

# Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap niat keluar: Peran mediasi komitmen organisasional pada karyawan kedai kopi di Yogyakarta

Gayuh Ridho Gustomo\*, Didik Subiyanto, Eko Yulianto  
Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

\*) Korespondensi (e-mail: [gayu008195.mhs@ustjogja.ac.id](mailto:gayu008195.mhs@ustjogja.ac.id))

## Abstract

This study aims to determine the effects of compensation and job satisfaction on turnover intention, with organizational commitment as a moderating variable, among employees of Homwok Coffee in Yogyakarta. This research is a quantitative study using a non-probability sampling technique, specifically saturated sampling, in which all members of the population were included as the sample. The respondents in this study were 70 employees of Homwok Coffee Yogyakarta. Data analysis consisted of descriptive and inferential statistical analyses, including variance-based SEM and indicator and model fit tests. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on turnover intention, and that job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention. Compensation and job satisfaction have positive, significant effects on organizational commitment. Organizational commitment has a positive, significant effect on turnover intention. Furthermore, organizational commitment can function as a mediating variable in the relationship between compensation and turnover intention, as well as between job satisfaction and turnover intention. This research is expected to help business practitioners understand the extent to which compensation and job satisfaction influence organizational commitment, which, in turn, affects employees' turnover intentions.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap niat berhenti kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, di kalangan karyawan Homwok Coffee di Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, khususnya pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dimasukkan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 70 karyawan Homwok Coffee Yogyakarta. Analisis data terdiri dari analisis statistik deskriptif dan inferensial, termasuk SEM berbasis varians dan uji indikator serta uji kesesuaian model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja. Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja. Lebih lanjut, komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan niat berhenti kerja, serta antara kepuasan kerja dan niat berhenti kerja. Penelitian ini diharapkan dapat membantu praktisi bisnis memahami sejauh mana kompensasi dan kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi niat berhenti kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

How to cite: Gustomo, G. R., Subiyanto, D., & Yulianto, E. (2025). Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap niat keluar: Peran mediasi komitmen organisasional pada karyawan kedai kopi di Yogyakarta. *Journal of Management and Digital Business*, 5(3), 979–997. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i3.1943>



## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen utama dalam memberikan layanan, serta menjadi sumber inovasi dan kreativitas melalui ide-idenya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (A. S. Hidayat, 2018). Salah satu masalah yang berpengaruh terhadap tenaga kerja adalah tingkat *turnover intention* yang tinggi. Tingginya *turnover* di sebuah perusahaan adalah masalah serius, terutama bagi departemen sumber daya manusia (SDM). Industri yang bergantung pada karyawan dengan keterampilan dan spesifikasi tertentu akan sangat merasakan dampak negatifnya ketika karyawan memutuskan untuk berhenti. Kejadian ini tentunya merugikan perusahaan karena mereka menghadapi tantangan dalam mencari pengganti yang sesuai (Ike et al., 2023). *Turnover intention* merupakan isu yang sangat umum di semua sektor industri, baik lokal maupun global. Dampaknya bisa sangat mendalam, mempengaruhi keberlanjutan organisasi serta segala aktivitas yang ada di dalamnya. Terjadinya *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya adalah kompensasi.

Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang diperhatikan banyak organisasi dalam upaya mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Gentari & Syamsudin, 2022). Sistem kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama jika sistem tersebut diterapkan secara adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan yang berlaku. Karyawan yang merasakan tidak puas terhadap kompensasi yang mereka terima cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover intention* (Saputra et al., 2022). Penelitian yang dilakukan Supriati et al. (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Begitu juga dengan penelitian Kusuma & Febrina (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun penelitian ini berbanding dengan penelitian Saputra et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja juga berdampak pada *turnover intention*. Menurut Fadhilah & Adiwati (2022), kepuasan kerja bisa diartikan sebagai perasaan positif yang muncul terhadap pekerjaan seseorang sebagai hasil dari evaluasi karakteristik individu tersebut, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa positif terhadap pekerjaannya, dan begitu pula sebaliknya. Penelitian Rostandi & Senen (2021) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun hal ini berbanding dengan penelitian Wajdi & Nafisa (2023) dan Rembang & Wijono (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasi merupakan perasaan pengakuan, loyalitas, dan keterlibatan yang seseorang rasakan terhadap organisasi atau unit tertentu. Komitmen organisasi terdiri dari tiga bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen juga mencerminkan ikatan kuat seseorang dengan organisasi, menunjukkan sikap positif yang mendalam (Siwi et al., 2020). Penelitian Astuti (2023) menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan yaitu positif dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diperkuat dengan tingginya komitmen organisasi, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk pindah perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian Ayu Dewi (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menyoroti fenomena *turnover* yang terjadi di Homwok Coffee sebagai lokasi penelitian. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pihak manajemen. Dalam beberapa bulan terakhir sejak penelitian ini dimulai, dilaporkan bahwa terdapat 7 karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Pihak manajemen juga menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan berasal dari kelompok usia muda, di mana banyak dari mereka merupakan mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan tinggi. Motivasi utama mereka bergabung dengan Homwok Coffee adalah untuk menambah uang saku sambil tetap melanjutkan studi. Situasi ini menunjukkan bahwa karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh usia muda dan berstatus mahasiswa mungkin mempengaruhi pola *turnover* yang tinggi, sehingga menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen untuk mempertahankan karyawan sekaligus mendukung kebutuhan mereka.

