

## PENGARUH KOMPENSASI KERJA, JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada PT. MERCEDES-BENZ INDONESIA)

**Lonnol Bhrahmantio**

Magister Manajemen Institut Bisnis Nusantara  
[LonnolBhrahmantio@gmail.com](mailto:LonnolBhrahmantio@gmail.com)

**Aloysius Harry Mukti**

Program Studi Akuntansi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
[aloysius.harry@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:aloysius.harry@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Suryati Veronika**

Program Studi Manajemen Institut Bisnis Nusantara  
[suryati@ibn.ac.id](mailto:suryati@ibn.ac.id)

### ABSTRAK

Industri otomotif yang secara konsisten menunjukkan pertumbuhan, tidak bisa dilepaskan dari sumber daya manusia sebagai aset intelektual. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi kerja, job insecurity, kepuasan kerja, stress kejadian komitmen organisasi terhadap turnover intention. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bentuk survey penelitian. Responden berjumlah 50 karyawan. Pengolahan data menggunakan piranti lunak Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turn over intention*, *job insecurity*, stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turn over intention*.

**Kata kunci:** Kepuasan, kompensasi, *turn over intention*, *job insecurity*, stress kerja, komitmen.

### PENDAHULUAN

Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa Industri yang sehat dapat menunjang banyak lini, baik terhadap pendapatan pajak Negara ataupun ke Industri itu sendiri, yang dapat berdampak pula ke penghasilan karyawannya. Namun dapat disebut sebagai tindakan pencegahan apabila kita mengetahui situasi dan kondisi di lingkungan karyawan secara langsung, sebagai aset utama perusahaan, apakah baik-baik saja ataupun ada hal yang harus diperhatikan, atau diperbaiki. PT Mercedes-Benz Indonesia sebagai perusahaan yang sudah cukup dewasa, telah berumur 52 tahun di tahun 2022, dan sudah berulang kali mengalami pergantian manajemen yang berdampak kepada gaya dan penamaan perusahaan, diharap dapat mewakili perusahaan yang matang di Indonesia. Keberhasilan pencapaian Mercedes-Benz Distribution Indonesia tidak lepas dari faktor penting sumber daya manusia yang mempengaruhinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan memicu terjadinya turnover intention (Putradiarta, 2016). Turnover intention dapat diartikan sebagai kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Pranowo, 2016).

## STUDI PUSTAKA

Menurut Tika Nur Halimah dkk (2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Karyawan yang melakukan turnover biasanya mereka sudah merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan pada suatu perusahaan menurut Sivellea Firdaus dkk (2017). Tika Nur Halimah dkk (2016) turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Fauzan Hakim dkk (2016) menggariskan secara detil faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover antara lain faktor eksternal yang terdiri dari aspek lingkungan dan aspek individu, factor internal yang terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir. Manurung et al (2013) menyebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, yaitu meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, dan hilangnya biaya-biaya peluang strategik. Dampak turnover bagi perusahaan menurut Dharma (2013) adalah biaya penarikan karyawan, biaya latihan, apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut, tingkat kecelakaan kerja pada karyawan baru cenderung tinggi, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, diperlukan melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan, serta kompensasi ekstra yang diberikan kepada karyawan pengaju, yang berdampak pada keuangan perusahaan. *Turn Over Intention* ini diukur oleh kompensasi kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi.

Cascio F. Wayne (2016), menyatakan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung. Ardana (2015), menyatakan bahwa : Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2015), menyatakan bahwa: Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Sastrohadiwiryo dalam Yuniarsih (2017), menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator dan item pernyataan variable Kompensasi yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Hasibuan (2015).

Adapun yang menjadi dimensi atau komponen yang membentuk *job insecurity* menurut Chirumbolo dan Hellgren (2003): a) Pada aspek pekerjaan, misalnya tidak adanya promosi, tidak adanya kenaikan upah, dan pengaturan jadwal yang berubah-ubah; b) Kemungkinan perubahan terhadap keberlanjutan pekerjaan, misalnya seperti timbulnya tingkat kekhawatiran dipecat dan juga tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat; c) Kemungkinan perubahan pada tingkat lingkungan kerja, misalnya seperti adanya perubahan peraturan dalam perusahaan dan juga tingginya tingkat persaingan; d) Komitmen organisasi. Penelitian Pangat (2013), menemukan bahwa *job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja. e) Kepuasan kerja. Pangat (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan supervisi, dan rekan kerja manusia. Indikator dan item pernyataan variable *job insecurity* yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Ratnaningsih (2013).

