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, waktu yang mereka miliki dan mengharapkan imbalan atau kompensasi karena ada keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi jika hal tersebut tidak berjalan dengan semestinya perusahaan menerima resiko yang didapatkan berupa menurunnya tingkat keefektifan kinerja karyawan dan menurutnya tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dalam perusahaan yang dinaunginya.

Penelitian terdahulu tentang kompensasi yang dilakukan oleh Muhamad Sartono, dkk (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhamamd Khaidir (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention yang mana semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin rendah niat seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryan Ervindo, Syaifullah (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak yang positif signifikan terhadap Turnover Intention. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Desni Sarwesti, dkk (2016) menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif signifikan terhadap Turnover Intention yang mana kompensasi tidak memiliki peran secara langsung terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rindi Nurlaila Sari (2014) menyatakan bahwa komitmen memiliki dampak negatif signifikan terhadap Turnover intention, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Yani Sri Lestari, dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen memiliki dampak negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carole Serhan, dkk (2021) menyatakan bahwa komitmen memiliki dampak positif terhadap Turnover Intention dikarenakan salah satunya sampel yang didapatkan kurang sehingga hasil yang didapatkan kurang dalam penelitian tersebut.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh I GST. AG. Mirtha Paramita M dan Made Subudi (2017) Menyatakan bahwa konflik memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bima Hardi, dkk (2019) menyatakan bahwa konflik memiliki dampak positif signifikan terhadap turnover intention. Namun penelitian yang ditemukan penulis dalam variabel konflik menunjukkan dampak yang positif signifikan terhadap Turnover Intention yang mana hal ini dapat diartikan niat seorang karyawan untuk pindah

dari pekerjaannya disebabkan salah satunya adalah adanya konflik yang dialami oleh karyawan tersebut dalam organisasinya.

Dengan melihat Research Gap diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, dan komitmen tidak selalu mempengaruhi terjadinya Turnover Intention, dan konflik selalu mempengaruhi Turnover Intention maka dari itu peneliti tertarik mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut pada Hotel Savana Malang.

Hotel Savana Malang adalah salah satu hotel bintang 4 yang ada di kota Malang tepatnya berada di Jl. Letjen Sutoyo No.30-34, Rampal Celaket, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65141. Hotel dengan penawaran suasana perkotaan yang apik, mempunyai gaya seni, serta keramah tamahan dalam pelayanan menjadikan hotel ini dikenal mempunyai pelayanan customer yang baik. Pelayanan yang ditawarkan antara lain fasilitas modern untuk bersantai, bekerja, dan penyediaan tempat untuk pagelaran hiburan.

Perjalanan berdirinya Hotel Savana Malang yang mula-mula menjadi usaha keluarga yang dikelola oleh Ibu Erly Setiawati Tedja memiliki nilai sejarah yang cukup panjang perjalanannya. Bangunan yang dahulunya adalah sebuah Mall disulap sedemikian rupanya oleh sang ayah yang tidak lain adalah seorang kontruksi handal dalam dunia perhotelan. Ibu Erly Setiawati tedja ikut serta dalam pengonsepan segala interior, hingga desain hotel yang ia kembangkan sehingga dapat menjadi salah satu penginapan dengan daya minat yang tinggi oleh customer yang sedang malancong ke kota Malang khususnya. Hotel dengan standart bintang 4 ini memiliki banyak macam tipe kamar dengan rata-rata luas 38meter persegi untuk tipe kamar Deluxe. Untuk menarik perhatian customer pelayanan yang ditawarkan harus menarik dan dengan pelayanan yang maksimal juga secara tidak lagsung akan mewujudkan tujuan perusahaan sendiri.

Melihat banyak sekali fenomena yang sekarang marak ini dengna segala keterbatasan terlebih pandemi Covid-19 yang baru-baru ini melanda seluruh dunia menjadikan pemilik usaha harus berfikir ekstra untuk tetap menjalankan usahanya

agar berjalan dengan semestinya. Salah satunya untuk mengurangi kerugian perusahaan adalah dengan mengurangi jumlah tenaga kerja yang ada karena tidak dipungkiri dengan adanya pandemi ini usaha seperti perhotelan sangatlah sepi pengunjung. Tidak hanya perusahaan yang mengurangi karyawannya namun tak sedikit karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan banyak faktor yang ada. Turnover intention adalah keinginan berpindah yang dialami oleh karyawan yang disebabkan dari berbagai faktor salah satunya adalah kompensasi, konflik dan komitmen. Penelitian yang dilakukan oleh Silaban dan Syah (2018) menyatakan hasil bahwa sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dalam suatu organisasi. Kinerja organisasional tergantung pada kondisi dan perilaku karyawan yang diterima oleh karena itu kompensasi yang tidak memuaskan menyebabkan komitmen organisasi yang rendah pula dan dapat meningkatkan intensi turnover atau intensi seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Niat turnover yang tinggi ini dapat menyebabkan dampak yang buruk bagi organisasi.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, kepribadian dan memiliki cara berfikir sendiri. Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan permasalahan konflik yang dihadapinya sehingga hal tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu kepuasan kerja adalah sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang seharusnya diterima pekerja. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan ataupun untuk karyawan sendiri. Ketidakpuasan ini akan memunculkan perilaku yaitu penarikan diri (turnover) atau perilaku agresif lainnya sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kinerja karyawan.

Komitmen organisasi menjadi salah satu komponen dalam mempertahankan karyawan yang mana komitmen adalah suatu keadaan dimana

seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Mowday Sopiah (2008:155) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi tersebut serta bersedia berusaha keras bagi penapaian tujuan organisasi.

Turnover Intention atau yang biasa diartikan dengan berpindahnya seseorang dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan baru ditempat yang baru adalah sebuah permasalahan bagi perusahaan. Definisi lain dari turnover intention adalah berhentinya hubungan kerja secara sukarela dan keputusan ini secara permanen antara perusahaan dengan karyawan disertai pemberian imbalan dan upah yang telah ditetapkan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan turnover adalah keluar masuknya pekerja dari suatu organisasi secara permanen, turnover juga dapat menunjukkan ketidakstabilan karyawan dalam bekerja . Semakin tinggi turnover maka akan semakin sering terjadi pergantian karyawan dalam suatu perusahaan dan ini akan menimbulkan masalah yang cukup serius jika diabaikan begitu saja. Turnover sebenarnya tidak hanya memiliki dampak negatif bagi perusahaan namun juga memiliki dampak positif apabila karyawan yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif. Ketika karyawan yang tidak produktif tergantikan oleh karyawan yang lebih produktif atau dapat disebut dengan *funcional turnover* menurut (Kessler, 2016) dengan demikian hal ini dapat menjadi sebuah keuntungan bagi performa perusahaan. Dengan fenomena yang terjadi penulis ingin mengkaji lebih jauh lagi dengan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Melalui Konflik dan Komitmen Pada Hotel Savana Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka disusun rumusan masah pada penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap konflik?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen?
4. Apakah Konflik memediasi pengaruh kompensasi terhadap Turnover Intention?
5. Apakah komitmen memediasi pengaruh konflik terhadap Turnover Intention?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan

Berdasarkan masalah pada penelitian, maka disusun tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention
2. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap konflik.
3. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen.
4. Untuk menguji dan menganalisis Konflik memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover Intention.
5. Untuk menguji dan menganalisis komitmen memediasi pengaruh konflik terhadap turnover Intention.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan tambahan dan memperkaya konsep serta teori yang mendukung ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam proses pengambilan kebijakan demi peningkatan kualitas dari organisasi itu sendiri dan dapat menjadi acuan dalam menilai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Satria (2018) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intense Turnover Dengan Individual Corporate Entrepreneurship Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan PT. SBM”. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada karyawan PT SBM dengan individual corporate entrepreneurship sebagai variabel mediator. Indirect effect dimediasi oleh individual corporate entrepreneurship) terhadap turnover, namun jika kedua jenis pengaruh tersebut dibandingkan, pengaruh tidak langsung atau mediasi oleh individual corporate entrepreneurship menunjukkan kontribusi yang lebih kecil daripada pengaruh langsung.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sarwesti (2016) dengan judul “Analisis Kebijakan Peningkatan Penghasilan Guru Dalam Upaya Menurunkan Turnover Di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya Gaji pada perhitungan (X1) menunjukkan bahwa besarnya gaji dengan Turnover adalah hubungan yang kuat. Besarnya gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh diantara faktor-faktor lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Hotel Ibis Yogyakarta” menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai Beta -0,240 dan kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar 0,041

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaidir (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Turnover Intention Studi Indeks stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, seperti halnya hasil pengujian dari hipotesis, terdapat gambaran bahwa faktor stres kerja paling besar pengaruhnya terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Gajah Satria Manunggal, faktor lainnya Indikator-indikator yang menyebabkan stres kerja karyawan tinggi, yang mana hal ini berarti pihak manajemen harus memperhatikan indikator-indikator yang menyebabkan stres kerja karyawan tinggi.

Sartono (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*” dengan hasil menunjukkan data yang negatif terhadap kompensasi dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Unipower Food Indonesia, dengan demikian semakin tinggi kompensasi maka akan semakin rendah *Turnover intention*, Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *Turnover intention* pada karyawan PT. Unipower Food Indonesia, yang ketiga adalah pengujian yang dilakukan melalui hipotesis 3 yaitu komitmen yang memberikan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen maka semakin rendah *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari (2018) yang berjudul “Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap *Turnover Intention*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa maka didapatkan data bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia persero, sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi seseorang untuk melakukan keluar dari pekerjaannya, melainkan stres kerja yang menjadi permasalahan seorang karyawan menginginkan keluar dari pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syaifullah (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, stres kerja, komitmen organisasi terhadap

Turnover Intention pada PT Sukses Jaya Indah” menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention yang memiliki arti bahwa niat keluar karyawan dipengaruhi signifikan oleh variabel-variabel tersebut secara mandiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuty (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Embeddedness* sebagai variabel *Intervening* (Studi pada karyawan di PT. Primmisima)” menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Job embeddedness*, *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap turnover intention, kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, *job embeddedness* tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap turnover intention. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap *job embeddedness* atau keterikatan seseorang karyawan kepada perusahaannya, namun *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, dan *job embeddedness* tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap turnover intention.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Subudi (2017) yang berjudul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto” menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. BPR HOKI Cabang Gatot Subroto. Dalam penelitian ini level tertinggi dirasa oleh konflik pekerjaan-keluarga, sehingga level dari karyawan turnover intention. PT. BPR HOKI Cabang Gatot Subroto karyawan PT. BPR HOKI Cabang Gatot Subroto karyawan PT. BPR HOKI Cabang Gatot Subroto karyawan PT. BPR HOKI Cabang Gatot Subroto karyawan PT. BPR HOKI

Penelitian yang dilakukan oleh Rumaawas (2021) ini berjudul “Talent Management Practices On Employee Turnover Intention” hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel satu dengan variabel lainnya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap generasi Y sebagai objek yang digunakan. Hasil penelitian ini berimplikasi pada teori dan praktik. Secara teori, studi ini menetapkan kerangka model untuk memahami hubungan kausal antara variabel dan niat karyawan Generasi Y untuk meninggalkan organisasi. Pertama, penelitian menetapkan kerangka kerja bagi manajemen untuk memahami bagaimana TMP, POS, dan EE memengaruhi persepsi karyawan Generasi Y dan niat untuk pergi. Kedua, dengan berfokus pada praktik Talent Management, penelitian ini memberikan manajer dengan strategi untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan Generasi Y yang berbakat. Ketiga, fokus organisasi dalam menerapkan TMP dalam mempengaruhi keinginan berpindah mungkin tidak terjadi jika organisasi telah menunjukkan kurangnya dukungan dan keterlibatan di tempat kerja.

