

Pengaruh Kompensasi, *Job Security*, dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Sobein

Shierli Wijaya^{*1},

¹Program Studi S1 Manajemen, Universitas Pradita, Tangerang, Indonesia
email: Shierli.wijaya@pradita.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *job security*, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sobein yang merupakan salah satu perusahaan start up di wilayah Tangerang. Populasi dari penelitian ini adalah 55 orang karyawan dari berbagai divisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan populasi. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui SPSS statistics versi 26. Untuk mempertahankan karyawan agar mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan maka perlu untuk diperhatikan beberapa hal yang sangat penting, antara lain kompensasi yang memadai, keamanan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan, serta motivasi kerja yang semakin meningkat. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai R-square dari kompensasi, *job security*, dan motivasi kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 52,9% dan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Total sebanyak 2 hipotesis dapat diterima dan 1 hipotesis ditolak, yaitu pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sobein.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, *Job Security*, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of compensation, job security, and work motivation on turnover intention at PT Sobein, a start-up company in the Tangerang area. The population of this study was 55 employees from various divisions. The sampling technique used was total sampling, which is taking samples with the same number as the population. The data processed in this study are primary data obtained through questionnaires. The data analysis technique used was SPSS statistics version 26. To retain employees so that they do not have the desire to leave the company, it is necessary to pay attention to several very important things, including adequate compensation, job security that can be felt by employees, and increasing work motivation. From the results of data processing, it was found that the R-square value of compensation, job security, and work motivation influenced turnover intention by 52.9% and the remaining 47.1% was influenced by other factors not explained in this study. A total of 2 hypotheses were accepted and 1 hypothesis was rejected, namely that compensation has no effect on employee turnover intention at PT Sobein.

Keywords: Human Resource Management, Compensation, Job Security, Work Motivation, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal organisasi yang krusial untuk keberlangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan atau pengaturan sumber daya manusia yaitu sebuah kebijakan dan latihan dalam rangka memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Dessler, 2020). Kinerja yang maksimal, loyalitas, dan tingkat retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor

dari dalam organisasi itu sendiri, termasuk bagaimana sistem kompensasi yang diberikan, rasa aman dalam bekerja (*job security*), serta motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan harus memelihara dan memperhatikan para pekerjanya agar mereka merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya (Ayuningtyas&Nugraha, 2018). Terdapat beberapa tahapan yang bisa dilaksanakan organisasi agar karyawan tidak mempunyai niatan untuk berrkarya di perusahaan lain, yaitu dengan memberikan kerangka kerja yang jelas kepda setiap karyawan agar mereka mengetahui fungsi masing-masing, memberikan pengawasan atau pendampingan yang berkualitas, ada tempat bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat dan pikiran mereka secara bebas, serta memberikan perlakuan yang adil dalam bekerja (Arief & Suwanto, 2020).

Jika kita amati di beberapa waktu terakhir, ada banyak organisasi yang menghadapi masalah serius yaitu berupa tingginya tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan. Masalah ini tidak hanya berpengaruh pada proses operasional, tetapi juga akan mengganggu keberlanjutan kerja serta akan meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah banyaknya jumlah karyawan yang keluar masuk di PT Sobein selama tahun 2022, 2023, dan 2024.

Tabel 1. Detail perubahan jumlah karyawan PT Sobein

Tahun	2022	2023	2024
Jumlah karyawan masuk	32 orang	70 orang	29 orang
Jumlah karyawan keluar	16 orang	32 orang	39 orang

Sumber: Data dikelola oleh peneliti, 2025.

Dari data tabel tersebut, bisa kita analisis pada tahun 2022 terdapat karyawan baru yang masuk 32 orang tetapi jumlah karyawan yang pindah ke perusahaan lain sejumlah 16 orang. Di tahun 2023 jumlah karyawan baru meningkat 70 orang, namun jumlah yang keluar dari perusahaan juga semakin meningkat yaitu sebanyak 32 orang. Tahun 2024 total karyawan baru sejumlah 29 orang, jumlah karyawan yang keluar semakin bertambah dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 39 orang. Jika dilihat dari data tersebut maka pihak perusahaan perlu untuk mengevaluasi hal-hal apa saja yang menjadi faktor seorang karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan agar dapat mencegah jumlah yang makin banyak setiap tahunnya. Penyebab *turnover intention* yaitu jika kondisi saat karyawan mulai merasakan situasi kerjanya kurang nyaman atau tidak cocok dengan apa yang diinginkan (Gunawan&Andani, 2020).