Auliya Annisa dkk (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Menurut Revilia Dian Rismayanti dkk (2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator dan item pernyataan variable Kepuasan Kerja yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Rismayanti dkk, (2018).

Pengertian Stress Kerja, Tantra dan Larasati, (2015) menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi kejenjangan yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat, hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban, struktur organisasi dan iklim kerja, dukungan sosial. Indikator dan item pernyataan variable Stres Kerja yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Tantra dan Larasat (2015).

Pengertian Komitmen Organisasi: Menurut (Darmawan, 2013) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Dan (Umam, 2010) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator dan item pernyataan variable Komitmen Organisasi yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Saeka dkk, 2016.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang akan digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah *structural equation modelling*. Menurut Santosa (2018), *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah metode statistis yang digunakan oleh para peneliti di berbagai bidang. Secara umum ada dua jenis SEM, yakni SEM berbasis varians dan kovarians. PLS adalah SEM berbasis varians, dimana menurut Chin dalam Santosa (2018), PLS mampu menangani model jalur dengan konstruk reflektif atau formatif, bahkan kombinasi keduanya dalam sebuah model. Dalam penelitian ini, metode SEM yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

Metodologi ini memakai pendekatan kuantitatif, dan Variabel penelitian yang digunakan sebagai objek penelitian tesis adalah variable bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel tersebut dapat diterangkan sebagai berikut: (X1), *Job Insecurity* (X2), kepuasan kerja (X3) stres kerja (X4) dan komitmen organisasi (X5), serta variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2018). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam karyawan PT. Mercedes Benz Indonesia.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner (angket) yang terdiri dari 36 butir pernyataan dengan skala likert kepada 500 karyawan sebagai responden.

Menurut Chin (1998) dalam Yuliantini (2017) untuk penelitian awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,7. Reliabilitas adalah sejauh mana skala menghasilkan skor yang konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang (Malhotra, 2009). Penelitian menggunakan SEM Partial Least Square (PLS) dalam pengolahan data, dimana untuk mengetahui reliabilitas selain menggunakan *cronbachs*

*alpha* dapat juga menggunakan *composite reliability*, dimana skor yang dianjurkan untuk *composite reliability* adalah  $\geq 0,6$ . Nilai reliabilitas tinggi ditunjukkan dengan nilai 1,00 dan reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah  $\geq 0,7$ . Rule of thumb nilai *alpha* atau *composite reliability* harus  $>$  dari 0,7 meskipun nilai 0,677 masih dapat diterima (Hair et.al., 2006 dalam Yuliantini, 2017). Dari jumlah kuesioner atau angket yang dapat diolah, yaitu sebanyak 50 responden dalam penelitian ini, kemudian data tersebut ditabulasikan menggunakan microsoft excel (.xls). data tersebut kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan metode SEM PLS dengan menggunakan software pengolahan data SmartPLS 3.0 Professional Editions. Nilai convergen validity adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Umumnya nilai *composite reliability* dari uji validitas yang dapat digunakan minimal 0,5 atau lebih maka dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas dari instrument ini reliabel secara statistik. Untuk mengetahui reliabilitas instrument, pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diketahui dengan skor *cronbachs alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 1. Hasil Skor Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Job Insecurity</i>	0.659	0.661	0.668	0.602
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.645	0.626	0.643	0.428
<b>KomitmenOrg</b>	0.502	0.573	0.606	0.538
<b>Kompensasi</b>	0.615	0.572	0.616	0.370
<b>Stress Kerja</b>	0.545	0.608	0.574	0.345
<b>TurnoverIntention</b>	0.636	0.640	0.652	0.523

Secara umum nilai *composite reliability* yang dapat digunakan minimal 0,5 atau lebih maka dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas dari instrument ini reliabel secara statistik.