Penelitian Agrawal (2020) ini berjudul “Resistance to Change and Turnover Intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “resistensi terhadap perubahan merupakan antecedent dari keinginan berpindah yang serig kali mewakili pergantian secara sukarela terhadap karyawan di masa yang akan datang. Hubungan resistensi terhadap perubahan dan keinginan berpindah ini dijelaskan oleh burnout. Namun, studi ini menetapkan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai moderator, dan dengan POS yang tinggi, kekuatan hubungan ini akan berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardi (2019) ini berjudul “Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv Honda Karya Utama Kisaran” menunjukkan bahwa konflik (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Beban Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). faktor Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi

Turnover Intention karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. Berkaitan dengan hal tersebut variabel konflik yang lebih dominan mempengaruhi turnover intention para karyawan,

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riley (2006) ini berjudul “Turnover Intentions: The Mediation Effects Of Job Satisfaction, Affective Commitment, And Continuance Commitment” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada dukungan yang ditemukan dalam hasil untuk continuance commitment sebagai variabel dengan turnover intentions. Hasilnya juga menyimpulkan bahwa korelasi positif yang signifikan ditemukan untuk variabel distalkeadilan distributif, interaksional, dan prosedural, ketegangan kerja, dan keluarga untuk bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2020) ini berjudul “Effect of Organizational Commitment, Job Stress, and Satisfaction on Turnover Intention” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kemudian untuk variabel Job Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention dan variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian Fitriyana (2021) ini berjudul “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari perusahaan (Studi kasus pada Dealer di Bandar Lampung)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap turnover intention tidak terdukung. Selanjutnya kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Penelitian Riberio (2021) ini berjudul “The Impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan antara Work-family Conflict (WFC) terhadap turnover Intention, mediasi ini bersifat parsial, serta variabel lainnya dapat dianggap sebagai mediator. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saks (2006) yang berpendapat bahwa dukungan yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasi mempengaruhi keterlibatan mereka untuk berniat pindah dari pekerjaannya. Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa karyawan yang mengalami WFC merasa bahwa mereka tidak mendapat dukungan dari organisasi sehingga mereka memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian Gi Chon (2021) ini berjudul “Effects of organizational conflict history and employees situational perceptions of Covid-19 on negative megaphoning and turnover intention” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik organisasi menjadi penyebab utama seorang meninggalkan pekerjaannya, banyak history konflik dalam setiap organisasi dimana mempengaruhi kinerja karyawan terlebih saat pandemi Covid 19 melanda diseluruh dunia saat ini membuat karyawan ingin untuk meninggalkan pekerjaannya. Peneliti menyimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian Serhan (2021) ini berjudul “Assesing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst islamic bank employees” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ditemukan generalisasi konteks perbankan syariah di UEA, Oman, dan Libanon sangat terbatas sehingga sampel yang didapatkan mendapatkan hasil yang negatif signifikan terhadap turnover intention dikarenakan sampel yang kurang tersebut. Namun tidak memungkiri bahwa sikap ingin berpindah perlu mendapatkan perhatian yang lebih bagi setiap organisasi karena sikap ini dapat dianggap muncul dari diri sendiri seorang pekerja di organisasi tersebut

Penelitian Woon Wong (2017) ini berjudul “The effects of perceived organisational support and affective commitment on Turnover Intention” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, dua model intensi turnover yang digunakan dan dikembangkan dan diuji secara empiris di salah satu FIE di China. Variabel yang diselidiki dalam hal ini meliputi POS (Perceived organisational support), komitmen afektif, keadilan distributif, kepercayaan dalam organisasi dan pekerjaan keamanan. Berdasarkan tinjauan literatur, dua model terintegrasi dari variabel ini adalah: Dua model yang digunakan, Model 1 dan Model 2 dikembangkan dan diteliti. Menghasilkan, Model 2 lebih baik didukung daripada Model 1. Telah ditemukan bahwa Keadilan distributif, kepercayaan pada organisasi dan keamanan kerja berdampak negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan. Selanjutnya, komitmen afektif memediasi dampak keamanan kerja pada niat berpindah. Dengan adanya komitmen afektif, dampak langsung POS terhadap niat berpindah menjadi tidak signifikan. Oleh karena itu, POS mempengaruhi niat berpindah terutama melalui komitmen afektif. Secara keseluruhan, POS dan komitmen afektif memediasi dampak dari keadilan distributif dan kepercayaan dalam organisasi pada niat berpindah.

Penelitian Ausar (2014) ini berjudul “The Effects of Authentic leadership and Organizational commitment on Turnover Intention” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Authentic Leadership memiliki dampak positif signifikan terhadap Turnover Intention, Organizational commitment memiliki dampak positif signifikan terhadap turnover intention. Maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik dan komitmen organisasi mempengaruhi terhadap niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tabel 2.1

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Vaiabel Penelitian	Hasil penelitian
1	M.Galuh Ramadhan Satria (2018)“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intense Turnover Dengan Individual Corporate Entrepreneurs hip Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan PT. SBM”	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh komitmen organisasi terhadap high turnover dengan individual corporate entrepreneurship sebagai variabel mediator.	Penelitian kuantitatif eksplanasi	Komitmen (X), Intense Turnover (Y), Individual Corporate Entrepreneurs hip (Z)	Paran mediasi ini sangat berpengaruh terhadap intense turnover dan tidak langsung. Individual corporate entrepreneurship menunjukkan pengaruh tidak langsung atau mediasi menunjukkan kontribusi yang lebih kecil daripada pengaruh langsung dalam menjelaskan terjadinya turnover pada karyawan PT SBM.
2	Ika Desni Sarwesti, dkk (2016) “Analisis Kebijakan Peningkatan	Penelitian ini bertujuan menganalisis kebijakan	Penelitian Kuantitatif dengan metode Explanatory	- Analisis Kebijakan Peningkatan Penghasilan - Turnover	Besarnya gaji dengan Turnover adalah hubungan yang kuat. Besarnya gaji merupakan faktor yang paling

	Penghasilan Guru Dalam Upaya Menurunkan Turnover Di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan”	peningkatan penghasilan guru dalam upaya menurunkan Turnover Intention di Perguruan Al-Fattah Medan			berpengaruh diantara faktor-faktor lainnya. Budaya organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan dan hubungan ini cukup berarti.
3	Rindi Nurlaila Sari (2014) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Hotel Ibis Yogyakarta”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Hotel Ibis Yogyakarta	Penelitian Kuantitatif	-Kepuasan Kerja (X1) -Stres Kerja (X2) -Komitmen (X3) -Turnover Intention (Y)	Keputusan kerja, stres kerja, dan organisasi komitmen berpengaruh terhadap turnover intention. Untuk menjelaskan turnover intention, kontribusi kepuasan kerja, stres, dan komitmen organisasi
4	Muhamamd	Penulis	Penelitian	-Stres Kerja	Indikator stres kerja,

	<p>Khaidir (2016) “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin”</p>	<p>ingin melanjutkan dan mengembangkan Raman et al. melakukan tentang Stres kerja, kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan menambahkan faktor kompensasi baik di dalamnya finansial maupun non finansial yang mempengaruhi tingkat turnover intention.</p>	<p>Kuatitatif</p>	<p>(X1) -Kompensasi (X2) -Kepuasan Kerja (X3) -Turnover Intention (Y)</p>	<p>kompensasi dan kepuasan kerja, serta hasil pengujian dari hipotesis, ada gambaran bahwa faktor stres kerja paling besar pengaruhnya terhadap Turnover Intention karyawan PT. Gajah Satria Manunggal, faktor lainnya</p>
5	Muhamad	Untuk	Kausal	-Kompensasi	Pengujian yang

	Sartono, dkk (2018) “Pengaruh Kompensasi Motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	Komparatif	(X1) -Motivasi (X2) -Komitmen (X3) -Turnover Intention (Y)	dilakukan melalui hipotesis 3 yaitu komitmen yang memberikan negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen maka semakin rendah turnover intention.
6	Ni Nyoman Yani Sri Lestari, dkk (2018) “Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian Asosiatif	-Stres Kerja (X1) -Komitmen (X2) -Kepuasan Kerja (X3) -Turnover Intention (Y)	Komitmen organisasi tidak mempengaruhi seseorang untuk melakukan keluar dari pekerjaannya, melainkan stres kerja yang menjadi permasalahan seorang karyawan menginginkan keluar dari pekerjaannya.
7	Ryan Ervindo,	Penelitian	Penelitian	-Kompensasi	Hasil penelitian ini

	Syaifullah (2020) “Pengaruh Kompensasi, stres kerja, komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Sukses Jaya Indah	ini berjuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Sukses Jaya Indah	kuantitatif dengan menggunakan metode explanotary	(X1) -Stres Kerja (X2) -Komitmen (X3) -Turnover Intention (Y)	menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnove Intention</i> , Stres kerja dan komitmen berpengaruh terhadap turnover intention.
8	Royan Zakaria dan Isthofaina Astuty (2017) “Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Embeddednes</i> sebagaivariael <i>Interveing</i> (Studi pada karyawan di PT.Primissim a)”	Penelitian inibertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>job embeddednes</i> sebagai variabel <i>intervening</i> studi pada karyawan PT.	Kualitatif dengan teknik analisis <i>Struktural Equation Modeling</i> (SEM) dengan menggunakan AMOS.	-Kompensasi (X) - <i>Job Embeddednes</i> (M) -Turnover Intention (Y)	Kompensasi berpengaruh langsung terhadap <i>job embeddednes</i> atau keterikatan seseorang karyawan kepada perusahaannya, namun <i>job embeddednes</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, dan <i>job embbededness</i> tidak memediasi hubungan antara kompensasi

		Primissima			terhadap turnover intention.
9	Salini Srvastava dan Swati Agrawal (2020)“Resistance to Change and Turnver Intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support”	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah burn out and perceived organization al support memediasi turnover intention	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode explanotary	Turnover Intention (Y), Burnout (Z1), Preceived Organizational support (Z2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “resistensi terhadap perubahan merupakan anteseden dari keinginan berpindah yang serig kali mewakili pergantian secara sukarela terhadap karyawan di masa yang akan datang. Hubungan resistensi terhadap perubahan dan keinginan berpindah dijelaskan oleh burnout
10	I GST. AG. Mirtha Paramita M dan Made Subudi (2017) “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga Terhadap turnover	Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif	Konflik Pekerjaan (X), Kepuasan kerja (M) , Turnover Intention (Y)	Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. BPR HOKI Cabang Gatot Subroto.

	Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto”	intentions using mediasi kepuasan kerja.			
11	Bima Hardi, dkk (2019) “Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv Honda Karya Utama Kisaran”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran.	Jenis penelitian ini menurut tingkat ekplanasinya adalah deskriptif kuantitatif	Konflik (X1), Stres kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Beban Kerja (X4), Turnover Intention (Y)	Faktor Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi Turnover Intention karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. Berkaitan dengan hal tersebut variabel konflik yang lebih dominan mempengaruh turnover intention para karyawan .
12	Wehelmina	Tujuan	Penelitian	Talent	Antara variabel satu

	Rumawas (2021)“Talent Management Practices On Employee Turnover Intention”	penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi memiliki dampak signifikan bagi karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan.	kuantitatif dengan menggunakan metode explanotary	Management (X), Turnover Intention (Y).	dengan variabel lainnya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap generasi Y sebagai objek yang digunakan. Hasil penelitian ini berimplikasi pada teori dan praktik. Secara teori, studi ini menetapkan kerangka model untuk memahami hubungan kausal antara variabel dan niat karyawan Generasi Y untuk meninggalkan organisasi
13	Derek Riley (2006) “Turnover Intentions: The Mediation Effects Of Job Satisfaction, Affective Commitment, And	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Job Satisfaction and Organisational Commitmen	Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif	Distal Variables : Organisationa l Justice, work strain, work overload, work to family conflict, famili to work conflict	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada dukungan yang ditemukan dalam hasil untuk continuance commitment sebagai variabel dengan turnover intentions

	Continuance Commitment”	t terhadap turnover intention		Proximal Variables : Job Satisfaction and organisatinal Commitment Creterion variable : Turnover Intention	
14	Wahyono, Setyo Riyanto (2020) “Effect of Organizationa l Commitment, Job Stress, and Satisfaction on Turnover Intention”	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi, jobtress, dan kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention	Jenis penelitian ini penelitian Kuantitatif	Organizationa l Commitment (X1), Job stress (X2), Job Satisfaction (X3), Turnover Intention (Y)	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
15	Tika Zelin Fitriyana, dkk (2021)	Tujuan dari penelitian ini untuk	Penelitian ini menggunak	Kompensasi finansial (X1),	Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel

	<p>“Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari perusahaan (Studi kasus pada Dealer di Bandar Lampung”</p>	<p>mengetahui apakah hubungan kompensasi yang diberikan oleh Dealer dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan.</p>	<p>an jenis penelitian Explanatory dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi non finansial (X2), Kepuasan kerja (X3), Turnover intention (Y)</p>	<p>berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention</p>
16	<p>Neuza Riberio (2021) “The Impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention”</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak WFC terhadap karyawan keterlibatan dan kinerja, serta niat berpindah mereka.</p>	<p>Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode menyebar kuisioner melalui online</p>	<p>WFC (X), Turnover Intention (Y1), Engagement (Y2), Individual Performance (Y3)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini peneliti berasumsi bahwa karyawan yang mengalami WFC merasa bahwa mereka tidak mendapat dukungan dari organisasi sehingga mereka memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.</p>