Salah satu penyebab utama dari meningkatnya *turnover intention* adalah ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Kompensasi yang kurang mencukupi atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat memicu karyawan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik. Pemberian kompensasi yang memadai baik secara financial maupun non-financial dapat meningkatkan kesetiaan pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain dapat dicegah. Dampak dari semua ini yaitu angka *turnover* dapat ditekan dan biaya perekrutan otomatis akan berkurang sehingga mempengaruhi stabilitas kinerja operasional (Hawari&Madison, 2023). Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diperoleh pekerja karena melaksanakan tugasnya, yang diganti oleh perusahaan bisa berupa uang, insentif, atau *rewards* yang bermanfaat untuk memberi motivasi karyawan agar ikut serta di program pengembangan perusahaan serta memunculkan kesetiaan karyawan (Tj Winoto dan Paulus, 2015). Kompensasi memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan yang kompeten. Teknik yang digunakan oleh banyak manajer perusahaan pada umumnya untuk membangun retensi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau penghargaan kepada karyawan setelah setiap karyawan dievaluasi kinerjanya.

Selain itu, faktor *job insecurity* atau rasa ketidakamanan dalam pekerjaan juga mempengaruhi kesetiaan karyawan. Jaminan keberlanjutan kerja juga menjadi aspek penting, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak menentu. Jika karyawan merasa posisi kerjanya tidak aman maka mereka cenderung memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan yang menawarkan stabilitas lebih besar. *Job security* merupakan harapan seseorang terhadap keberlanjutan atau kepastian tentang pekerjaan saat ini untuk masa depan dan terlindungi dari kemungkinan terjadinya kehilangan pekerjaan (Sari et al, 2019). Apabila kita tinjau dari sisi perusahaan maka ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi *job security*, yaitu kondisi ekonomi, keadaan perusahaan, permintaan pasar untuk keterampilan tertentu, inovasi teknologi dan juga kinerja karyawan itu sendiri. Pentingnya rasa keamanan kerja bagi karyawan yaitu untuk stabilitas keuangan, meningkatkan fokus dan produktivitas dalam bekerja, menciptakan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena tingkat pergantian karyawan rendah dan mengurangi biaya rekrutmen serta pelatihan.

Di sisi lain, motivasi kerja yang rendah juga sangat berkontribusi terhadap tingginya tingkat *turnover intention*. Ketika karyawan tidak memiliki dorongan baik secara internal atau eksternal yang cukup untuk memberikan kinerja optimal, maka keterikatan terhadap perusahaan pun akan melemah. Motivasi kerja yang terbentuk dengan baik akan membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan mereka memiliki dorongan untuk dapat mencapai tujuan ataupun visi misi dari perusahaan tempatnya bekerja. Jika motivasi ini tidak tercipta maka karyawan akan cenderung bekerja lebih lambat dan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara umum. Pihak manajemen perusahaan perlu untuk mengetahui kebutuhan karyawan dan faktor pendorong lainnya untuk dapat lebih efektif dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui *training* yang rutin untuk karyawan dan dari hal tersebut dapat dibarengi dengan dorongan motivasi yang berupa tindakan atau kata-kata penyemangat untuk karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Putra & Mujiati, 2019). Motivasi kerja yang baik merupakan upaya pengarahan kerja efektif serta contoh ketekunan, yang bisa meningkatkan fokus pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai jobdesk serta mendorong kinerja berprestasi, dan memperkuat citra perusahaan. Secara teori disebutkan bahwa motivasi dapat timbul dari keberadaan kategori dasar manusia, meliputi kebutuhan fisik, keamanan, sosial, keegoisan, dan pengembangan diri (Adha et al., 2019).