Menurut penelitian Supriati et al. (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Begitu juga dengan penelitian Kusuma & Febrina (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, namun berbeda dengan penelitian Saputra et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain tentang kepuasan kerja terhadap *turnover intention* oleh Wajdi & Nafisa (2023) dan Rembang & Wijono (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan Rostandi & Senen (2021) menemukan hasil sebaliknya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian mengenai kompensasi terhadap komitmen organisasi oleh Trisnawati et al. (2022) dan Leo & Mesra B (2024) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, berbeda dengan penelitian yang ditemukan oleh Baidun (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menurut Agung et al. (2024) dan Cherif (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menurut Yunita (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Ayu & Dewi (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun dalam penelitian Parashakti & Astuti (2023) menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan yaitu positif dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diperkuat dengan tingginya komitmen organisasi, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk pindah perusahaan.

Penelitian ini sangat penting dilakukan karena terdapat inkonsistensi dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sehingga membuka peluang untuk melakukan pengkajian kembali pada tempat riset yang berbeda. Maka dari itu observasi ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi yang berdampak pada *turnover intention* pada karyawan Homwok Coffee di Yogyakarta. Komitmen organisasi menjadi variabel mediasi karena dapat menghubungkan kompensasi dan kepuasan kerja dengan turnover intention. Ketika karyawan merasa lebih terikat dengan organisasi, mereka cenderung lebih puas dan kurang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan, menjadikannya lebih relevan dibandingkan variabel lain.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kompensasi dan Komitmen Organisasi

Kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang atau barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap berada dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kompensasi merupakan faktor krusial dalam kehidupan kerja yang dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Barata, 2020). Pemberian kompensasi berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan. Banyak teori menyebutkan bahwa selain sebagai imbalan, kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten. Adapun indikator komitmen organisasi menurut A. S. Hidayat (2018) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normative. Pada penelitian Agung et al. (2024), Salju et al. (2023), dan Trisnawati et al. (2022) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi juga Tingkat komitmen organisasi terhadap perusahaan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

### Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang positif dan cinta terhadap pekerjaan. Ini terlihat dari bagaimana seorang pegawai bersikap terhadap pekerjaannya, baik dengan sikap positif yang menunjukkan kepuasan atau sikap negatif yang menunjukkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu

tujuan utama yang ingin dicapai setiap pegawai di tempat kerjanya. Ketika pegawai merasa puas, hal ini akan meningkatkan kinerja, komitmen, dan kedisiplinan mereka di masa depan. Komitmen organisasi mencerminkan kesediaan, kesadaran, dan ketulusan individu untuk terlibat dan tetap berada dalam organisasi. Hal ini tergambarkan dari besarnya upaya, tekad, dan keyakinan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan bersama (Husainah et al., 2024). Menurut Fadhilah & Adiwati (2022), tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membangun komitmen organisasi yang kuat di kalangan karyawan. Komponen utama dalam indikator kepuasan kerja adalah pembayaran atau gaji. Memberikan gaji yang adil kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja, sehingga komitmen mereka terhadap organisasi dapat tetap baik atau bahkan meningkat. Pada penelitian Agung et al. (2024) dan Cherif (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan komitmen organisasi yang tinggi juga.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

### **Kompensasi dan *Turnover Intention***

Menurut Hidayat & Agustina (2020), kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kerja atau pengabdian mereka dalam suatu organisasi, pemberian kompensasi kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional demi kepentingan karyawan juga kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Muzakir & Widyantoro (2024) terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu gaji, upah, insentif dan tunjangan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik dalam bentuk materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan karyawan sedangkan niat keluar adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Perusahaan perlu melakukan evaluasi yang cermat terhadap kinerja setiap karyawan. Tindakan ini diambil karena perusahaan ingin memastikan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan sebanding dengan biaya kompensasi yang dikeluarkan. Jika tidak, hal ini dapat memicu terjadinya niat keluar (*turnover intention*) di dalam organisasi. Pada penelitian Yunita (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Wajdi & Nafisa (2023) yang menemukan hasil yang sama. Dengan ini semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. H3: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*)