17	Myoung Gi Chon (2021) “Effects of organizational conflict history and employees situational perceptions of Covid-19 on negative megaphoning and turnover intention”	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efek interaksi dari sejarah konflik organisasi dan karyawan persepsi situasional COVID-19 pada megafon negatif dan niat berpindah.	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan semua sampelnya untuk menjadi data	Organizational conflict, employees situational, turnover intention	Penelitian menyimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
18	Carole Serhan, dkk (2021) “Assesing the effect pf organisational commitment on turnover intentions	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara tiga tingkat organisasi	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan Sebanyak 324 peserta dari berbagai IB	Komitmen (X1), Pengaruh Komitmen (X2), Turnover intention (Y)	Hasil dari penelitian ini ditemukan generalisasi konteks perbankan syariah di UEA, Oman, dan Libanon sangat terbatas sehingga sampel yang didapatkan

	amongst islamic bank employees”	Meyer dan Allen komitmen dan pengaruh komitmen terhadap penurunan turnover intention pegawai bank syariah (IB)	di UEA, Lebanon dan Oman diterima untuk mengisi kuisisioner		mendapatkan hasil yang negatif signifikan terhadap turnover intention dikarenakan sampel yang kurang tersebut.
19	Yui Woon Wong (2017) “The effects of perceived organisational support and affective commitment on Turnover Intention”	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplo rasi hubungan niat berpindah, dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan afektif komitmen di Cina	Jenis penelitian kuantitatif dengan sampel 410 karyawan dari FIE di Huizhou, Guangdong China	Distributive Justice (X1), Turst in Organisation (X2), Job Security (X3), Perceived Organisationa l support (Z1), Affective Commitment (Z2), Turnover Intention (Y)	Keadilan distributif, kepercayaan pada organisasi dan keamanan kerja berdampak negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan. Selanjutnya, komitmen afektif memediasi dampak keamanan kerja pada niat berpindah. Dengan adanya komitmen afektif, dampak langsung POS terhadap niat berpindah menjadi

					<p>tidak signifikan. Oleh karena itu, POS mempengaruhi niat berpindah terutama melalui komitmen afektif. Secara keseluruhan, POS dan komitmen afektif memediasi dampak dari keadilan distributif dan kepercayaan dalam organisasi pada niat berpindah</p>
20	<p>Kweisi Ausar, dkk (2014) “The Effects of Authentic leadership and Organizational commitment on Turnover Intention”</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan kepemimpinan otentik dengan komitmen organisasi terhadap turnover intention</p>	<p>Jenis penelitian kuantitatif dengan sampel mahasiswa yang belajar perhotelan di wilayah barat daya AS melalui desain survei online.</p>	<p>Authentic Leadership (X1), Organizational Commitment (X2), Turnover Intention (Y)</p>	<p>peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik dan komitmen organisasi mempengaruhi terhadap niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.</p>

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

Makna dari pemberian upah adalah imbalan, baik uang atau non-uang (non financial). Pembayaran upah adalah bentuk konsep pembayaran yang memiliki arti luas tidak hanya merupakan ide-ide gaji upah secara normal berupa keuangan, tetapi tidak juga dimensi yang non financial.

Menurut para ahli Malayu S.P.Hasibuan (2007:118), mengungkapkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan atau upah yang berbentuk uang yang diterima secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2004:442) “kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi”. Tingkat kompensasi absolute karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu bisa karyawan memandang kompensasi mereka tidak selayaknya dengan yang dikeluarkan untuk perusahaan, hal ini bisa memicu keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Menurut ahli lain, seperti Handoko dalam Andini (2006:99), tujuan utama kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan; jika kompensasi tidak kompetitif, banyak karyawan akan meninggalkan pekerjaan mereka. Jika para karyawan yang diikuti oleh tidak puas atas kompensasi yang diterimanya akan berdampak negatif pada perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi meliputi, namun tidak terbatas pada, penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan Kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan juga menjadi poin utama.

Sedangkan menurut pandangan islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kopensasi dari tenaga yang dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

“Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya”

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur’an surah At-Taubah ayat 105, surah An-Nahl ayat 97 dan surah Al-Kahfi ayat 30:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسُرُّدُونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya“Dan katakanlah :*“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”*

(At Taubah : 105)

عَمَلٍ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ

سَنَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.”* (An Nahl : 97)

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“Artinya“*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala ora*”

Ayat diatas menerangkan bahwa bekerjalah dengan sebaik-baiknya dan karena Allah semata dengan beragam amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni melihat dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau Kompensasi.

2.2.1.1 Indikator Kompensasi

Berikut indikator Kompensasi menurut Simamora 2004 adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan

2.2.2 Perilaku Turnover

Turnover diartikan sebagai bergeraknya individu yang melewati dari batas keanggotaan organisasi (Price, 2001 dalam Perez 2008). Konsep individu ini dapat diartikan karyawan karyawan yang keluar dari pekerjaannya apabila dimasukan kedalam konteks perusahaan. Perez, 2008 menyatakan bahwa turnover dalam pelaksanaanya dibagi menjadi *Voluntary* dan *Involuntary* *Voluntary turnover* diartikan sebagai *turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan seperti keluar (*resignation*). *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai perpindahan yang tidak secara sukarela oleh karyawan seperti keluarga (*resignation*). Konsep tingkat individu ini dapat diartikan karyawan yang keluar dari pekerjaannya bila dimasukan kedalam konteks perusahaan. *Turnover* menurut (Perez, 2008) dalam pelaksanaanya dibagi menjadi *Voluntary* dan *Involuntary* *Voluntary turnover* diartikan sebagai pergntian yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan, seperti keluar (pengunduran diri). Omset paksa didefinisikan sebagai pergntian yang tidak terjadi secara sukrela, seperti PHK (Pemutusan hubungan kerja), pembayawan, dan kemarian. Perez (2008) juga mencatat bahwa turnover merupakan suatu hal yang harus dapat dihambat dan tidak dapat dihambat. Bisnis membedakan antara karyawan yang mungkin membuat omset dan mereka yang sudah melakukannya. Sehingga perusahaan perlu mengetahui kecenderungan karyawan meakukan *turnover*.

Karyawan yang dipersepsikan oleh perusahaan akan melakukan *turnover* mungkin akan mendapat perlakuan khusus agar tidak serta-merta keluar dari perusahaan. Namun ada juga kondisi *turnover* yang tidak dapat dihindari seperti kematian atau karyawan yang mengikuti pasangan yang dipindah kerjakan (*spouse repalacement*). *Turnover* semacam ini bisa disebut sebagai kehilangan yang wajar (*nessesary causalities*).

Dari segi kelembaban, turnover dapat dibedakan menjadi turnover fungsional dan turnover non-fungsional (*unfunctional*). Definisi operasional dari turnover adalah ketika itu menguntungkan perusahaan, seperti ketika seorang karyawan muda berkinerja baik. Kondisi pergantian yang tidak fungsional merupakan salah satu ancaman bagi dunia usaha karena mereka yang keluar seringkali merupakan pekerja dengan praktik profesional yang sehat (Perez, 2008).

2.2.3 Turnover Intention

Dalam penelitian Fishbein dan Ajzen tahun 1975 (Handi & Suhariadi, 2006), intensitas digambarkan sebagai komposisi tunggal bermuatan positif (kecenderungan tingkah laku). Ajzen (1991 dalam Jacobs & Roodt, 2008) lebih eksplisit tentang fakta bahwa intensitas adalah prediktor yang baik untuk setiap peristiwa yang diberikan. Berdasarkan teori intensitas dan turnover, dapat disimpulkan bahwa intensitas turnover adalah niat, alasan individu untuk meninggalkan organisasi, atau keduanya (Martin & Roodt, 2008). Menurut Bester (2012 dalam Bothma & Roodt 2013), turnover yang intens adalah tahap akhir dari proses memutuskan apakah seseorang akan meninggalkan pekerjaannya. Intensi turnover merupakan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan (Hom, Griffeth, & Sellaro, 1984).

Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain yang mana lebih baik dari pekerjaan sebelumnya menurut

(Muamarah dan Kusuma, 2012). Campbell (2014) juga mengemukakan bahwa turnover intention adalah proses kognitif berfikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, atau berencana untuk meninggalkan, atau merasakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Teori yang dikembangkan oleh Khan et.al (1964) dalam Latifah (2008) menekankan pada sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Teori peran (role theory) menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada seseorang.

Adapun penelitian (Mobley, 1986) dalam Rindi Nurlaila Sari (2014) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan Grant et al (2001) dalam Rindi Nurlaila Sari (2014) berpendapat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut pandangan Islam Turnover Intention terdapat dalam QS. Al-Qasas Ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”

Organisasi yang bisa memberikan perhatian yang penuh dan dapat membuat karyawan percaya terhadap organisasi tersebut akan memperoleh komitmen karyawan. Komitmen ini dirasa penting karena dengan komitmen karyawan mengakibatkan keadaan yang baik dalam segi dukungan penuh anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Turnover Intention adalah keinginan seorang individu untuk mencapai pekerjaan lain yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, karyawan mengevaluasi kemungkinan-kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain namun jika kemungkinan tersebut dirasa tidak lebih menarik dari pekerjaan sekarang yang dimiliki hal tersebut akan menjadi karyawan tetap bekerja di perusahaan sebelumnya. Ciri-ciri karyawan yang memiliki sikap ingin keluar dari pekerjaannya dapat dilihat dari emosional dan mental karyawan dengan sering melakukan kesalahan, sering datang terlambat, sering bolos, dan kurangnya antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan demikian jelas bahwa *turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga dapat berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah : 172

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah”. (Al –Baqarah : 172)

Ayat diatas menjelaskan bahwa sebagai muslim hendaklah mencari rezeki yang baik dan sehat, aman, dan tidak berlebihan, dari yang telah diberikan kepada umatnya melalui usaha (bekerja) yang telah dilakukan

manusia dengan cara yang halal. Dan kita sebagai umat beragama dianjurkan untuk bersyukur kepada Allah dengan mengakui bahwa rezeki berasal dari Allah dan kita harus memanfaatkannya sesuai dengan ketentuan Allah.

2.2.3.1 Indikator Turnover Intention

Berikut indikator Turnover Intention menurut Mobley (2011) adalah sebagai berikut :

1. Individu berfikir untuk keluar dari pekerjaannya (*Thoughts of quitting*)
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover

Faktor-faktor yang menjadi penyebab Turnover intention cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, diantaranya adalah faktor sebagai berikut :

a. Usia

Menurut Maier (1971) mengemukakan bahwa pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja yang lebih tua. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hubungan yang signifikan antara usia dan intensi turnover dengan arah hubungan negatif yang mengartikan bahwa semakin tinggi usia seseorang maka akan semakin rendah intensi turnover intention. Hal ini mungkin disebabkan karena pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun dan tidak mau repot untuk harus pindah dari pekerjaannya.

b. Tingkat Pendidikan

Mowday, dkk (1982) memiliki pendapat bawa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan turnover. Dalam hal ini Maier (1971) juga membahas pengaruh intelegensi terhadap turnover. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat turnover yang tinggi.

c. Kepuasan Kerja

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mowday (1981) menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan turnover. Sejalan dengan Wexley dan Yukl (1977) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kenutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

d. Budaya perusahaan

Robbins (1998) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dalam tatanan pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka akan semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

2.2.4 Konflik

Sedarmayanti (2000) dalam Ni Kadek dan Gede Agus (2018) memberikan defnisi Konflik sebagai akibat dari salah satu hal berikut: sasaran sasaran, nilai (value), pikiran (kognisi), perasaan (emosi), dan perilaku (perilaku). Konflik yang baru-baru ini terjadi dalam organisasi didefinisikan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang hadir dalam organisasi yang lebih tegang karena kesamaan atau ketidaksepakatan tertentu.

Menurut (Suryani, et al, 2014) dalam Ni Kadek dan Gede Agus (2018) mengatakan bahwa setiap manusia akan memiliki persepsi ketidaksetaraan atau perbedaan sudut pandang terhadap sesuatu, sehingga perbedaan ini dapat menimbulkan konflik. Konflik kerja dapat timbul baik pada organisasi kecil maupun besar. Konflik kerja biasanya terjadi sebagai hasil adanya masalah-masalah yang ada dalam lingkungan pekerjaan seperti masalah komunikasi, hubungan pribadi, ataupun struktur organisasi. Konflik menurut Suntoyo (2012:218) menyatakan bahwa Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Sehingga hal ini dapat menimbulkan Konflik dalam organisasi disebabkan oleh ketidaksepakatan antara dua atau lebih individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang muncul karena kurangnya kesamaan tujuan, sasaran, kebutuhan, atau keinginan di antara mereka. Oleh karena itu, konflik dapat muncul di dalam suatu organisasi karena adanya tujuan yang tidak jelas atau cukup penting, gangguan dalam kerja lingkungan, persepsi, dan perbedaan tujuan untuk tujuan terkait. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik muncul sebagai akibat dari kegagalan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai dan metode yang digunakan untuk itu.