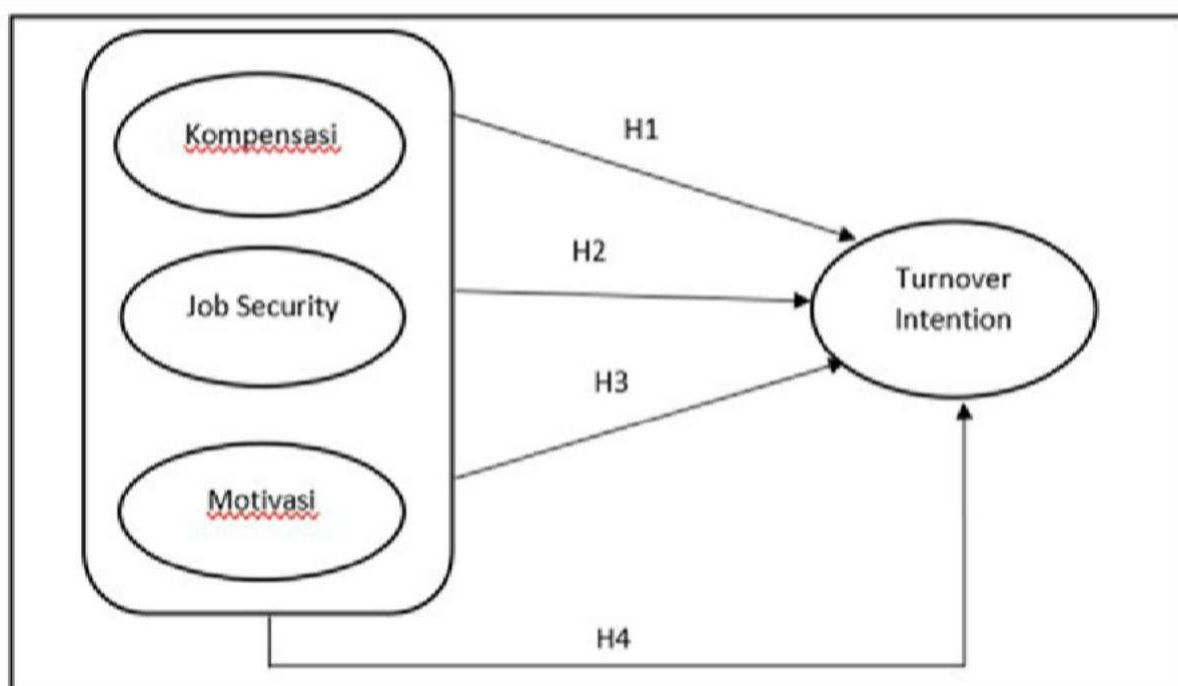
Melalui penelitian ini, penulis ingin menganalisis sejauh mana pengaruh kompensasi, *job security*, serta motivasi kerja terhadap jumlah *turnover intention* pekerja pada PT Sobein. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang strategis bagi pihak manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dalam rangka mengurangi tingkat *turnover intention* dan juga meningkatkan retensi karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Kawasan riset penelitian ialah sebuah lokasi peneliti melakukan penelitian yaitu di PT Sobein, salah satu perusahaan di wilayah Tangerang. Pemilihan lokasi yang diambil peneliti didasari karena perusahaan ini merupakan area penelitian yang dapat dijangkau. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari divisi *Content Creator*, *Host Live Stream* serta bagian *Management*. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT Sobein. Populasi penelitian sebanyak 55 karyawan dan metode penentuan sampel yang dipakai dalam penelitian adalah *total sampling*, yang artinya penentuan sampel yang jumlahnya sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan penggunaan teknik *total sampling* ini adalah karena jumlah sampel kurang dari 100 orang sehingga seluruh populasi yang berjumlah 55 karyawan PT Sobein digunakan sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang dilakukan pada bulan April sampai Juli 2025. Pengolahan atau analisis data statistik menggunakan SPSS *statistic* versi 26.

Riset ini memakai 4 variabel: Kompensasi, *Job Security*, Motivasi Kerja, dan *Turnover Intention*. Dengan menggunakan SPSS Versi 26 maka ada beberapa pengukuran yang dilakukan, meliputi uji kualitas data (tes reliabilitas dan validitas) dan tes asumsi klasik antara lain tes koefisien determinasi, serta tes regresi linier berganda). Pemeriksaan hipotesis yang dilakukan meliputi tes parsial serta tes simultan. Tes Parsial (Uji t) merupakan cara yang dilakukan dalam menghitung dampak faktor independen secara terpisah terhadap faktor dependen. Kriteria pengecekan uji t yaitu nilai signifikansi 0,05. Jika nilai $T_{hitung} > T_{table}$, maka asumsi H_0 tidak diterima dan menunjukkan adanya efek faktor independen terhadap faktor dependen. Di sisi lain, apabila besarnya $T_{hitung} < T_{table}$, hipotesis H_0 disetujui menunjukkan tidak adanya dampak (Nasution et al., 2019). Uji simultan digunakan untuk menguji efek variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), *Job Security* (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bagi *turnover intention* sebagai faktor dependen (Y). Untuk mengetahui pengaruh tersebut, dapat dilihat melalui tingkat signifikansi 0,05 dan nilai f hitung. Apabila besarnya $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka asumsi diterima, sedangkan apabila besarnya $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka asumsi tidak diterima.