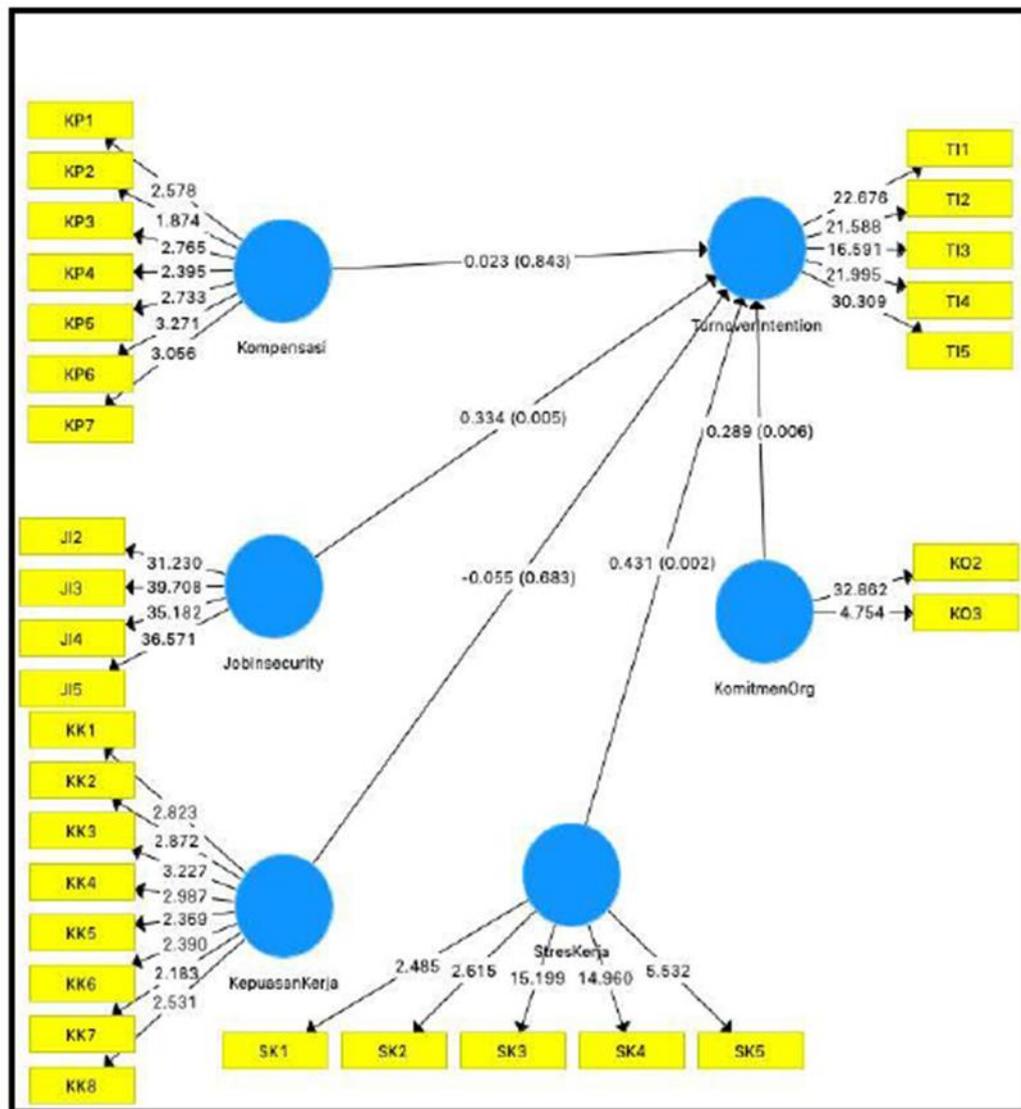
Model Pengukuran (Inner Model) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Pengukuran ini melalui model struktural yaitu R-square ( $R^2$ ). Analisis pengukuran menggunakan Smart PLS 3.0. Berdasarkan data yang diolah menggunakan Smart PLS 3.0, diperoleh adjusted R-square sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
<i>Turnover intention</i>	0.5715	0.5569

Berdasarkan sajian data tabel nilai R-Square diatas, dapat diketahui nilai adjusted R-square variabel Turnover intention adalah 0,556 (55,6 %). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja, job insecurity, kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel Turnover intention sebesar 55,6% atau masih ada 44,4% variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Hasil inner model dalam Smart PLS 3.0 menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Inner Model

Dalam penelitian ini, hipotesis dimasukkan menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna terkait hubungan antar variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis yaitu nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengaruh *Job Insecurity*, *Komitmen Organisasi*, *Kepuasan Kerja*, *kompensasi* dan *stres kerja* terhadap *Turnover intention* dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Pengaruh Antar Variabel- *Result for Inner Weights*