Dalam Al-Quran konflik sepadan dengan kata “ikhtilaf” yang berarti berselisih/berlainan. Konflik yang berarti perselisihan tertuang dalam ayat Al-Quran diantaranya surat Ali Imran ayat 10

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَٰئِكَ هُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

Artinya: *“Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. Mereka Itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat” (QS Ali Imran : 105).*

Penyebab munculnya konflik dalam islam terjadi karena ketidak harmonisan antara seseorang dalam suatu kelompok, dan antara orang lain dari kelompok lain, dan antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Konflik dan perbedaan pendapat adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi dapat sama-sama melahirkan konflik dan pertetangan yang membahayakan, kemudia mengakibatkan hilangnya kekuatan persatuan dan kesatuan. Konflik seperti ini dalam bahasa arab disebut dengan “tanazu” sebagaimana dinyatakan Allah SWT dalam al-quran surat Al-Anfal ayat 46 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقَيْتُمْ فِئَةً فَاثْبُتُوا وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *“Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”*

2.2.4.1 Indikator Konflik

indikator Konflik menurut Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan Komunikasi
2. Perbedaan Tujuan
3. Perbedaan dalam penelitian atau persepsi

2.2.4.2 Komponen Konflik

Secara umum konflik sendiri terdiri dari tiga komponen, yaitu :

1. Interest (Kepentingan) adalah sesuatu yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi ini tidak hanya dari bagian keinginan pribadi seseorang tetapi juga dapat mempengaruhi peran dan statusnya.
2. Emotion (Emosi) yang sering dilakukan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut dan penolakan
3. Values (Nilai) yakni komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai ini merupakan hal yang tidak bisa diraba atau dinyatakan secara nyata.

2.2.4.3 Konflik di dalam Organisasi

Konflik muncul, apabila terdapat adanya ketidaksesuaian paham pada sebuah situasi tentang pokok-pokok pikiran tertentu dan terdapat adanya perselisihan emosional. Berikut konflik yang terdapat dalam organisasi

1. Konflik-konflik substansif (substantive conflicts) adalah ketidaksesuaian paham tentang hal-hal seperti : tujuan-tujuan, alokasi sumber-sumber daya, distribusi imbalan-imbalan, kebijakan-kebijakan dan prosedur serta penugasan kerja
2. Konflik-konflik emosional (emotional conflicts) timbul karena perasaan-perasaan marah, ketidakpercayaan, ketidaksenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan kepribadian.

Kedua macam bentuk konflik tersebut merupakan hal yang tidak dapat dihindari pada organisasi. Apabila konflik dapat dikelola dengan baik maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi.

2.2.5 Komitmen

Menurut Jhon P. Meyer dan Herscovitch, komitmen dapat secara luas disebut sebagai alat untuk menentukan niat, seperti ambang psikologis yang dapat memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas tertentu. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tahapan dalam bahasa psikologis karyawan setia dan melekat pada organisasi mereka, dan cenderung untuk tidak meninggalkan organisasi (Allen dan Mayer, 1996). Selain itu, mereka merujuk model komitmen organisasi tiga komponen dan mengidentifikasi dimensi estetis, normatif, dan jangka panjang. Sejak itu, akademisi lain telah mempelajari model komitmen dengan menggunakan spesifikasi yang telah mereka berikan..

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan menerminkan kepuasan kerja karyawan atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Komitmen organisasional pada setiap karyawan pasti berbeda. Maka dari itu untuk lebih memahami tentang komitmen organisasional, berikut definisi komitmen organisasional menurut Robbins & Judge (2008:92) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2008:147) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Dari beberapa definisi di atas maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan etika kerja islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan

tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi, maupun dirinya sendiri sebagai pertanggung jawaban sebagai khalifah dibumi.

Menurut Mulyadi seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono dan acuh tak acuh, sebab akan berarti meendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al-Quran surat Al-Kahfi Ayat 110|

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا

Artinya: Katakanlah: *Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya"*

Maksud dari kata mengerjakan amal saleh dalam ayat diatas adalah bekerja dengan baik (bermutu) sedangkan kata janganlah ia mempesekutukan seorangpun dalam beribadah kepada tuhannya berarti tidak mengalihlan tujuan pekerjaan selain kepada tuhan (al haq) yang menjadi sumber nilai interisik pekerjaan manusia.

2.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Komitmen organisasi yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi pegawai unuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbaga5 faktor dalam pencapaiannya. Menurut Sopiah (2008:164) dalam

Muhammad Ras mengemukakan bahwa ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu :

1. Budaya keterbukaan
2. Kepuasan kerja
3. Kesempatan personal untuk berkembang
4. Arah organisasi
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Kepercayaan

Orang yang memiliki komitmen organisasi kemungkinan akan takut untuk bergabung dengan bisnis. Kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara pegawai lain merasa organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan dalam kerangka komitmen, menyebabkan dalam kerangka komitmen..

2. Kemauan

Kebutuhan karyawan untuk bekerja lebih rajin dan dengan keuletan yang kuat untuk memenuhi tujuan organisasi memerlukan pengurangan ukuran tingkat komitmen karyawan. Adanya umpan balik para pegawai yang tidak dapat digunakan untuk menentukan tingkah laku pegawai merupakan perhatian bisnis dalam situasi ini.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjukkan kepada tekad dan kesanggupan mentaati, mengamalkan sesuatu yang diberikan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab jawab. Pegawai yang memiliki keyakinan kuat pada misi dan visi perusahaan, serta rasa keadilan dan kewajiban yang tajam terhadap apa yang sekarang sedang direncanakan bersama, terlibat.

2.2.7 Indikator Komitmen

Berikut indikator Komitmen Menurut Indra (2010) adalah sebagai berikut :

1. Kemauan Karyawan
2. Kesetiaan Karyawan
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

2.2.4 Hubungan Antar Variable

2.2.4.1 Kompensasi terhadap Turnover Intention

Menurut Mobley (2011: 83), satu-satunya cara terbaik bagi organisasi untuk meningkatkan turnover adalah dengan menekankan praktik kompensasi. Ini juga merupakan salah satu tujuan terpenting untuk menetapkan kompensasi menurut Sunyoto (2013: 155). Menurut Handoko (1995), tujuannya adalah untuk mempertahankan tenaga kerja saat ini karena jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, banyak karyawan yang baik akan keluar.

2.2.4.2. Kompensasi terhadap konflik

Nurcahyo, 2015 mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan” sejalan dengan pendapat Arindi, 2018 yang mengatakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Konflik sering terjadi melalui permasalahan kompensasi yang mana salah satunya karyawan atau pegawai menuntut akan kompensasi yang tidak sesuai dengan perjanjian sehingga timbulah konflik yang berakibatkan kerugian bagi kedua belah pihak jika tidak segera diselesaikan.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukhamad Amin Suryanulloh (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap konflik, Rois Arifin (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap konflik.

2.2.4.3 Kompensasi terhadap komitmen

Kompensasi atau yang biasa disebut gaji merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Hariandja (2002). Hal ini karena gaji atau kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, artinya apabila diberikan, karyawan akan lebih cenderung bekerja lebih keras. Teori lain yang dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo (1998) menyatakan bahwa gaji dapat efektif dalam meningkatkan produktivitas bisnis dan memperbesar kecurangan dan keterlibatan komitmen, yang semuanya berkontribusi pada angkatan kerja era saat ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al. (2016) pada industri keuangan di Gresik menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, kompensasi dan komitmen memiliki hubungan. Kee dkk. (2016) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara hubungan antara kompensasi dan komitmen dalam industri perbankan Malaysia. Kemudian, pada tahun 2013, Sudiardhita (2013) meneliti hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara kompensasi dan komitmen pada industri perhotelan Bali. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari beberapa penelitian pendukung bahwa variabel kompensasi dalam bidang hubungan saling eksklusif berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

2.2.4.4 Konflik terhadap Turnover intention

Konflik adalah perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun pihak yang saling bertentangan, sebagai akibat dari adanya perbedaan sasaran atau (*goals*) nilai (*Valeu*) pikiran (*cognition*) perasaan (*affect*) dan perilaku (*behavior*). Dalam hal ini konflik yang terjadi

dalam organisasi merupakan sebuah proses interaksi antara anggota yang ada dalam organisasi yang lebih bersifat pertentangan karena suatu perbedaan atau tidak sepakatan (Sedarmayanti, 2000. Dalam Ni Kadek dan Gede Agus, 2018).

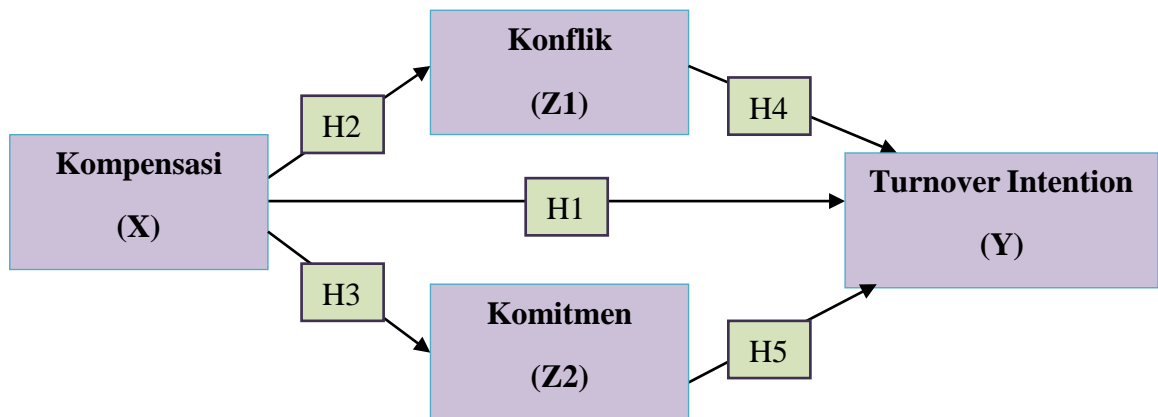
Berdasarkan I GST. AG. Mirtha Paramita M, Made Subudi (2017) analisis pengaruh X terhadap Y diperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan.

2.2.4.5 Komitmen terhadap turnover intention

Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu, komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi berpersepsi bahwa perusahaan mereka memiliki lingkungan yang mendukung untuk mereka bekerja (Darmawan, 2015; Price, 2001). Secara umum karyawan dengan komitmen organisasi akan cenderung untuk bertahan di perusahaan tempat dia bekerja (Allen & Meyer, 1996; Thomas, 2014). Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1996). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan cenderung bertahan di perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan terikat secara emosi dengan perusahaan tersebut (Allen & Meyer, 1996; Darmawan, 2015). Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi akan berpersepsi bahwa dia akan rugi jika dia keluar dari perusahaan tempat dia bekerja (Allen & Meyer, 1996; Darmawan, 2015). Karyawan dengan komitmen normatif tinggi akan merasa bahwa dia harus membalas segala sesuatu yang dia terima dari perusahaan, sehingga dia akan bertahan di perusahaan tempat dia bekerja (Allen & Meyer, 1996; Darmawan, 2015)

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Royan Zakaria dan Isthofaina Astuty (2017) melakukan penelitian dan menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Penelitian dari Artiningrum dan Satrya (2016) mengemukakan bahwa kepuasan gaji yang didapat karyawan dapat menurunkan tingkat turnover intention. Selaras dengan penelitian Karatepe (2009), Bergiel *et al* (2009) dan Michael *et al* (2011) yang mengemukakan ada hubungan negatif antara *Human Resource Practice* dengan Turnover Intention. Namun secara garis besar kompensasi dapat mempengaruhi turnover intention karena ketika kompensasi itu tinggi maka tingkat turnover intention karyawan akan rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan hipotesis penelitian yaitu :

H1: Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Turnover Intention.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Konflik

Menurut para Malayu S.P.Hasibuan (2007:118), mengatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang diterima secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Simamora (2004:442) “kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi”. Tingkat kompensasi absolute karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu bisa karyawan memandang kompensasi mereka tidak selayaknya dengan yang dikeluarkan untuk perusahaan, hal ini bisa memicu keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukhamad Amin Suryanulloh (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap konflik, Rois Arifin (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi memliki hubungan yang positif terhadap konflik.

H2: Ada Pengaruh secara tidak langsung Kompensasi terhadap konflik

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen

Menurut ahli lainnya yaitu Handoko dalam Andini (2006:99), salah satu tujuan kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan, bila kompensasi tidak kompetitif maka akan berimplikasi pada banyak karyawan yang akan keluar dari pekerjaannya.jka para karyawan diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimaknya akan berdampak negatif pada perusahaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat (2015) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rai Mutiara Sari (2020)

menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H3 : Ada pengaruh tidak secara langsung Kompensasi terhadap Komitmen

2.4.4 Pengaruh Konflik Terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh I GST. AG.(2017) mengatakan bahwa konflik memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention, Bima Hardi, dkk (2019) mengatakan bahwa konflik memiliki faktor yang dominan terhadap turnover intention.

H4 : Ada Pengaruh secara langsung Konflik terhadap Turnover Intention

2.4.5 Pengaruh Komitmen Terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Ryan Ervindo, Syaifullah (2020) mengatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap Turnover Intention, Rindi Nurlaila Sari (2014). Namun berbeda dengan Ni Nyoman Yani Sri Lestari, dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar.