### **Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention***

Menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu dalam aspek positif maupun negatif. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Maulidah et al. (2022) antara lain pekerjaan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Menurut Susilo & Satria (2019), peningkatan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap

pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu penyebab niat keluar karyawan terjadi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi niat keluar (*turnover*), begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensi niat keluar (*turnover*). Niat keluar (*Turnover*) ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan karena akan meningkatkan biaya untuk merekrut tenaga kerja baru, proses seleksi, serta pelatihan, dan juga dapat menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Puspitaningrum & Izzati, 2022). Pada penelitian Rembang & Wijono (2023) menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan. Begitu juga dengan penelitian Wajdi & Nafisa (2023) yang menyatakan hal yang sama. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*)

### **Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention***

Komitmen organisasi adalah bentuk kepatuhan individu terhadap perkataan, tindakan, peraturan, atau kebijakan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan penuh kesungguhan. Komitmen organisasi juga mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang dapat terlihat dari tingginya kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat keluar (*turnover*) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki dampak negatif signifikan terhadap niat untuk keluar. Jika komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, maka hal ini akan mampu mengurangi tingkat niat untuk keluar dari pekerjaan (Tampubolon & Sagala, 2020). Adapun indikator niat keluar menurut Maulidah et al., (2022) antara lain pikiran untuk berhenti, niat untuk berhenti, dan niat mencari pekerjaan lain. Pada penelitian Yunita (2020), Wajdi & Nafisa (2023) dan Sastrawan et al. (2022), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah niat keluar karyawan.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*)

### **Komitmen Organisasi memediasi Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di organisasi atau meninggalkannya dan mencari pekerjaan baru (Sandy, 2019). Pada penelitian Kristanto & Hastanti (2023) menyatakan komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan penelitian Sandy (2019) yang menyatakan hal yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan mampu membangun komitmen organisasi yang kuat dan tentunya menjadi alasan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Dengan penemuan ini maka dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasi mampu memediasi komitmen organisasi terhadap niat keluar. Maka karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil dan memadai cenderung mengembangkan rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Ketika komitmen organisasi meningkat, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk tetap berada dalam organisasi.

H6: Komitmen organisasi secara signifikan dapat memediasi kompensasi terhadap niat keluar (*turnover intention*)

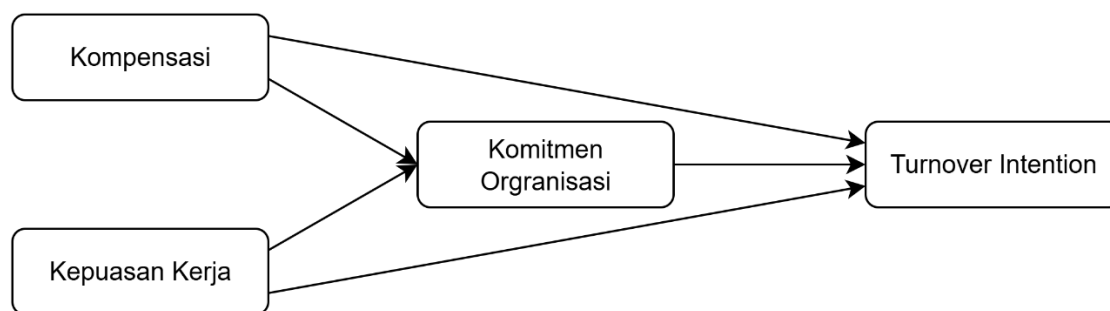
### **Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja meningkat seiring dengan meningkatnya penghargaan terhadap karyawan. Peningkatan penghargaan ini akan membangun semangat karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Misalnya, deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas dan dihargai jika atasan memberikan tanggung jawab pekerjaan secara merata dan adil (Waskito & Putri, 2022). Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin kuat pula komitmen mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang adil akan lebih mendorong karyawan untuk tetap setia dan termotivasi dalam bekerja (Candra et al., 2017). Dalam penelitian Bagus & Surya (2020) dan Pebrianti et al. (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi kepuasan kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*). Dengan demikian komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap niat keluar. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, Dimana karyawan merasa didukung dan termotivasi, yang pada gilirannya semakin memperkuat antara kepuasan kerja dan niat keluar. Dengan demikian Komitmen organisasi berfungsi sebagai faktor kunci yang menghubungkan berbagai elemen dalam konteks retensi karyawan.