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Insecurity -&gt; Turnover intention</i>	0.231	0.225	0.081	2.840	0.005
<i>Kepuasan Kerja -&gt; Turnover intention</i>	-0.055	-0.024	0.093	0.284	0.474
<i>KomitmenOrg -&gt; Turnover intention</i>	0.200	0.213	0.072	2.745	0.006
<i>Kompensasi -&gt; Turnover intention</i>	0.023	0.003	0.081	0.137	0.585
<i>Stress Kerja -&gt; Turnover intention</i>	0.299	0.275	0.095	3.119	0.002

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan hubungan Kompensasi terhadap Turnover intention sebagaimana dilihat pada tabel menunjukkan nilai (O) yang merupakan koefisien jalur sebesar 0.023 dengan nilai T statistic sebesar 0.137. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel (1.960). Sehingga dapat diartikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Turnover intention.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan hubungan Job Insecurity terhadap Turnover intention sebagaimana dilihat pada tabel menunjukkan nilai (O) yang merupakan koefisien jalur sebesar 0.232 dengan nilai T statistic sebesar 2,840. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.960). Sehingga dapat diartikan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hubungan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention sebagaimana dilihat pada tabel menunjukkan nilai original (O) yang merupakan koefisien jalur sebesar -0.055 dengan nilai T statistic sebesar 0.284. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel (1.960). Sehingga dapat diartikan bahwa hubungan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan hubungan Stress Kerja terhadap Turnover intention sebagaimana dilihat pada tabel menunjukkan nilai (O) yang merupakan koefisien jalur sebesar 0.299 dengan nilai T statistic sebesar 3,119. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.960). Sehingga dapat diartikan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan hubungan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention sebagaimana dilihat pada tabel menunjukkan nilai (O) yang merupakan koefisien jalur sebesar 0.200 dengan nilai T statistic sebesar 2,745. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.960). Sehingga dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka yang didapat dari hasil penelitian bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover intention. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2021) yang menguji pengaruh kompensasi kerja terhadap Turnover intention dan Ayuningtyas dkk (2020), yaitu kompensasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Sesuai dengan hasil dari penelitian peneliti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention dikarenakan secara umum kompensasi di PT.Mercedes Benz Indonesia sudah cukup terkelola, hal ini tercermin bahwa apabila dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR) maka standar remunerasi sudah jauh berada di atas UMR. Beberapa bentuk kompensasi lain yang diterima oleh karyawan yaitu berupa bonus yang diberikan satu kali dalam satu tahun atas pencapaian key performance indicator (KPI) individu, bonus lain yang diberikan satu tahun sekali yaitu atas pencapaian KPI kinerja perusahaan secara keseluruhan dan yang terakhir perusahaan juga memerhatikan kesesuaian remunerasi yang diterima dengan faktor ekonomi makro misalnya inflasi. Beberapa faktor tersebut dimungkinkan menjadi penyebab kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka yang didapat dari hasil penelitian bahwa Job Insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2018) yang menguji pengaruh Job Insecurity terhadap turnover intention dan Handaru dkk (2021), yaitu Job Insecurity berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasakan meraka dalam posisi insecurity atau tidak nyaman maka hal ini berpotensi akan semakin tinggi tingkat turnover intention. Beberapa indikator pernyataan seperti pentingnya pekerjaan bagi diri pribadi, kekhawatiran kehilangan pekerjaan di kemudian hari terbukti menjadi bagian dari fokus karyawan. Hal ini juga didukung dengan tingkat kompensasi yang dinilai cukup memadai sehingga responden yang menjadi penelitian ini memahami

sekali pentingnya kenyamanan bekerja agar dapat menekan tingkat *turn over intention* atau dengan posisi sebaliknya pada saat mereka merasakan *insecurity* hal ini dikhawatirkan berkontribusi terhadap tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka yang didapat dari hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2018) yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover intention dan Ardianto dkk (2020), yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil yang tidak signifikan ini dimungkinkan karena beberapa hal, apabila merujuk kepada statistik deskriptif dengan mayoritas usia karyawan adalah 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 44 % dan masa bekerja responden 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 40 % maka hasil ini mencerminkan kematangan berpikir dan konsistensi dalam bekerja dan pengambilan keputusan, dengan masa kerja dan usia yang terbilang matang maka kepuasan kerja bukan lagi menjadi faktor utama, responden dalam penelitian ini tidak perlu merasa puas karena path carrer yang sudah jelas. Berdasarkan kondisi tersebut maka dimungkinkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka yang didapat dari hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap Turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2018) yang menguji pengaruh stress kerja terhadap Turnover intention dan Parwoto dkk (2020), yaitu stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil dengan arah koefisien menunjukkan bahwa dengan tingkat stress yang semakin tinggi responden dalam penelitian ini menyadari akan berdampak pada semakin tingginya tingkat turnover intention. Beberapa indikator pernyataan seperti tingkat konsentrasi yang cukup tinggi, rentang waktu penyelesaian pekerjaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan menjadi faktor pemicu stress kerja dan hal ini disadari oleh responden bahwa apabila beberapa faktor ini terus terjadi maka di satu titik akan berkontribusi terhadap tingginya turnover intention.