H5 : Tidak ada pengaruh secara langsung antara Komitmen dan Turnover Intention

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pegujian teori-teori pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan membutuhkan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuisisioner data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pernyataan yang diajukan, berdasarkan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini termasuk penelitian *Explanatory*.

Supriyanto & Maharani (2013:180) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatory adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, guna mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi dengan Kompensasi sebagai variabel bebas (*independent*), *turnover intention* sebagai variabel terikat (*dependent*), serta komitmen dan konflik sebagai variable (*intervening*).

Metode analisis dalam penelitian kali ini adalah dengan analisis regresi linier berganda melalui aplikasi pengolah data Smart PLS. cara memperoleh data dengan menyebarkan kuisisioner pada karyawan Hotel Savana Malang di kota Malang.

3.2 Lokasi dan Obyek Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Hotel Savana Malang yang berada di Jl. Letjen Sutoyo No.30-34, Rampal Celaket, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65141 dengan fenomena yang terjadi sesuai dengan study kasus yang diangkat.

3.3 Populasi dan Sampel

1.1.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019) populasi adalah sekumpulan dari obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, namun juga obyek maupun benda lain.

1.1.2 Sampel

Menurut Djarwanto dalam Iqbal (2020) sampel adalah populasi yang karakteristiknya bisa dijadikan sebagai perwakilan dari jumlah populasi. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel digunakan oleh peneliti adalah 58 orang dari jumlah karyawan Hotel Savana Malang.

3.4 Teknik dan Pengambilan Sampel

Penelitian dalam melakukan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*), yakni pengambilan sampel dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel (Tarjo, 2019). Penelitian menggunakan model teknik pengambilan sampel ini dikarenakan jumlah populasi yang terbatas.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data Primer adalah sumber daya yang dikumpulkan langsung oleh peneliti atas jawaban dari responden melalui kuisisioner (Supriyanto dan Ekowati, 2019).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan oleh seorang peneliti melalui media perantara (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Menurut Nanang (2010:101) menyatakan data sekunder adalah data yang sudah matang yang tinggal digunakan yang didapat pada instansi atau lembaga tertentu. Dalam hal ini data sekunder berupa jumlah karyawan dan profil perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner, adalah proses untuk memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang diberikan atau dikirimkan langsung kepada responden (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Menurut (Sugiyono,2008: 142) menyatakan bahwa metode angket atau (Kuisisioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, pertanyaan tersebut dapat diberikan secara langsung melalui pembagian kertas kuisisioner atau melalui media pembantu link pembuat kuisisioner. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup yakni kuisisioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden hanya tinggal memilih dan menjawab secara langsung.

3.6.1 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran skala Likert. Skala Likert adalah skala yang menyatakan kesetujuan atau ketidak setujuan responden atas sesuatu yang diajukan mengenai suatu objek tertentu (Hermawan, 2005). Peneliti menggunakan lima tingkat model pengukuran dan setiap variasi dari kelimanya akan diberikan bobot sesuai dengan itemnya, antara lain :

Tabel 3.1

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Semakin tinggi score yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang diajukan menandakan bahwasanya responden sangat menyetujui atas penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari skala penelitian ini adalah untuk mengarahkan responden untuk mengisi sesuatu sesuai dengan kondisi responden.

3.7 Definisi Operational Variabel

Agar penelitian ini lebih mudah dipahami oleh khalayak umum, maka penulis akan membuat istilah-istilah yang bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran, istilah-istilahnya berikutnya:

1. Variabel dependen (*dependent variable*) adalah variabel yang ada didalam penelitian, sifatnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Turnover Intention (Y)
2. Variabel independen (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen dan yang menjadikan variabel terpengaruh menjadi berubah. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi (X).
3. Variabel intervening adalah variabel yang menjadi perantara antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen dan konflik (Z).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.	Upah dan Gaji	1.Upah sesuai dengan kinerja. 2.Upah sesuai dengan yang diharapkan	Simamora (2004)
		Intensif	1.Insentif sesuai dengan kinerja. 2.Insentif diberikan tepat waktu.	
		Tunjangan	1.Adanya tunjangan	

			kesehatan 2. Adanya tunjangan hari raya.	
Konflik (Z1)	konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan (antagonistik).	Kesalahan Komunikasi	1. Terjadi miss komunikasi dengan rekan kerja atau atasan 2. Mengatakan perkataan yang tidak bisa diterima orang lain	Sunyoto (2012)
		Perbedaan Tujuan	1. Memiliki tujuan yang berbeda dengan rekan dan organisasi 2. Menginginkan tujuan yang diinginkan tercapai	
		Perbedaan Dalam penelitian atau Persepsi	1. Memiliki pemikiran sendiri dalam memutuskan	

			<p>masalah</p> <p>2. Tidak mau mengikuti saran dari atasan atau rekan kerja</p>	
Komitmen (Z2)	<p>Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.</p>	<p>Kemauan Karyawan</p>	<p>1. Bangga berkarir pada organisasi</p> <p>2. Keterlibatan dalam organisasi</p> <p>3. Memiliki keyakinan yang kuat pada organisasi</p>	Indra (2010)
		<p>Kesetiaan Karyawan</p>	<p>1. Keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi</p> <p>2. Berat untuk meninggalkan organisasi</p> <p>3. Tidak memiliki pilihan pekerjaan lain yang lebih baik</p>	

		Kebanggaan karyawan pada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak sopan jika meninggalkan organisasi 2. Tidak meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik 3. Berkarir dalam satu organisasi 	
Turnover Intention (Y)	Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.	Individu berfikir untuk keluar dari pekerjaannya (<i>Thoughts of quitting</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan 2. Berpikir untuk keluar dari tempat kerja. 	Mobley (2011)
		Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan 2. Akan meninggalkan perusahaan 	

			dalam waktu dekat 3. Segera keluar dari perusahaan setelah individu memperoleh pekerjaan yang lebih baik.	
		Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)	1. Tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru 2. Aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan	

3.8 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:94) *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang kompleks karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar.

Tujuan dari PLS sendiri adalah memprediksi apakah terdapat pengaruh antara variabel X dan Y serta dapat menjelaskan hubungannya secara teoritis diantara kedua variabel tersebut. PLS juga merupakan metode regresi yang dimana mampu digunakan untuk mengidentifikasi dari kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai respons.

3.8 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model adalah spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya pada penelitian ini menggunakan empat variabel laten Kompensasi, Konflik, Komitmen dan Turnover intention dengan indikator-indikator variabel bersifat reflektif.

Model pengukuran outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dengan besaran *outer loading* setiap indikatornya terhadap variabel late. Ada tiga kriteria pada outer model atau model pengukuran yaitu : composite reliability, discriminat validity, dan convergent validity. Berdasarkan kriteria tersebut penilaian model pengukuran dari hasil bootstrapping pada metode PLS, maka pengujian model pengukuran pada setiap indikatornya yang merefleksikan konstruk dan variabel laten (Supriyanto dan Maharahi, 2013)

3.9 Model pengukuran (*Inner Model*)

Dengan memakai hasil output model SmartPLS pengujian model struktural dan hiptesis dilaksanakan dengan cara melihat hipotesis dan model struktural dengan mengestimasi koefisien jalur dan nilai t statistik dengan nilai signifikan level 0.05 pengujian hipotesis dan model hubungan antara variabel dilaksanakan memakai dua tahapan berikut : (1) pegujian koefisien jalur langsung (2) pengujian koefisien alur tidak langsung (Mediasi) (Supriyanto dan Maharani, 2019).

3.10 Uji mediasi dengan Sobel Tes

Untuk mengukur pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis maka mediasi yang dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test merupakan salah satu

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Dengan keterangan:

- sab : besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a : jalur variabel independen (X) dengan variable interverning (I)
- b : jalur variabel interverning (I) dengan variable dependen (Y)
- sa : standar eror koefisien a
- sb : standar eror koefisien b

alat yang digunakan untuk variabel mediasi. Dimana untuk menguji tingkat signifikan variabel mediasi. Rumus untuk menghitung sobel tes sebagai berikut :

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah berdirinya hotel Savana Malang yang menjadi usaha keluarga yang dikelola oleh ibu Erly Setiawati Tedja memiliki nilai historis yang panjang. Bangunan yang dulunya sebuah mall disulap menjadi Hotel oleh Yudiavian Tedja tak lain adalah ayah dari Ibu Erly yang telah mahir di dunia konstruksi, perhotelan, dan perumahan. Ibu Erly terlibat langsung dengan segala bentuk pengembangan hotel dari mulai pembuatan kosep, pembangunan hotel, dekorasi, hingga marketing. Hotel Savana Malang menjadi salah satu penginapan favorite dikota malang yang tidak hanya pelayanan dan fasilitasnya namun kelebihan Hotel Savana lainnya adalah luas kamar yang rata-rata 38 meter persegi untuk tipe deluxe. Dengan pelayanan yang ditawarkan tersebut hotel savana tentunya memiliki cara tersendiri untuk mengelola karyawannya untuk mencapai tujuan usaha tersebut.

4.1.2 Visi dan Misi Hotel Savana Malang

Visi

“Menjadi perusahaan pariwisata terlengkap, terpadu, dan terkemuka yang berwawasan lingkungan Jawa Timur”

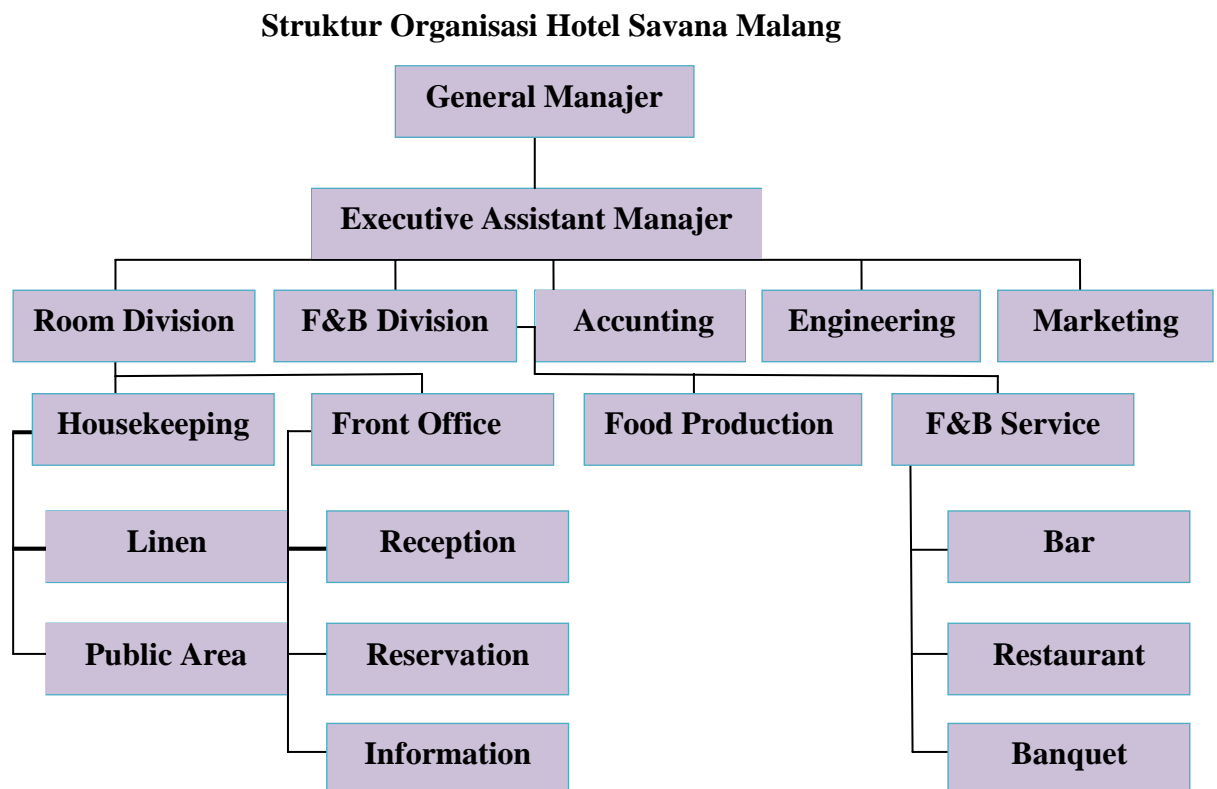
Misi

1. Menjadi tempat pilihan utama untuk beragam kegiatan yang berbasis kompetensi.
2. Menjadi pusat pengembangan potensi sumber daya manusia bagi perusahaan nasional dan multinasional.

3. Menjadi acuan bagi perusahaan lain.
4. Menjadi perusahaan yang berperan aktif dalam melestarikan lingkungan hidup dan pengembangan komunitas sekitar.