H7: Komitmen organisasi secara signifikan dapat memediasi kepuasan kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*)

### **3. Metode Penelitian**

Jenis Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiono, 2020). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis dua prediktor atau analisis berganda, dimana dalam analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.



Gambar 1. Model Penelitian

Dapat juga ditulis dalam persamaan sebagai berikut

$$\text{Persamaan 1: } KO = \beta_0 + \beta_1 K + \beta_2 KK + e$$

$$\text{Persamaan 2: } TI = \beta_0 + \beta_1 K + \beta_2 KK + \beta_3 KO + e$$

Keterangan : TI merupakan Niat Keluar (*Turnover Intention*), KO merupakan Komitmen Organisasi, K merupakan Kompensasi, KK merupakan Kepuasan Kerja.

Tabel 1. Definisi variabel dan indikator penelitian

| Variabel            | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Indikator                                                                                                        |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kompensasi          | kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik dalam bentuk materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan karyawan (Zuriana & Rananda, 2019).                                                                                                                                                | a. Gaji<br>b. Upah<br>c. Insentif<br>d. Tunjangan<br>(Muzakir & Widyantoro, 2024)                                |
| Kepuasan Kerja      | kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Stres di tempat kerja merupakan persepsi negatif seseorang terhadap lingkungan kerjanya karena mempunyai dampak positif yang signifikan baik bagi individu maupun industri secara keseluruhan (Rangkuti & Ernanda, 2020). | a. Pekerjaan<br>b. Promosi<br>c. Pengawasan<br>d. Rekan Kerja<br>(Maulidah et al, 2022)                          |
| Komitmen Organisasi | komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya, serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Supriyadi, 2019).                                                                                                   | a. Komitmen afektif<br>b. Komitmen berkelanjutan<br>c. Komitmen normative<br>(A. S. Hidayat, 2018)               |
| Turnover Intention  | <i>Turnover intention</i> merujuk pada kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihan pribadi mereka (Rostandi & Senen, 2021)                                                                         | a. Pikiran untuk berhenti<br>b. Niat untuk berhenti<br>c. Niat mencari pekerjaan lain<br>Maulidah et al. ( 2022) |

Penelitian ini dilakukan di Homwok Coffee Yogyakarta dengan jumlah populasi 70 karyawan. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi

70 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Homwok Coffee melalui aplikasi whatsapp. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis dengan menggunakan model Partial Least Square (PLS) yang merupakan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berdasarkan varian dengan *software* SmartPLS 3.2.8. Analisis jalur dilakukan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Penelitian menggunakan instrumen skala likert 1-5 dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil penelitian

#### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2 dengan jumlah responden sebanyak 70 orang yang berusia 23-36 tahun dengan usia paling banyak adalah 23 tahun (50%), hal ini berarti bahwa karyawan muda lebih banyak di pekerjakan karena pada dasarnya mereka lebih mudah dalam memahami perkembangan teknologi. Pendidikan responden paling banyak adalah S1 sebanyak 55 orang (79%). Berdasarkan pendapatan, responden terbanyak memiliki gaji sebesar 3-5 Juta sebanyak 62 orang (89%). Berdasarkan status pegawai sebanyak 54 orang (77%) adalah pegawai tetap. Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 42 orang (60%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

|                | Kategori      | Frekuensi | Presentase |
|----------------|---------------|-----------|------------|
| Usia           | 23 Tahun      | 35        | 50 %       |
|                | 24 Tahun      | 7         | 10 %       |
|                | 25 Tahun      | 6         | 8,6 %      |
|                | 26 Tahun      | 7         | 10 %       |
|                | 27 Tahun      | 4         | 5,7 %      |
|                | 28 Tahun      | 4         | 7, %       |
|                | 29-36Tahun    | 7         | 10 %       |
| Pendidikan     | SMA           | 12        | 17 %       |
|                | Diploma       | 2         | 3 %        |
|                | S1            | 55        | 79 %       |
|                | S2/S3         | 1         | 1 %        |
| Pendapatan     | 1-3 Juta      | 7         | 10 %       |
|                | 3-5 Juta      | 62        | 89 %       |
|                | >10 Juta      | 1         | 1 %        |
| Status pegawai | Pegawai tetap | 54        | 77 %       |
|                | Tidak tetap   | 16        | 23 %       |
| Jenis kelamin  | Laki-laki     | 42        | 60 %       |
|                | Perempuan     | 28        | 40 %       |

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tanggapan 70 responden terhadap variabel kompensasi memiliki rata-rata sebesar 4,08 artinya kompensasi yang diperoleh responden baik. Variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata 4,21 berarti Kepuasan Kerja yang dirasakan responden saat bekerja pada kategori baik. Variabel

Komitmen Organisasi memiliki rata-rata 4,18 artinya responden menilai baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Variabel turnover Intention memiliki nilai rata-rata 3,85 yang berarti baik.