Model penelitian yang digunakan dapat kita lihat melalui gambar berikut:



Gambar 1. Efek variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y

Hipotesis dari riset ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi membawa pengaruh bagi *Turnover Intention*

H2: *Job Security* membawa pengaruh bagi *Turnover Intention*

H3: Motivasi membawa pengaruh bagi *Turnover Intention*

H4: Kompensasi, *Job Security*, dan Motivasi membawa pengaruh bersamaan bagi *Turnover Intention*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian berjumlah 55 orang karyawan PT Sobein. Profil responden yang diteliti dibagi ke dalam kategori jenis kelamin, usia, dan divisi yang terdapat di perusahaan. A) jenis kelamin responden yang mengisi survey sebanyak 24 orang pria atau sekitar 44% dan 31 orang perempuan atau 56% dari total karyawan. B) responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 44 orang atau 80% dari total dan yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 11 orang atau 30% dari total karyawan. C) responden yang bekerja sebagai *host live streamer* adalah

sebanyak 21 orang (39%), divisi *management* sebanyak 16 orang (29%), *content creator* sebanyak 15 orang (27%), dan divisi operasional sebanyak 3 orang (5%).

3.1 Uji Kualitas Data

a) Hasil Tes Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur dengan tepat indikator masing-masing variabel. Setiap item pernyataan merepresentasikan indikator tertentu, dan keabsahannya diuji dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika nilai *r* hitung melebihi *r* tabel, maka item tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item dari variabel kompensasi, keamanan kerja (*job security*), motivasi kerja, dan *turnover intention* memiliki nilai *r* hitung yang lebih tinggi dari *r* tabel, sehingga semua indikator tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi atau keandalan dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dikatakan andal apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Harianja & Saputro, 2024). Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap *reliabel* atau dapat dipercaya.

3.2 Tes Koefisien Determinasi

Tabel 2. Pengujian Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.502	2.932
^a . Predictors: (Constant), Motivasi, Job Security, Kompensasi				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel tersebut kita peroleh besaran R-Square yaitu 52,9% dan angka itu bisa dikatakan kuat sebab nilainya mendekati 1. Hal tersebut memiliki arti bahwa sebesar 52,9% variabel *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi, *job security*, serta motivasi. Selebihnya sebanyak 47,1% dijabarkan oleh pengaruh variabel lainnya yang belum dijabarkan dalam riset ini.

3.3 Tes Regresi Linier Berganda

Tes regresi linier bermanfaat bagi seberapa besar signifikansi efek variabel independen kompensasi, *job security*, serta motivasi kerja dan juga variabel dependen *turnover intention*.

Tabel 3. Tes Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.575	4.081		1.366	.178
	Kompensasi	-.137	.166	-.106	-.820	.416
	Job Security	.403	.071	.681	5.691	.000
	Motivasi	.264	.130	.226	2.027	.048

^a. Dependen Factor: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel diatas menunjukan hasil tes regresi linier berganda dengan bentuk rumus adalah:

$$Y = 5.575 - 0.137X_1 + 0.403X_2 + 0.264X_3$$

Penjelasan:

Y= turnover intention

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi variabel bebas

X1= Kompensasi

X2= *Job Security*

X3= Motivasi Kerja

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi tersebut:

A) Nilai konstanta sebesar 5,575 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel independen (X1, X2, dan X3) berada pada angka nol, maka nilai variabel dependen (Y) tetap berada pada angka 5,575.

B) Hasil analisis regresi untuk variabel X1 menunjukkan bahwa koefisien regresinya bersifat negatif dengan nilai b = -0,137. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit pada X1 akan menyebabkan penurunan nilai Y sebesar 0,137 poin.

C) Untuk variabel X2, hasil regresi mengindikasikan bahwa koefisien regresi bersifat positif, yaitu sebesar b = 0,403. Dengan demikian, peningkatan satu poin pada X2 akan diikuti oleh kenaikan pada Y sebesar 0,403 poin.

D) Pada variabel X3, diketahui bahwa koefisien regresinya juga positif dengan nilai b = 0,264. Hal ini menandakan bahwa jika nilai X3 meningkat sebesar satu unit, maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,264 poin.

3.4 Uji Hipotesis Partial (uji-T)

Tabel 4. Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.575	4.081		1.366	.178
	Kompensasi	-.137	.166	-.106	-.820	.416
	Job Security	.403	.071	.681	5.691	.000
	Motivasi	.264	.130	.226	2.027	.048
a. Dependent Variable: Turnover Intention, nilai t tabel = 2.006						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji.

2. Sebaliknya, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel tersebut.

Berdasarkan data pada tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 0,820, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,006, dan nilai signifikansinya 0,416 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 1 ditolak, yang berarti kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, nilai t hitung variabel *job security* sebesar 5,691 lebih besar dari t tabel 2,006 dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Maka, Hipotesis 2 diterima, menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Terakhir, untuk variabel motivasi kerja, nilai t hitung sebesar 2,027 melebihi t tabel 2,006 dengan nilai signifikansi 0,048 (di bawah 0,05), sehingga Hipotesis 3 juga diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sobein.