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka yang didapat dari hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya dkk (2021) yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention yaitu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention. Arah koefisien positif menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat turnover intention. Komitmen organisasi yang disampaikan oleh perseroan seharusnya mampu menekan tingkat turnover akan tetapi fakta yang didapat selama melakukan penelitian ini adalah terdapat beberapa komitmen organisasi yang sudah disampaikan kepada karyawan dan berujung kepada ketidakjelasan di kemudian hari.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis memberikan kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.  
Hal ini dikarenakan secara umum kompensasi di PT.Mercedes Benz Indonesia sudah cukup terkelola, hal ini tercermin bahwa apabila dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR) maka standar remunerasi sudah jauh berada di atas UMR. Sehingga Kompensasi Kerja tidak menjadi topik yang utama lagi
2. Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasakan, mereka dalam posisi insecurity atau tidak nyaman maka hal ini berpotensi akan semakin tinggi tingkat turnover intention, dan Job Insecurity benar-benar dijaga oleh peraturan yang dijaga benar-benar oleh Perusahaan dan Sarikat

Pekerja, Dan apabila ada keputusan PHK, dirundingkan benar-benar oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja.

3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. apabila merujuk kepada statistik deskriptif dengan mayoritas usia karyawan adalah 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 44 % dan masa bekerja responden 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 40 % maka hasil ini mencerminkan kematangan berpikir dan konsistensi dalam bekerja dan pengambilan keputusan, dengan masa kerja dan usia yang terbilang matang maka kepuasan kerja bukan lagi menjadi faktor utama.
4. Stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat stress yang semakin tinggi responden dalam penelitian ini menyadari akan berdampak pada semakin tingginya tingkat turnover intention.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perlunya evaluasi dan pengawasan atas Komitmen Perusahaan yang sudah menjadi sebuah keputusan, konsistensi kedepan, sangat dibutuhkan oleh karyawan. Beberapa dispute terkait kebijakan pajak, yang karyawan menuntut pajak ditanggung oleh perusahaan, namun Perusahaan tetap mengacu kepada UU Dasar 1945 pasal 23A, dan UU No.16 tahun 2009 bahwa pajak adalah kewajiban orang perorang. Kemudian Komitmen Organisasi untuk menyerap Omnibus Law Cipta Kerja yang tanpa dipilah dapat mengecilkan pesangon/pension juga dapat menurunkan citra Komitmen Organisasi. Perlunya waktu intens untuk berdialog kemudian mengeluarkan Komitmen. Hal seperti ini harus ditegaskan Kembali dan diperingati secara terus-menerus, tidak menjadikan ketidakjelasan atas sebuah implementasi komitmen organisasi yang seharusnya mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif.
2. Peran Serikat Pekerja, merupakan peran non struktural yang cukup tinggi berperan dalam bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh karyawan, didalam perusahaan objek peneliti, ini menyebabkan ketergantungan karyawan terhadap setiap Komitmen Organisasi harus didiskusikan dahulu oleh Serikat Pekerja dan menjadi semakin signifikan. Perannya. Namun menurut hemat peneliti ketergantungan ini perlu dibatasi karena hal ini berpotensi menjadi barrier atas implementasi komitmen organisasi, dengan cara perusahaan, yang diwakili HR lebih mendekat lagi kepada karyawan, lebih menampung aspirasinya. Yang tampak pada penelitian, bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention. Semakin perusahaan mengeluarkan komitmen, maka karyawan semakin gelisah, dan meningkatkan turnover intention.
3. Nilai kompensasi pengunduran diri perusahaan objek penelitian ini relatif memiliki nilai yang cukup tinggi, evaluasi atas nilai kompensasi ataupun skema kompensasi pengunduran diri dibutuhkan karena hal ini dapat berpotensi memicu terjadinya turnover intention. Terdapat beberapa kejadian bahwa karyawan cenderung untuk memilih mengundurkan diri dan menerima kompensasi pengunduran diri karena nilai kompensasi tersebut dapat digunakan untuk keputusan investasi.
4. Mengingat bahwa pandemi belum lagi berakhir, hingga situasi terhadap turnover masih akan tetap sama, sehingga apabila jaman pandemi berakhir maka tetap perusahaan mempunyai tugas, bagaimana mengemas kompensasi menjadi begitu menarik, terutama dalam komunikasi penyampaianya, menekan job insecurity menjadi job yang secure, menjadikan bahwa lapangan kerja dapat menjadi kepuasan tersendiri, menengarai stress kerja, dan berkomitmen yang dapat diterima oleh karyawan tanpa kecurigaan sedikitpun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu Handaru, dkk .2021. Pengaruh job insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap turnover intention pada laryawan industri automotive dan metal part. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.