Tabel 3. Variabel Deskriptif

| Variabel            | Rata-rata | Kategori      |
|---------------------|-----------|---------------|
| Kompensasi          | 4,08      | Setuju        |
| Kepuasan Kerja      | 4,21      | Sangat Setuju |
| Komitmen Organisasi | 4,18      | Setuju        |
| Turnover Intention  | 3,85      | Setuju        |

### **Evaluation of the Measurement Model**

*Measurement model* menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksya. Dari pengujian ini dihasilkan *output* validitas dan reliabilitas model yang diukur dengan kriteria convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai loading factor indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Nilai loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan loading faktor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Tabel 4. Evaluasi Model Pengukuran Loading Faktor

| Kompensasi |          | Kepuasan Kerja |          | Komitmen Organisasi |          | Turnover Intention |          |
|------------|----------|----------------|----------|---------------------|----------|--------------------|----------|
| Item       | Loadings | Item           | Loadings | Item                | Loadings | Item               | Loadings |
| K.1        | 0,848    | KK.1           | 0,684    | KO.1                | 0,735    | TI.1               | 0,847    |
| K.2        | 0,845    | KK.2           | 0,795    | KO.2                | 0,735    | TI.2               | 0,796    |
| K.3        | 0,693    | KK.3           | 0,770    | KO.3                | 0,812    | TI.3               | 0,717    |
| K.4        | 0,789    | KK.4           | 0,810    | KO.4                | 0,851    | TI.4               | 0,807    |
| K.5        | 0,862    | KK.5           | 0,589    | KO.5                | 0,775    | TI.5               | 0,765    |
| K.6        | 0,730    | KK.6           | 0,744    | KO.6                | 0,756    | TI.6               | 0,741    |
|            |          | KK.7           | 0,810    |                     |          |                    |          |
|            |          | KK.8           | 0,824    |                     |          |                    |          |

Tabel 5. Evaluasi Model Pengukuran Composite, AVE, dan Cronbach's Alpha

| Construct                | Composite | AVE   | Cronbach's Alpha |
|--------------------------|-----------|-------|------------------|
| Kompensasi (K)           | 0,891     | 0,635 | 0,884            |
| Kepuasan Kerja (KK)      | 0,902     | 0,573 | 0,892            |
| Komitmen Organisasi (KO) | 0,878     | 0,606 | 0,870            |
| Turnover Intention (TI)  | 0,873     | 0,609 | 0,871            |

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai loading faktor masing-masing indikator lebih dari 0,7 namun terdapat tiga indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,7. Nilai AVE lebih dari 0,5 yang berarti bahwa indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai sebagai pengukur variabel latennya. Reliabilitas pada PLS menggunakan nilai cronbach alpha dan composite reliability. Dinyatakan reliable jika nilai composite reliability diatas 0,7 dan nilai cronbach's alpha disarankan diatas 0,7. Nilai composite reliability semua variabel penelitian lebih dari 0,7 dan cronbach alpha lebih dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability dan cronbach alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