3.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni kompensasi (X1), keamanan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* (Y). Pengambilan keputusan pada uji F didasarkan pada dua kriteria: jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Tes F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.242	3	164.414	19.127	.000 ^b
	Residual	438.394	51	8.596		
	Total	931.636	54			
a. Dependen Variabel: Turnover Intention						
b. Predictor: (Constan), Motivasi, Job Security, Kompensasi						

Sumber: Perolehan data SPSS, 2025

Menurut hasil di atas bisa kita simpulkan jika nilai sig (0.000) < 0.05 juga F-hitung (19.127) > F-tabel (3.179) sehingga ada pengaruh dari kompensasi, *job security*, dan motivasi secara bersamaan kepada *turnover intention* di PT Sobein.

4. SIMPULAN

Menurut olah data riset yang sudah dilaksanakan maka bisa kita simpulkan beberapa hal yaitu:

- 1) Kompensasi tidak berpengaruh significant bagi *turnover intention*. Ini menandakan besarnya gaji, bonus ataupun benefit diberikan oleh PT Sobein kepada karyawannya bukan menjadi hal utama dalam menentukan niat mereka untuk pergi dari perusahaan. Karyawan tidak hanya melihat faktor finansial dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi ada faktor lain yang mungkin dapat memicu mereka untuk keluar dari perusahaan seperti kurangnya dukungan dan bimbingan dari atasan langsung, lingkungan kerja atau budaya perusahaan yang tidak mendukung, serta tidak adanya perkembangan karir untuk jangka panjang.

- 2) *Job security* memiliki dampak significant bagi *turnover intention*. Berarti makin tinggi rasa aman pekerja di PT Sobein terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka, akan makin rendah kemauan atau niat mereka undur diri dari organisasi. Jaminan kerja adalah variabel krusial yang wajib diperhitungkan perusahaan sebab menciptakan rasa tenang dan loyalitas karyawan sehingga pada akhirnya tujuan Perusahaan juga akan tercapai dengan maksimal.
- 3) Motivasi kerja membawa pengaruh significant bagi *turnover intention*. Pada umumnya karyawan mempunyai motivasi kerja baik akan cenderung lebih loyal dan memiliki kesetiaan tinggi bagi organisasi. Jika karyawan tidak termotivasi dalam pekerjaannya maka keinginan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain juga akan meningkat. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari cara untuk bisa meningkatkan motivasi kerja, misalnya dapat berupa pengembangan karir, pertemuan rutin bersama antara karyawan dengan pimpinan, atau acara kebersamaan untuk menciptakan semangat kerja.
- 4) Menurut hasil pengecekan regresi berganda yang sudah dilaksanakan, riset menyimpulkan bahwa faktor kompensasi, *job security*, motivasi kerja dengan bersamaan memiliki dampak significant bagi *turnover intention* di PT Sobein. Artinya, ketiga variabel tersebut bersama-sama mempunyai peranan yang krusial dalam membawa dampak bagi niat karyawan untuk undur diri dari organisasi. Ketiganya saling berkaitan dan berkontribusi dalam menurunkan *turnover intention*. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara teratur dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, memuaskan, dan memotivasi, guna menekan tingkat keinginan keluar dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, RN., Qomariah, N., & Hafidzi, AH. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol.4, No.1, 47-62.
- Arief, S., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: ANDI.
- Ayuningtyas, Farizka & Nugraha, Hari Susanta. (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 Bisnis*, Vol 7, No.1, 32-37.
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resources Management*, 16th edition. New York: Pearson Education.
- Ghozali, M. (2021). Faktor Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Margin Terhadap Minat Nasabah Pembiayaan Murabahah Di Bank Syariah. *Dimasejati: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol.3, No.1, 65.
- Gunawan, Santi & Andani, Kurniati W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.2, No.3, 793-802.
- Harianja, I., & Saputro, H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, Vol.10, No.1, 350–360.
- Hawari, Yusmita & Madison. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Pt Goodyear Indonesia Tbk Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, Vol.3, No.1, 77-94.

- Putra, D.M.B.A & Mujiati, N.W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 8, No. 7, 40-45.
- Sari, E., Trifina, M., & Ramadhan, Y. (2019). Pengaruh Job Security Terhadap Komitmen Aektif Organisasi Pada Perawat (Ppnpn) Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda. *Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas 17 Agustus*, Vol.7, No.1, 1-7.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Winoto, Hery & Paulus, Erwin. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT Multi Abadi Sejahtera). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 15, No. 2, 81-97.