- Alamsyah Agus ,dkk. 2016 Pekaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang). Jurnal JEnsitech Vol. 03 No. 01, Bandung: FISIP UIN Sunan Gunung Djati.
- Annisa Falakha; Parwoto .2020. Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Turnover intention karyawan outsourcing (Studi pada PT. Trifa Sari Nusantara). Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi.
- Ardana 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Cascio, Wayne F., 2016. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life . McGraw-hill Inc. USA.
- Chang, L., 1993. Using confirmatory factor analysis of multitrait-multimethod data to assess the psychometrical equivalence of 4-point and 6-point likert type scales. Proceeding of the Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education, Apr. 13-15, ERIC, Atlanta, GA., pp: 1-47.
- Chirumbolo, A., & Hellgren. 2003. Individual and Organizational Consequences og Job Insecurity. a European Study, economic and Industrial Democracy, 215-238.
- Chomeya, R. 2010 Quality of Psychology Test between Likert Scale 5 and 6 Points. Journal of Social Sciences, 6, 399-403. <http://dx.doi.org/10.3844/jssp.2010.399.403>
- Chomeya, Rungsum .2010. Quality of Psychology test between likert scale 5 and 6 points. Journal of Social Sciences 6 (3) P. 399-403.
- Darmawan, D. 2013. Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Farizka Ayuningtyas; Hari Susanta Nugraha 2018. Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap turnover intention pada buruh di Kabupaten Kudus (Studi kasus pada PT. Pura Barutama unit Offset Divisi Produksi). Jurnal Administrasi dan bisnis.
- Firdaus Sivellea, dkk. 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada PT. Supranusa Indogita Tbk.). Jurnal Manajemen Branchmark Vol. 3 No. 3, Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Hair, Joseph & Ringle, Christian & Sarstedt, Marko. 2013. Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. Long Range Planning. 46. 1-12. 10.1016/j.lrp.2013.08.016.
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). Jurnal Penelitian Manajemen, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I M.W.K Jaya; Ni M.A Widiastini .2021 . Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Prospek Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Mangkunegara, A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, S. C. 2004. Kreativitas Sebagai Aktualisasi Diri. Jakarta: PT Gramedia.
- Nasution, M.I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume VII, No. 3, pp. 407-428.
- Nawal Yazid Thalib; Dadan Ridwanuloh; Himyatul Hidayah .2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di Industri Farmasi Karawang. Cerdika Jurnal Ilmiah Indonesia
- Nurismi Psyahbani .2018. Pengaruh job insecurity, keamanan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel. Jurnal Ilmiah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Pangat, A. P. 2013. Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya kelola Profitama. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Pranowo, Ridwan Suryo. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Putradiarta, Alfianarya. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja terhadap Intention To Quit (Keinginan untuk keluar) (Studi pada Karyawan PT Bank Jateng). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ratnaningsih. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organisasi Saeka I Putu Agus Pande Dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali). Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 6, Bali: Universitas Udayana.
- Salmon, J., & Heery, E. 2000. The Insecure Workforce. New York: Routledge.
- Santoso, Paulus Insap. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS. Yogyakarta: Andi
- Sri Rahayu Ningsih .2018. Pengaruh Stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan BTN Syariah KC Solo. Jurnal ilmiah IAIN Salatiga
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Umam, K. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Yusuf, M.A. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan: Prenadamedia.
- <https://www.gaikindo.or.id/whole-sales-domestik-maret-2021-naik-7257-persen-merek-jepang-memimpin/>
- <https://oto.detik.com/mobil/d-5652900/covid-19-masih-ganas-penjualan-mercedes-benz-malah-naik-drastis-di-indonesia>