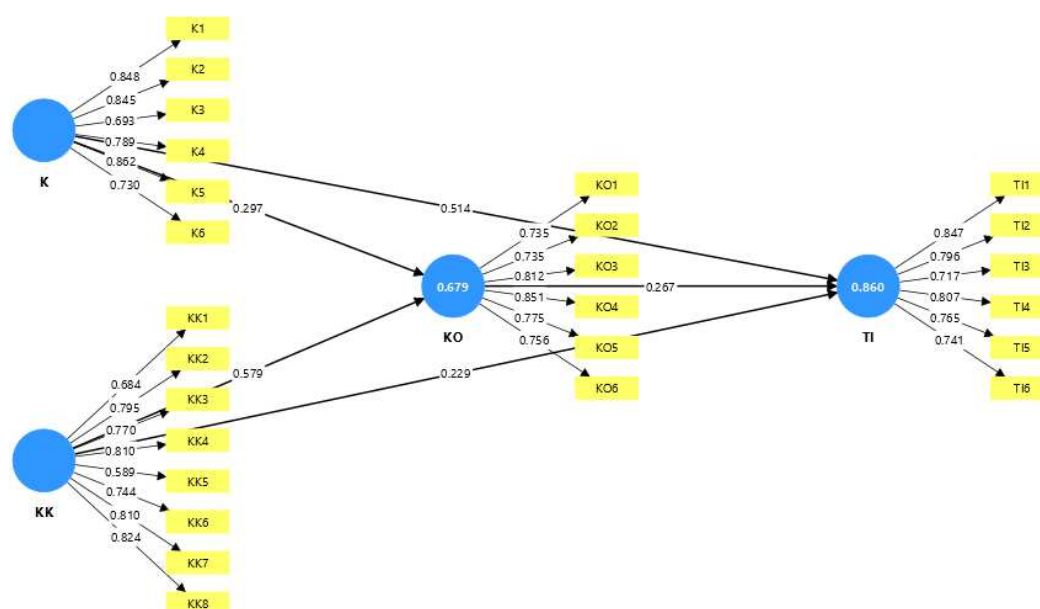
Discriminant validity dilihat melalui nilai cross loading dan kriteria fornell-lacker yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading dan kriteria fornell-lacker harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Dalam penelitian ini nilai cross loading pada masing-masing item memiliki nilai lebih dari 0,70, namun hasil hubungan nilai variabel laten dengan variabel laten lainnya tidak bernilai paling besar. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah menjelaskan variabel latennya dengan tepat dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

Tabel 6. Discriminant validity (Fornell and Larcker Criterion)

|                     | Kompensasi | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi | Turnover Intention |
|---------------------|------------|----------------|---------------------|--------------------|
| Kompensasi          | 0,797      |                |                     |                    |
| Kepuasan Kerja      | 0,742      | 0,757          |                     |                    |
| Komitmen Organisasi | 0,727      | 0,800          | 0,779               |                    |
| Turnover Intention  | 0,878      | 0,824          | 0,824               | 0,780              |

### Structural Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian.



Gambar 2 Model Struktural

Berdasarkan Tabel 6 nilai R square adjusted dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,670, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 67% dan sisanya 33% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan nilai R square adjusted dari

variabel *turnover intention* sebesar 0,854, yang berarti bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 85% dan sisanya 15% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian R Square

|                     | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------|----------|-------------------|
| Komitmen Organisasi | 0,679    | 0,670             |
| Turnover Intention  | 0,860    | 0,854             |

### Predictive Relevance

Merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai Q Square. Jika nilai Q Square  $> 0$  maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q Square  $< 0$  maka dapat dinyatakan nilai observasi kurang baik. Q Square untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai Q Square pada variabel dependen  $> 0$ . Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik karena nilai Q Square  $> 0$ .

Tabel 8 Predictive Relevance

| Variable            | Q <sup>2</sup> Predict |
|---------------------|------------------------|
| Komitmen Organisasi | 0,664                  |
| Turnover Intention  | 0,829                  |

### Model Fit

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria uji model fit jika nilai SRMR  $< 0,1$ . Normal fit index (NFI) range skornya 0 sd 1 dimana semakin mendekati 1 semakin baik model yang dibangun. Dapat dilihat berdasarkan Tabel 9 bahwa nilai SRMR  $0.099 < 0,1$  dan nilai NFI 0.609 mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa data menggambarkan model keseluruhan atau model fit dengan data.

Tabel 9. Model Fit

|            | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR       | 0,099           | 0,099           |
| d_ ULS     | 3,445           | 3,445           |
| d_ G       | 2,144           | 2,144           |
| Chi-Square | 662,037         | 662,037         |
| NFI        | 0,609           | 0,609           |

### Hypothesis Testing

Pengujian model hubungan struktural dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah jika p value  $< 0,05$  (significance level = 5%) dan nilai T statistic  $> 1,960$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam SmartPLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Pengujian ini dilakukan dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Berdasarkan Tabel 10 seluruh hipotesis diterima.

Tabel 10. Uji Hipotesis

| Variable                                  | Sample Asli | T Statistic | P Values | Mendukung Hipotesis |
|-------------------------------------------|-------------|-------------|----------|---------------------|
| Kompensasi -> Komitmen Organisasi         | 0,297       | 2,792       | 0,005    | Ya                  |
| Kompensasi -> Turnover Intention          | 0,594       | 5,869       | 0,000    | Ya                  |
| Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi     | 0,579       | 5,851       | 0,000    | Ya                  |
| Kepuasan Kerja -> Turnover Intention      | 0,383       | 3,697       | 0,000    | Ya                  |
| Komitmen Organisasi -> Turnover Intention | 0,267       | 2,713       | 0,007    | Ya                  |

### Path Analysis

Variabel mediasi merupakan variable yang menjadi perantara atau memediasi hubungan antara variable dengan variable independent. Untuk menguji pengaruh variable mediasi metode analisis jalur digunakan dalam penelitian ini. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variable yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Berdasarkan hasil uji mediasi, kedua variable mediasi mampu berperan dengan baik, karena total effect melebihi angka direct effect.