4.1.3 Struktur Organisasi Hotel Savana Malang

Gambar 4.1



4.1.4 Kegiatan Usaha

Hotel Savana Malang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penginapan yang dibangun pada tahun 2012 hotel savana beralamatkan di Jl. Letjen Sutoyo No.32-34 Malang 850 meter dari pusat kota. Hotel Savana menawarkan pelayanan dan fasilitas yang memiliki standart setara dengan hotel bintang 4. Tidak hanya cocok untuk liburan hotel Savana juga cocok untuk kegiatan bisnis karena tedapat ruang pertemuan yng berkapasitas besar yang dapat menampung hingga 1.500 orang. Untuk kamar yang ditawarkan hotel

Savana menawarkan kamar yang luas dan bersih dengan perabotan yang tertata rapi terdapat 161 ruang kamar dengan tipe yang berbeda beda.

Fasilitas dan layanan umum yang ditawarkan hotel Savana Malang antara lain Akses internet wiffi gratis disemua area, fasilitas kolam renang dalam ruangan, Pusat Kebugaran, Taman, Pijat, Spa, Tur, untuk makanan dan minuman terdapat Bar, Kedai Kopi dan Restaurant. Terdapat layanan hotel Resepsionis 24 jam, layanan kamar 24 jam, layanan kebersihan harian serta layanan Shuttle. Fasilitas lainnya adalah terdapat fasilitas transportasi yang terdiri dari tempat parkir di properti, shuttle bandara, parkir velvet, dan penyawaan mobil.

Tipe kamar pertama yang ditawarkan ada Deluxe Room, kamar tipe ini memiliki luas 35 meter persegi dengan tempat tidur 2 kasur single. Tipe kamar kedua terdapat tipe kamar Deluxe Twin Room, kamar ini memiliki luas 39 meter persegi dengan tempat tidur 2 kasur single. Terdapat balkon/ teras untuk bersantai dengan pemandangan kota serta dilengkapi fasilitas yang lengkap terdiri dari AC, televisi LCD, wiffi gratis, kulkas, mini bar dan lain lain. Tipe ke 3 yang ditawarkan adalah tipe Family Room-3Pax dengan luas kamar 42 meter persegi dengan tempat tidur 3 kasur single, kamar keluarga ini berkapasitas 3 orang dewasa fasilitas yang ditawarkanpun tak kalah lengkap seperti kamar lainnya. Tipe selanjutnya ialah Junior Suite Room memiliki luas 42 meter persegi dilengkapi dengan tempat tidur yang nyaman berupa 1 kasur king size. Untuk beesantai tedapat balkon/teras dengan pemandangan kota Malang yang indah. Tipe kamar terakhir yang ditawarkan ialah Royal Suite Room dengan luas kamar 58 meter persegi yang dilengkapi dengan 1 tempat tidur king size. Kamar ini memiliki ruang keluarga yang terpisah yang terhubung langsung dengan kamar, fasilitas yang ditawaranpun tak kalah lengkap terdapat fasilitas fasilitas hotel bintang 4.

4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti memburuhkan responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyan yang diajukan untuk

dikonvensikan menjadi data yang akan dianalisis, gambaran umum responden yang didapatkan berdasarkan karakteristik sebagai berikut :

A. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	38
Perempuan	17

B. Usia

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Menurut Usia

Usia	Jumlah
20>30Tahun	19
30>40Tahun	24
>40Tahun	12

C. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah
<5Tahun	10
5>10Tahun	29
>10Tahun	16

4.2.2 Analisis Data

4.2.2.1 Pengujian Model Struktural

Pengujian ini mencakup : Asumsi Linieritas, Pengujian Model Struktural, serta Pengujian hipotesis.

4.2.2.2 Pengujian Asumsi Linieritas

Tabel 4.4
Uji Linieritas

Korelasi antar Variabel	Hasil	Keterangan
Kompensasi->Komitmen->Turnover Intention	0,016<0,05	Linier
Kompensasi->Konflik->Turnover Intention	0,004<0,05	Linier

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 4.4 menunjukkan jika model (X), (Z1), (Z2) terhadap (Y) linier. Nilai sig seluruh variabel <0,05. Sehingga semua modell linier ialah signifikan dan asumsi linier terpenuhi.

4.2.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Discriminan Validity*

Uji ini memakai nilai *Cros Loading*. Jika nilai *Cros loading* tiap indikator pada variabel melebihi nilai *cross loading* terhadap variabel lain, maka disebut valid (Suprianto, 2013). Hasil pengujian *discriminant validity* terdapat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5

Nilai Discriminant Validity (Cross loading)

Item	Kompensasi (X)	Konflik (Z1)	Komitmen (Z2)	Turnover Intention (Y)
X1	0,348	0,817	0,324	0,262
X2	0,461	0,891	0,288	0,031
X3	0,437	0,893	0,395	0,139
X4	0,329	0,736	0,236	-0,056
Y1	0,215	-0,119	0,472	0,815
Y2	0,240	0,242	0,553	0,812
Y3	0,236	0,273	0,306	0,671
Z11	0,093	0,307	0,806	0,400
Z12	0,227	0,248	0,801	0,604
Z15	0,169	0,372	0,741	0,410
Z16	-0,103	0,229	0,701	0,367
Z22	0,821	0,467	0,173	0,162
Z23	0,807	0,456	0,164	0,367
Z24	0,852	0,450	-0,046	0,081
Z25	0,785	0,417	0,166	0,334

Z27	0,725	0,190	0,149	0,200
Z28	0,675	0,108	0,160	0,276
Z29	0,858	0,317	0,380	0,138

Sumber: diolah SmartPLS 2022

Tabel 4.5 menggambarkan jika nilai Cross loading melebihi nilai cross loading variabel laten lain. Semuanya bernilai $>0,5$ sehingga validitas instrument telah terpenuhi.

2. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS untuk mengukur suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan menghitung nilai *composite reliability*. Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2014:64), cara menghitung reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variable dapat dipercaya

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standart Nilai	Keterangan
Kompensasi (X)	0,903	0,6	RELIABEL
Konflik (Z1)	0,856	0,6	RELIABEL
Komitmen (Z2)	0,762	0,6	RELIABEL
Turnover Intention (Y)	0,669	0,6	RELIABEL

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat kita lihat bahwa dari uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel semua data yang

didapatkan memenuhi standart yaitu lebih dari 0,6 maka variabel data tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Convergent Validity

Convergent Validity mengukur indikator skala pengukur konstruk, yang diketahui berdasarkan outer loading. Uji validitas data pada penelitian ini dilakukan terhadap tanggapan 55 responden dengan membandingkan nilai korelasi dari data tanggapan responden yang dikumpulkan dari nilai *r* table dengan syarat yang digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai *loading factor* lebih dari 0.70.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Corrected Item Total Corelation	R Tabel	
Kompensasi	X1	0,817	0,701	Valid
	X2	0,891	0,701	Valid
	X3	0,893	0,701	Valid
	X4	0,736	0,701	Valid

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Kompensasi* (X) mempunyai nilai *corrected item total correlation* sebesar 0,701. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Kompensasi* (X) adalah Valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Konflik

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Corrected	R Tabel	

		Item Total Corelation		
Konflik	Z11	0,806	0,583	Valid
	Z12	0,801	0,583	Valid
	Z13	0,741	0,583	Valid
	Z14	0,701	0,583	Valid

Sumber: diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Konflik* (Z1) mempunyai nilai *corrected item total correlation* sebesar 0,583. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Konflik* (Z1) adalah Valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Komitmen

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Corrected Item Total Corelation	R Tabel	
Komitmen	Z21	0,821	0,627	Valid
	Z22	0,807	0,627	Valid
	Z23	0,852	0,627	Valid
	Z24	0,785	0,627	Valid
	Z25	0,725	0,627	Valid
	Z26	0,675	0,627	Valid
	Z27	0,858	0,627	Valid

Sumber: Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Komitmen (Z2)* mempunyai nilai *corrected item total correlation* sebesar 0,627. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Komitmen (Z2)* adalah Valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Turnover Intention

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Corrected Item Total Corelation	R Tabel	
Turnover Intention	Y1	0,815	0,591	Valid
	Y2	0,812	0,591	Valid
	Y3	0,671	0,591	Valid

Sumber: diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Turnover Intention (Y)* mempunyai nilai *corrected item total correlation* sebesar 0,591. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Turnover Intention (Y)* adalah Valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

4.2.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Goddness of Fit memakai Q^2 mempunyai rentan nilai $0 < Q^2 < 1$, apabila nilai yang diperoleh semakin mendekati 1; maka menunjukkan jika model makin baik. Koefisien variabel endogen ada di tabel berikut:

Tabel 4.11**Hasil pengujian Goodness of Fit**

Model Struktural	Variabel Endogen	R-Square
1	Komitmen	0,225
2	Konflik	0,143
3	Turnover Intention	0,451

Sumber: data dioleh 2022

Nilai R² masing-masing variabel endogen adalah :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2) (1-R2^2) (1-R3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,225) (1-0,143) (1-0,451)$$

$$Q^2 = 22,5\%$$

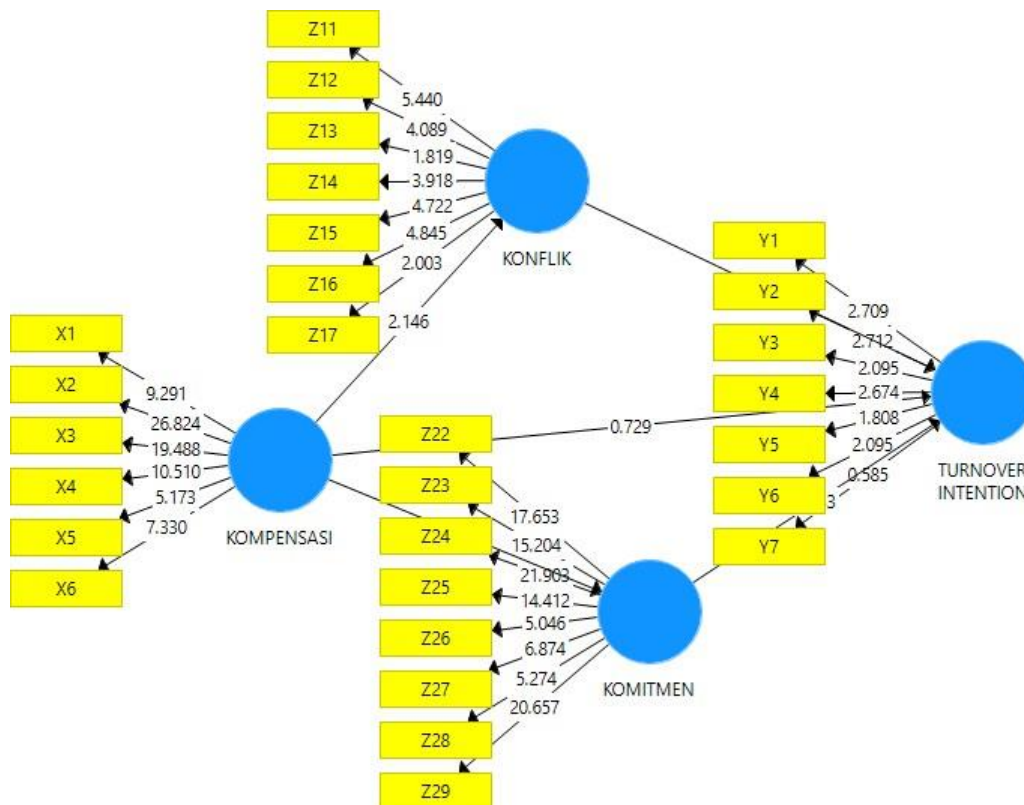
Nilai Q² adalah 0,225; hal ini menunjukkan bahwasannya kontribusi data yang bisa model jelaskan adalah 22,5% dan lainnya diterangkan variabel diluar penelitian ini.

4.2.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model structural dipakai untuk menerangkan hubungan antara variabel penelitian. Pengujian hipotesis bisa dilihat berdasarkan nilai t statistik dan nilai p-value, apabila nilai didapat kurang dari 0,05 maka dinyatakan hipotesis diterima. Dalam pengujian hipotesis secara langsung dasar yang digunakan adalah gambar output dan nilai yang terkandung dalam koefisien jalur output dan juga efek tidak langsung.

Gambar 4.2

Hasil Output PLS Bootstrapping



4.2.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan memakai hasil output model SmartPLS, pengujian model structural & hipotesis dilaksanakan dengan cara melihat hipotesis dan model struktural dengan mengestimasi koefisien di jalur dan nilai t statistik dengan signifikan level 0,05 pengujian hipotesis dan model hubungan antara variabel dilaksanakan memakai dua tahapan berikut (1) pengujian koefisien jalur langsung, (2) pengujian koefisien jalur tidak langsung (Mediasi).