Tabel 11. Uji Mediasi

|                | Direct Effect (DE) | Indirect Effect (IE) | Total Effect (TE) | Efek Mediasi |
|----------------|--------------------|----------------------|-------------------|--------------|
|                | X -> Y2            | X -> Y1 -> Y2        | DE + IE           | TE - DE      |
| Kompensasi     | 0,594 (0,000)      | 0,075 (0,060)        | 0,669             | 0,075        |
| Kepuasan kerja | 0,383 (0,000)      | 0,152 (0,016)        | 0,535             | 0,152        |

## 4.2. Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama dalam penelitian ini mendukung temuan yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Baidun (2024) dan Astuti et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan. Kompensasi memang menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan komitmen organisasi namun masih terdapat faktor-faktor lain selain kompensasi. Hal ini berarti bahwa Kompensasi mungkin bukan merupakan faktor utama untuk mendorong komitmen organisasi pada karyawan Homwok Coffee. Ada faktor lain yang mungkin menjadi faktor dalam membuat karyawan merasa terikat dan loyal terhadap perusahaan di Homwok Coffee.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini apabila kepuasan kerja naik maka komitmen organisasi akan naik juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agung et al. (2024) dan Cherif (2020) yang menegaskan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi terbukti mampu membuat karyawan Homwok Coffee memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan

seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin kuat juga loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Studi ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti karyawan Homwok Coffee merasakan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan dan kompensasi bukan menjadi faktor utama untuk tinggi rendahnya niat keluar karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik dalam bentuk materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan karyawan sedangkan *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Perusahaan perlu melakukan evaluasi yang cermat terhadap kinerja setiap karyawan. Tindakan ini diambil karena perusahaan ingin memastikan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan sebanding dengan biaya kompensasi yang dikeluarkan. Jika tidak, hal ini dapat memicu terjadinya *turnover intention* di dalam organisasi (Saputra et al., 2022).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis keempat terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti karyawan Homwok coffee puas dan bangga dengan pekerjaan mereka saat ini namun kepuasan kerja bukan menjadi faktor utama untuk tinggi rendahnya niat keluar karyawan di Homwok Coffee. Kepuasan kerja mencerminkan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu dalam aspek positif maupun negatif. Menurut Susilo & Satrya (2019), peningkatan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu penyebab *turnover intention* karyawan terjadi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi adalah bentuk kepatuhan individu terhadap perkataan, tindakan, peraturan, atau kebijakan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan penuh kesungguhan. Komitmen organisasi juga mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang dapat terlihat dari tingginya kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk keluar.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi**

Hasil analisis pada hipotesis ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi. Menurut Waskito & Putri (2022) Kompensasi adalah salah satu aspek utama yang dinilai karyawan tentang perusahaannya. Kompensasi dianggap sebagai balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan atas kontribusi mereka dalam bekerja. Perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk gaji,

tunjangan, bonus, dan lain-lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di organisasi atau meninggalkannya dan mencari pekerjaan baru (Sandy, 2019).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi**

Hasil analisis pada hipotesis ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, dan di mediasi oleh variabel komitmen organisasi. Kepuasan kerja meningkat seiring dengan meningkatnya penghargaan terhadap karyawan. Peningkatan penghargaan ini akan membangun semangat karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Misalnya, deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas dan dihargai jika atasan memberikan tanggung jawab pekerjaan secara merata dan adil Waskito & Putri (2022). Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin kuat pula komitmen mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

### **5. Kesimpulan**

Penelitian di Homwok Coffee Yogyakarta menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar, sekaligus meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa kompensasi dan kepuasan kerjanya meningkat, komitmen mereka terhadap organisasi ikut menguat. Namun, yang menarik adalah komitmen organisasi yang meningkat justru tetap diikuti oleh meningkatnya niat keluar.

Secara teoritis, komitmen organisasi yang tinggi biasanya berhubungan dengan rendahnya niat keluar. Namun hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang sebaliknya, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat faktor lain di Homwok Coffee yang mungkin mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar, seperti lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, atau peluang karier di tempat lain. Artinya, meskipun kompensasi dan kepuasan kerja sudah baik dan mampu meningkatkan komitmen, kondisi tersebut belum cukup untuk menahan karyawan agar tetap bertahan.