1. Pengujian Hipotesis dan koefisien jalur pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur langsung diantara variabel Kompensasi terhadap turnover intention. Hasil pengujian pengaruh langsung diantara variabel bisa diketahui berdasarkan nilai koefisien jalur nilai t dan probabilitas ada di tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Original Sampel	T-Statistik	P-Values	Keterangan
Kompensasi	Turnover Intention	-0,278	1,612	0,108	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah SmartPLS 2022

Berdasarkan tabel diatas maka akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

H1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil menunjukkan bahwa T-statistik 1,612 dan nilai P-Value 0,108 dengan nilai tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa T-statistik T-statistik lebih kecil dari T-tabel dan P-value $> 0,05$ dengan nilai negative -0,278. Hal tersebut memiliki arti bahwa Kompensasi tidak dapat dikatakan berpengaruh langsung signifikan terhadap turnover intention. Maka hipotesis ditolak.

2. Pengujian Hipotesis dan koefisien jalur pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur tidak langsung diantara variabel Kompensasi terhadap konflik, kompensasi terhadap komitmen, konflik terhadap turnover intention dan komitmen terhadap turnover intention. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung diantara variabel bisa diketahui berdasarkan nilai koefisien jalur nilai t dan probabilitas ada di tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Std Dev (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Value	Keterangan
Konflik-Turnover Intention	0,654	0,654	0,125	5,246	0,000	Signifikan
Kompensasi-Komitmen	0,474	0,493	0,120	3,963	0,000	Signifikan
Kompensasi-Konflik	0,378	0,388	0,099	3,803	0,000	Signifikan
Komitmen-Turnover Intention	0,328	0,336	0,113	2,886	0,004	Signifikan

Sumber: data diolah 2022

H2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Konflik

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap konflik. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai T-statistik sebesar 3,803 dengan P-value 0,000 dan nilai t-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel dan P-value < 0,05 dengan nilai positif 0,378. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap konflik. Maka hipotesis diterima.

Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Konflik sebagai variabel Intervening

Gambar 4.3

Hasil Pengolahan Data *Sobel test Calculator*

A:	<input type="text" value="0.378"/>	?
B:	<input type="text" value="0.654"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.099"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.125"/>	?
<input type="button" value="Calculate!"/>		
Sobel test statistic: 3.08422650		
One-tailed probability: 0.00102041		
Two-tailed probability: 0.00204082		

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil One-Tailed Probability 0.00102041 < 0.05, yang berarti bahwa Konflik (Z1) dapat memediasi variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

H3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Komitmen

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai T-statistik sebesar 3,963 dengan p-value 0,000 dan nilai t-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel dan P-value < 0,05 dengan nilai asli positif 0,474. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap komitmen. Maka Hipotesis diterima.

Hasil Uji sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*

Gambar 4.4

Hasil Pengolahan Data *Sobel test Calculator*

A:	0.474	?
B:	0.328	?
SE _A :	0.120	?
SE _B :	0.113	?
Calculate!		
Sobel test statistic: 2.33902326		
One-tailed probability: 0.00966711		
Two-tailed probability: 0.01933423		

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil One-Tailed Probability $0.00966711 < 0.05$, yang berarti bahwa Konflik (Z2) dapat memediasi variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

H4. Pengaruh Konflik Terhadap Turnover Intention

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Konflik berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Hasil menunjukkan bahwa variabel Konflik memiliki nilai T-Statistik sebesar 5,246 dengan P-Value 0,000, dengan nilai T-Tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel dan P-Value $< 0,05$ dengan nilai asli positif yaitu 0,654. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel konflik secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Maka hipotesis diterima.

H.5 Pengaruh Komitmen Terhadap Turnover Intention

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Hasil menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai T-statistik 2,886 dengan P-value 0,004 dan nilai T-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel dan P-Value $< 0,05$ dengan nilai

positif 0,328. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel komitmen secara tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap turnover intention. Maka hipotesis diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Dari hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh langsung secara positif signifikan terhadap Turnover intention (Y) karyawan Hotel Savana Malang, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil output SmartPLS diperoleh T-statistik 1,612 dan nilai P-Value 0,108 dengan nilai tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa T-statistik lebih kecil dari T-tabel dan P-value > 0,05 dengan nilai negative -0,278. Hal tersebut memiliki arti bahwa Kompensasi tidak dapat dikatakan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap turnover intention.

Hal ini mengartikan bahwa Kompensasi tidak serta merta menjadi penyebab seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Banyak terjadi diluar sana bahwa karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telak karywan dedikasikan terhadap perusahaan. Jika semakin banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya dikarenakan kompensasi maka secara tidak langsung akan mengganggu keberlangsungan kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dan dapat merugikan tidak hanya karyawan namun juga dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Dalam islam mengajarkan bahwa adanya hubungan timbal balik yang baik antar sesama. Pada konteks bekerja hubungan timbal balik ini yang menjadi jembatan antar akarywan dengan perusahaan. Hubungan timbal balik yang baik yang dimaksud dalam peebrian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawna tersebut untuk ikut serta mewujudkan tujuan dari perusahaan. Ebagaimana Allah SWT telah menuliskan dalam Al-Quran Surat Ath-Thallaq (65) awat 6 :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْزُقْنَهُنَّ أَجْرَهُنَّ

Artinya: “...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya...”

Dari ayat diatas sudah diatur dengan jelas bahwa urusan yang berkaitan dengan orang lain(karyawan dengan perusahaan) maka pihak yang mempekerjakan wajib untuk memberikan upah atau kompensasi kepada pekerjanya. Selain itu islam juga sangat mengedepankan prinsip keadilan. Ketika da dua hubungan seperti majikan dan pekerja maka ada pula perjanjian mengenai upah, keduanya harus berjalan beriringan dengan jujur dan adil.

Kompensasi yang diberikan oleh Hotel Savana Malang terhadap karyawannya memanglah sesuai dengan apa yang telah tertera dalam ayat al-quran diatas dan sesuai dengan ketentuan upah dan gaji pemerintah dalam standarisasi upah yang telah ditetapkan, sehinggahal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terjadinya karyawna yang meninggalkan pekerjaannya, sehingga menjadikan karywan betah bekerja di Hotel Savana dengan bukti lain banyak karyawan yang telah bekerja melebihi masa kerja 10 tahun.

Penilaian dilapangan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Royan Zakaria (2017) dan Sartono (2018) yang meyakini bahwa Kompensasi berpengaruh positif Signifikan terhadap Turnover Intention. Namun penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tika Zelin Fitriyana (2021), Ika Desni Sarwesti (2016) yang menyatakn bahawa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yaitu kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention pada Hotel Savana Malang Ditolak.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Konflik

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap konflik (Z1) dengan nilai analisis

SmartPLS T-statistik sebesar 3,803 dengan P-value 0,000 dan nilai t-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel dan P-value < 0,05 dengan nilai positif 0,378. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap konflik.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia masalah kompensasi dapat menjadikan sebuah konflik bilamana tidak diselesaikan dengan baik dan bijaksana oleh kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Konflik ini dapat terjadi apabila kompensasi tidak diterima sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, atau kompensasi tidak sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, konflik ini dapat memicu keributan bila tidak segera di selesaikan.

Penelitian dilapangan berbanding lurus dengan hasil yang telah diolah melalui pebagian kuisisioner yang disediakan yang mana para karyawan merasa tidak pernah mengalami terjadinya konflik yang serius yang terjadi selama mereka bekerja di Hotel Savana Malang. Sehingga hal ini dirasa manajeen Hotel Savana malang dalam mengelola karyawan cukup efisien dan cukup baik.

Penelitian serupa yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap konflik adalah penelitian dari Tika Zelin Fitriyana (2021), I GST. AG. Mirtha Paramita M dan Made Subudi (2017) maka hipotesis diterima.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan data SmartPLS berupa Kompensasi (X) dan Komitmen (Z2) nilai T-statistik sebesar 3,963 dengan p-value 0,000 dan nilai t-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel dan P-value < 0,05 dengan nilai asli positif 0,474. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap komitmen.

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan mencerminkan keluasan kerja karyawan atas apa yang telah diberikan oleh

perusahaan. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi atau rendah tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi saja namun banyak faktor yang dapat menyebabkan karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi atau rendah pada perusahaan. Hal ini dikarenakan faktor-faktor lain tersebut yang menyebabkan tingkat komitmen setiap karyawan berbeda. Pada penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor lain yang menjadikan karyawan memiliki komitmen yang meningkat tidak hanya dari kompensasi saja yang tentunya dengan meningkatnya komitmen karyawan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Sejalan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu juga mengatakan bahwa kompensasi memiliki nilai positif signifikan terhadap komitmen adalah penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha (2013), Pratama et al (2016) penelitian tersebut menyatakan bahwa tingkat kompensasi memiliki nilai yang tinggi dan positif terhadap komitmen maka hipotesis diterima.

4.3.4 Pengaruh Konflik Terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian ini didapatkan hasil Konflik (Z1) terhadap Turnover Intention (Y) dengan nilai T-Statistik sebesar 5,246 dengan P-Value 0,000, dengan nilai T-Tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel dan P-Value <0,05 dengan nilai asli positif yaitu 0,654. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel konflik secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention.

Hal ini dapat dikatakan bahwa konflik memiliki nilai yang positif dan berpengaruh terhadap seorang karyawan untuk meninggalkan (Turnover) pekerjaannya. Banyak yang menjadikan seseorang keluar dari pekerjaannya salah satunya adalah konflik, konflik ini dapat ditimbulkan dari internal maupun eksternal perusahaan. Alasan terkuat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya adalah mereka mengalami konflik atau biasa disebut dengan mendapatkan masalah sehingga seorang pekerja tersebut merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan dan

memilih untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi atau untuk memilih kesempatan yang lainnya.

Konflik adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang, dirinya, dan orang lain yang tidak sesuai dengan kenyataan yang diharapkan. Konflik sendiri tidak dapat dihindari oleh siapa saja. Pada Hotel Savana Malang tidak pernah ada konflik besar yang terjadi antara sesama karyawan maupun konflik dengan para manajer perusahaan. Ketika ada konflik yang terjadi terdapat beberapa metode penyelesaian yang bisa menyelesaikan konflik tersebut antara lain dengan cara mediasi diantara pihak yang berkonflik untuk mencari kesepakatan serta solusi, serta adanya peserikatan pekerja yang membantu menyelesaikan masalah pihak-pihak yang berkonflik, dan dapat pula menggunakan perjanjian bekerja.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung dalam (Siswanto dan Sucipto 2008) konflik merupakan perbedaan pendapat yang akan menyebabkan ketidakharmonisan atau ketidakselarasan dan dapat membahayakan antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Konflik yang terjadi tersebut dapat membahayakan persatuan dan kesatuan. Konflik yang demikian disebut dengan “*tanazu*” sebagaimana dinyatakan dalam Al-Quran surat Al-Anfal ayat 46 :

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “*Dan taatlah kepada Allah dan rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar*”

Konflik tidak dapat dihindarkan namun bisa diantisipasi agar tidak terjadi konflik yang memiliki dampak yang negatif. Antisipasi Islam terhadap konflik meliputi : adanya pengakuan dari pemimpin bahwa semua karyawan itu adalah saudara, hubungan silaturahmi yang kuat antara pemimpin dan bawahan, melakukan tabayun untuk mengecek informasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh I GST. AG. Mirtha Paramita M dan Made Subudi (2017), Neuza Riberio (2021), Myoung Gi Chon (2021) menyatakan bahwa konflik memiliki dampak positif signifikan terhadap Turnover Intention. Maka Hipotesis diterima

4.3.5 Pengaruh Komitmen Terhadap Turnover Intention

Dari hasil pengujian diketahui bahwa komitmen (Z2) berpengaruh tidak langsung secara positif signifikan terhadap Turnover intention (Y) karyawan Hotel Savana Malang, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil output SmartPLS diperoleh nilai T-statistik 2,886 dengan P-value 0,004 dan nilai T-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel dan P-Value < 0,05 dengan nilai positif 0,328. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel komitmen secara tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap turnover intention.

Ketika seseorang dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat akan organisasinya maka membuat anggota organisasi tersebut akan bertanggungjawab atas pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kinerja yang baik yang akan menimbulkan kepuasan kerja. Sehingga dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaannya akan meminimalisir terjadinya *Turnover Intention* dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi terhadap turnover intention memiliki nilai signifikan sehingga terbukti komitmen organisasi yang tinggi akan meminimalkan tingkat keinginan seseorang untuk pindah dari pekerjaannya. Komitmen yang tinggi yang diberikan manajer Hotel Savana Malang untuk mengedepankan kesejahteraan karyawannya selain tujuan perusahaan adalah salah satu langkah yang digunakan manajemen untuk mengelola karyawan dengan baik sehingga hal ini menjadikan karyawan bekerja dengan loyal dan menjukan sikap yang positif dengan bertanggungjawab atas pekerjaannya, dengan sikap loyalitas inilah kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka

tempati. Dengan usaha keras dan tekad yang kuat tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal dan tentunya dengan membawa nilai tersendiri bagi tiap anggotanya. Menurut Mulyadi seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono dalam bekerja sebab akan merendahkan makna dai ridha allah atau merendahkan Tuhan dalam Al-Quran surat Al-Kahfi ayat 110 :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَادِقًا
وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۗ أَحَدًا

Artinya : Katakanlah “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Maka barangsiapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.”

Maksud dari kaya mengerjakan amal saleh dalam ayat diatas adalah bekerja dengan baik (bermutu) sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seoaupun dalam beribdat kepada tuhanya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada tuhan.

Tidak hanya komitmen didalam suatu organisasi yang dibutuhkan tetapi juga dalam kehidupan beragama sebagai seorang muslim juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah allah dan menjauhi segala larangannya.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Indri (2008) menyatakan dampak yang positif komitmen terhadap turnover intention selain itu M.Galuh Ramadhan Satria (2018) Wahyono, Setyo Riyanto (2020) juga menyatakan bahwa komitmen memiliki nilai yang positif terhadap turnover intention, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarto (2009) Ni Nyoman Yani Sri Lestari, dkk (2018) Derek Riley (2006)

Carole Serhan, dkk (2021) menyatakan pengaruh yang negatif komitmen terhadap turnover intention. Dengan hasil tersebut maka hipotesis diterima

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention dibuktikan melalui nilai T-statistik 1,612 dan nilai P-Value 0,108 dengan nilai tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa T-statistik lebih kecil dari T-tabel dan P-value $> 0,05$ dengan nilai negative -0,278. Hal tersebut memiliki arti bahwa Kompensasi tidak dapat dikatakan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Savana.
2. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap konflik dibuktikan dengan memiliki nilai T-statistik sebesar 3,803 dengan P-value 0,000 dan nilai t-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel dan P-value $< 0,05$ dengan nilai positif 0,378. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap konflik pada karyawan Hotel Savana Malang.
3. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung secara signifikan komitmen Turnover Intention dengan dibuktikan dengan memiliki nilai T-statistik sebesar 3,963 dengan p-value 0,000 dan nilai t-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel dan P-value $< 0,05$ dengan nilai asli positif 0,474. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap komitmen pada Hotel Savana Malang.
4. Variabel Koflik mempunyai pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap turnover intention dengan dibuktikan dengan nilai T-Statistik sebesar 5,246 dengan P-Value 0,000, dengan nilai T-Tabel 1,67. Hasil

menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel dan P-Value $< 0,05$ dengan nilai asli positif yaitu 0,654. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel konflik secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention pada Hotel Savana Malang.

5. Variabel Komitmen mempunyai pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap Turnover Intention dengan dibuktikan dengan nilai T-statistik 2,886 dengan P-value 0,004 dan nilai T-tabel 1,67. Hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel dan P-Value $< 0,05$ dengan nilai positif 0,328. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel komitmen secara tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap turnover intention pada Hotel Savana Malang.
6. Konflik bisa memediasi Kompensasi terhadap Turnover Intention, yang dibuktikan melalui perhitungan uji sobel calculator dengan hasil $0.00102041 < 0.05$, yang berarti bahwa Konflik (Z1) dapat memediasi variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y) karyawan Hotel Savana Malang.
7. Komitmen bisa memediasi Kompensasi terhadap Turnover Intention yang dibutuhkan melalui perhitungan uji sobel calculator dengan hasil $0.00966711 < 0.05$, yang berarti bahwa Konflik (Z2) dapat memediasi variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan Hotel Savana Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian memberikan beberapa saran berikut :

1. Bagi perusahaan Hotel Savana Malang, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi berkurangnya Turnover Intention meskipun pada data lapangan tidak ada yang menjadi masalah serius perihal hal tersebut, namun perusahaan dapat lebih

meningkatkan pengelolaan karyawan melalui kompensasi, komitmen serta konflik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dari yang sebelumnya.

2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian secara mendalam mengenai pengaruh Kompensasi, Konflik, Komitmen dengan memakai variabel lain sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap serta variatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani Prawitasari (2016) “Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu”. Ekombis Revier Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 4 No 2, ISSN 2338-8412
- Ardana, I Komang., Ni Wayan, Mujiati., I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber, Daya Manusia..* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bunga Astra Gracia ,2005 “Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention” Inovasi, Jurnal Ilmiah Ilmu Manjaemen
- Carole Serhan, dkk (2021) “Assesing the effect pf organisational commitment on turnover intentions amongst islamic bank employees” Emerald.Insight
- Darmawan, Z. A. (2015). Pengaruh Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Staf Penjualan Pt X Di Surabaya Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator, 1–103.
- De Jong, J. P. J., Parker, S. K., Wennekers, S., & Wu, C. (2011). Corporate Entrepreneurship At The Individual Level: Measurement And Determinants. *Eim Research Reports*, (March), 1–27.
- Ervindo, Ryan, dkk. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention pada PT Sukses Jaya Indah”. Ekuivalensi Jurnal ekonomi Bisnis. Vol.6, No.1
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk menurunkan angkaTurnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. Vol. 8, No. 8. 339-345
- Hardi, Bima, Dkk. (2019). *Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv Honda Karya Utama Kisaran*. *Jurnal Ekonomi nmanajemen sains*, Vol.1, No.1
- Harjoyo, 2013, “Analisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover karyawan PT. Yuasa Battery Indonesia Tangerang”, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang, Tangerang
- Hasibuan, MelayuSP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusaia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Askara.

- Hidayatullah, Bima Wahyu. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kompensasi di PT. Citiplan Indonesia Malang". Skripsi UIN MALANG
- I GST. AG. Mirtha Paramita M dan Made Subudi. (2017). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017: 6441-6470. ISSN : 2302-8912.
- Ika Desni Sarwesti, dkk, 2016 "Analisis Kebijakan Peningkatan Penghasilan Guru Dalam Upaya Menurunkan Turnover Di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan" Jurnal pendidikan dan konseling Vol.6, No.1 Edisi Januari-Juni 2016
- Iqbal, Faiz. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Karyawan Dimediasi oleh kepuasan kerja"
- Jaros, S. (2007). Meyer And Allen Model Of Organizational Commitment : Measurement Issues. *The Icfai Journal Of Organizational Behavior*, 6(4), 7–26.
- Joo, B. K. B., Hahn, H. J., & Petersonb, S. L. (2015). Turnover Intention: The Effects Of Core Self-Evaluations, Proactive Personality, Perceived Organizational Support, Developmental Feedback, And Job Complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116–130.
- Khaidir, Muhammad. 2016 "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin". *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3.
- Kweisi Ausar, dkk (2014) "The Effects of Authentic leadership and Organizational commitment on Turnover Intention" www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm
- Linda Chandra Biantoro dan Ranto P Sihombing, 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Antecedan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol XI No.21
- M.Galuh Ramadhan Satria, Cholidul Hadi, 2018 "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intense Turnover Dengan Individual Corporate Entrepreneurship Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan PT. SBM" *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal Of*

Vocational Behavior, 61(1), 20–52.

Milgo, Alice Chepkorir., Gregory Namusonge., Christopher Kanali., and Elizabeth Nambuswa Makokha. 2014. Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment. A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 6(15):117-125.

Muhammad Ras Muis, dkk, (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi&Ekonomi Syariah* Vol 1 No.1 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259.

Myoung Gi Chon (2021)“Effects of organizational conflict history and employees situational perceptions of Covid-19 on negative megaphoning and turnover intention” <https://www.emerald.com/insight/1363-254X.htm>

Neuza Riberio (2021) “The Impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention”, <https://www.emerald.com/insight/1934-8835.htm>

Ni Nyoman Yani Sri Lestari, dkk. 2018. “Pengaruh Stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap *Turnover Intention*”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6:3412-3441.

Ogunnaike, O. O., Oyewunmi, A. E., Famuwagun, O. E. (2016). Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 7, No. 3. 296-301.

Prabowo, Akhmadi., Oarief Alamsyah., dan Noermijati. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(1):58-67.

Pratama E. W., Musadieg, M. A., Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan KepuasanKerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber DanaMandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34, No. 1. 1-9

Riley, D. 2006. Turnover Intentions: The Mediation Effect of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment. In Thesis. Jepang: University of Wakaito

- Rindi Nurlaila Sari, 2014, “*Pengaruh Kepuasan kerja, Stres kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada hotel Ibis Yogyakarta*” Skripsi, Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rinma Apriliyana, 2016 “*Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik terhadap Turnover Intention Karyawan*” Jurnal Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2007, “*Perilaku Organisasi*”, PT. Index Group Gramedia Jakarta.
- Sartono Muhammad, Leonardo Budi. 2018 “Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention”. *Journal Of Management*, Vol 4, No 4.
- Shaleh, Mahadin. 2018. “*Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*”. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Singh, Karambir. 2015. Impact of Job Satisfaction on Turnover Intentions -A Comparative Study of College Teachers of Professional and Non Professional Institutions in Punjab. *International Journal of Technical Research and Applications* e-ISSN: 2320-8163, Volume 3, Issue 3 (May-June 2015), PP. 06-10.
- Siswanto dan Agus Sucipto, 2008. *Teori dan perilaku organisasi*. Malang: UIN-Malang Pres.
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 1(1), 1–20.
- Srivastava, Shalini., & Agawal Swati, 2020, “Resistance to Change and Turnover Intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support” *Journal of Organizational Change Management* Vol. 33 No. 7, 2020 pp. 1431-144.
- Steele, R. P. (2002). Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function. *Academy of Management Review*, 27, 346-360
- Sudiarditha, I. K. R. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Suatu Survey pada Hotel

- Bintang di Daerah pengembangan Pariwisata Bali). *Jurnal Manajemen*. Vol. 17, No. 3. 321-336
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Supriyanto, A. S., & Machfuds, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86
- Sutrisno, Edy. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Theresia, Elda, 2012, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PPPTK Sawangan Kota Depok*”, Tesis, Program Magister Manajemen Universitas Pamulang, Tangerang
- Tika Zelin Fitriyana, dkk (2021). “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari perusahaan (Studi kasus pada Dealer di Bandar Lampung”. *Jurnal Ilmiah Berkala Enam Bulanan p-ISSN 1410-1831*
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict behaviour? *Human Relations*, 52, 1313-1336.
- Wahyono, Idham., Riyanto Setyo, (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, and Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*. ISSN 2411-2933
- White, G. L. (1995). Employee turnover: The hidden drain on profits. *HR Focus*, 72, 15-17.

Wiguna, Gede Nanda., Surya, Ida Bagus Ketut. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8):4156–4184.

www.merdeka.com surat Al Kahf 30

www.merdeka.com surat An Nahl 97

www.merdeka.com surat At Taubah 105

Yui Woon Wong (2017) “The effects of perceived organisational support and affective commitment on Turnover Intention” www.emeraldinsight.com/2040-8005.htm

LAMPIRAN LAMPIRAN
BIODATA PENULIS



Nama : Devi Meylisa Andini
 Tempat, Tanggal Lahir : Jombang 11 Mei 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Raya Kediri Kertosono Desa.
 Gampeng Kec. Gampengrejo Rt.01 Rw.01 Kab.Kediri Jawa
 Timur
 Agama : Islam
 No. Hp : 0895396102198
 Email : devimeylisa110@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2012 : SDS Pawyatan Daha 2 Kota Kediri
 2012-2016 : SMP Pawyatan Daha 2 Kota Kediri
 2016-2018 : SMAN 1 Papar Kediri
 2018-2022 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal





2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik
 Ibrahim Malang
 2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik
 Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2013-2014 : Osis Smp Pawyatan Daha 2 Kota Kediri
 2016-2017 : PIK-R (Pusat Informasi dan Konseling Remaja) SMAN 1 Papar Kediri
 2016-2017 : Paduan Suara SMAN 1 Papar Kediri
 2020-2021 : DEMA Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2020-2022 : Koperasi Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2021-2022 : BIC (BI Corner) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2021-2022 : GENBI (Generasi Penerus Bank Indonesia) KPWP Malang

BUKTI KONSULTASI

Nama : Devi Meylisa Andini
 Nim/Jurusan : 18510104/Manajemen
 Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto.,S.E., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui
 Konflik dan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel
 Savana Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	22 November 2021	Pengajuan Judul	
	23 November 2021	Revisi Judul	
2.	16 Desember 2022	Konsultasi Bab I-III	
3.	19 Januari 2022	Konsultasi dan Revisi Bab I-III	
4.	22 Januari 2022	Konsultasi dan Revisi Bab I-III	
5.	25 Januari 2022	Acc Proposal	
6.	17 Maret 2022	Konsultasi Kuisisioner	
7.	19 Mei 2022	Revisi Bab I-V	
8.	31 Mei 2022	Konsultasi dan Acc Bab I-III	

SURAT BEBAS PLAGIARISME



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Devi Meylisa Andini
 NIM : 18510104
 Handphone : 0895396102198
 Konsentrasi : MSDM
 Email : devimeylisa110@gmail.com
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Konflik dan Komitmen Sebagai Variabel Intervening pada Hotel Savana Malang.

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	6%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Juli 2022
 UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
 198710022015032004