Selain itu, temuan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi memperkuat pemahaman bahwa komitmen adalah mekanisme psikologis yang penting dalam memengaruhi perilaku karyawan. Namun karena mediasi ini tetap mengarah pada peningkatan niat keluar, perusahaan perlu mengevaluasi apakah komitmen yang terbentuk berada pada jenis yang tepat, misalnya apakah hanya komitmen normatif atau berkelanjutan, bukan komitmen afektif yang biasanya paling efektif menurunkan turnover intention. Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja saja

belum cukup. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor lain di luar variabel penelitian untuk benar-benar menekan niat keluar karyawan.

### Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini. Berkat Doa dan dukungan dari kalian sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

### Referensi

- Agung, R., Yusnita, N., & Tukiran, M. (2024). The Effect of Compensation and Work Environment On Commitment To The Organisation With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Empirical Study at One of the F&B Companies in Bogor City). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(5), 1349–1361. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i5.2852>
- Astuti, E. I. R., Pangaribuan, N., & Noer, E. (2024). The Influence of Compensation and Career Development on Employees' Organizational Commitment in Class III UPBU Offices in the Merauke Region. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 4(1), 52–67. <https://doi.org/10.33258/economit.v4i1.1089>
- Ayu, I. G., & Dewi, M. (2021). The Effect of Job Involvement, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Information and Knowledge Management*, 7(5), 46–61. <https://doi.org/10.7176/ikm/11-2-04>
- Baidun, A., Kurnia, A., & Nofriza, F. (2024). The Role of Work Competence and Compensation on Increasing Organizational Commitment. *Journal of Management*, 3(2), 577–589.
- Barata, J. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(2), 146. <https://doi.org/10.51195/iga.v10i2.143>
- Candra, K., Dodik, P., & Riana, I. G. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5287–5318.
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1134–1146. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4459>
- Gaudensia Widya Salju, Nasharudin, N., & Tuti, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10), 3863–3872. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i10.5229>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan

- Milenial." *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85.
- Gentari, E., & Syamsudin, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i1.4404>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v1i1.2516>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Husainah, N., Hasanah, & Hamidah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(3), 894–804.
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Kristanto, H., & Hastanti, B. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt Surya Madistrindo Surabaya. *Jurnal MSDJ: Management Sustainable Development Journal*, 5(2), 1–21.
- Kusuma, A. G. P., & Febrina, R. (2023). The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention at Bank XYZ. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(3), 463. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v6i3.29774>
- Leo, Y. U., & Mesra B. (2024). The Influence of Democratic Leadership on Employee Performance With Organizational Commitment as an Intervening Variable in the Population and Civil Registry Office of Binjai City. *International Journal of Society and Law*, 2(2), 472–485. <https://doi.org/10.61306/ijsl.v2i2.162>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Muzakir, & Widyanoro, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3060–3073. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4455>
- Parashakti, R. D., & Astuti, D. (2023). Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(01), 1–9. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.15>
- Pebrianti, N. P. N., Astawa, I. P. P., & Dewi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2), 251–265.
- Puspitaningrum, E. A., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT. X The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Machine Unit

- Production Employees at PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 505–522. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53610>
- Rangkuti, D. A., & Ernanda, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi Kasus di PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4739>
- Rembang, M. A., & Wijono, S. (2023). Job Satisfaction and Turnover Intention At Pt. X Yogyakarta. *Journal of Social Research*, 2(8), 2529–2534. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i8.1300>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sastrawan, I. P. M. E., Sugianingrat, I. A. P. W., & Oktarini, L. N. (2022). Menekan Turnover Intention dengan Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 799–811. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kusntitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Supriati, E., Agusdin, & Furkan, L. M. (2019). the Influence of Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses' Turnover Intention At Accredited Health Services of East Lombok Regency, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 141–147. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.14>
- Supriyadi, L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studikasuspadasoul Umkm Sepatu Laundry). In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Trisnawati, I., Erari, A., & Aisyah, S. (2022). Effects of Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction on Organizational Commitment (A Study on the

- Inspectorate Office of Merauke and Boven Digoel Regency). *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 4(2), 177–193. <https://doi.org/10.33258/biohs.v4i2.648>
- Utama, I. W. B. S., & Surya, I. B. K. (2020). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 3062–3081. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p09>
- Wajdi, M. F., & Nafisa, A. (2023). The Impact of Compensation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention among Young Female Employees. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(2), 383–400. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i2.19590>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Yunita, Y. (2020). the Effect of Organizational Commitment and Compensation on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable for Employees of Pt Intercom Padang. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(2), 336–352. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i2.668>
- Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal : Journal Educational Research and Development*, 3(1), 59–64. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.142>