

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DIVISI *COLLECTION* CV INTAN JAYA SURABAYA

Tirta Anggara Dwi Putra
Tirtaanggaradp@gmail.com
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine empirically the effect of work discipline, work satisfaction, and financial compensation on employees turnover intention in collection division of CV. Intan Jaya Surabaya. Work discipline was measured by attendance, obedience on work rule, obedience on work standard, higher awareness level, and ethical work. Work satisfaction was measured by salary, allowance, incentives, pension allowance, and old day term. Turnover intention was measured by turnover mindset, look for alternative jobs, and turnover intention. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, with 52 employees in collection division as the sample. The independent variables were work discipline, work satisfaction, and financial compensation. While the dependent variable was turnover intention. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 22. The result concluded that work discipline and financial compensation had a positive and significant whereas, work satisfaction had a negative and significant effect on employees' turnover intention in collection division of CV. Intan Jaya Surabaya.

Keywords: *Work Discipline, Work Satisfaction, Financial Compensation, Turnover intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan divisi *collection* pada perusahaan CV Intan Jaya Surabaya. Disiplin kerja diukur dengan kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Kompensasi finansial diukur dengan gaji, tunjangan, insentif dan tunjangan pensiun dan hari tua, sedangkan *turnover intention* diukur dengan pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh di mana menggunakan populasi karyawan sub divisi *collection* sejumlah 52 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi finansial dan variabel dependennya adalah *turnover intention*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan spss versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan sedangkan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya.

Kata Kunci : *disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi finansial, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, *employee turnover intention* atau perputaran karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Sebab, pergantian atau perputaran karyawan yang terlalu cepat dapat menjadi masalah bagi produktivitas perusahaan. *Turnover* juga sering kali digunakan sebagai indikator baik atau buruknya perusahaan. Jika *turnover* hanya terjadi pada satu atau dua orang karyawan, maka ini tidak akan menjadi sebuah masalah besar bagi perusahaan. Namun apabila satu per satu karyawan mengundurkan diri dan terjadi terus menerus, tentu ini akan menjadi masalah yang amat serius bagi perusahaan. Menurut Gillies (1994) *turnover* akan dianggap bermasalah ketika memiliki persentase

karyawan yang keluar diatas 10% per tahun. Jika sebuah perusahaan sudah berada pada level *turnover* diatas 10%, maka ini adalah sebuah masalah yang harus segera disikapi dan ditindak agar dapat mencegah serta mengatasi masalah *turnover* yang tinggi.

Tingkat *turnover* berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai objektif bisnis, terutama terhadap perusahaan yang bergerak dibidang jual dan beli. Pada umumnya, tingkat *employee turnover intention* yang tinggi dapat menjadi sebuah sinyal pertanda akan adanya permasalahan pada perusahaan, bisa jadi permasalahan tersebut terjadi pada proses rekrutmen, budaya perusahaan, kompensasi, manajer individual, pola pelatihan atau permasalahan lain. Perputaran karyawan yang terlalu cepat dapat diatasi dengan memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, agar nantinya perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.

Turnover menurut Robbins dan Judge (2018:38) adalah sebuah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover intention* menurut Sopiha & Sangadji (2018:208) adalah kehendak seorang karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Dengan adanya permasalahan *turnover intention*, tentu akan menjadi penghambat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya serta akan mengharuskan perusahaan untuk melakukan proses perekrutan karyawan kembali di mana hal itu memerlukan biaya dan waktu yang cukup banyak apabila karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Diketahui terdapat adanya *turnover* pada tabel 1 berikut nilai persentase (%) *voluntary turnover* karyawan divisi *collection* perusahaan CV Intan Jaya Surabaya pada tahun 2018-2022 yang diformulasikan berdasarkan sebagai berikut:

Tabel 1
Turnover Karyawan Divisi Collection CV Intan Jaya Surabaya Periode Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2018	55	4	10	49	13%
2019	49	9	8	50	17%
2020	50	8	10	48	18%
2021	48	4	7	52	11%
2022	52	6	6	52	12%
Rata-Rata	51	6	8	50	14%

Sumber: Data Sekunder, 2024 (diolah)

Survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data *voluntary turnover* karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya pada tahun 2018 mencapai 13% dari total jumlah karyawan yaitu sebanyak 55 karyawan. Dan selama itu juga jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2018 mencapai 10 orang karyawan, sehingga jumlah karyawan yang tersisa adalah sebanyak 49 orang karyawan pada tahun 2019. Sedangkan pada tahun 2019 mencapai 17% dari total jumlah karyawan yaitu sebanyak 49 orang dan pada tahun tersebut jumlah karyawan yang keluar mencapai 8 orang. Pada tahun 2020, 2021 dan 2022 perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 18%, 11% dan 12%. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya yang keluar dari perusahaan tersebut tidak konsisten. Sebelum dapat menyimpulkan tinggi rendahnya permasalahan *turnover intention* tersebut, perusahaan perlu menemukan lebih dari sekedar jumlah *turnover*, yaitu perlunya untuk mencari tahu hal-hal apa saja yang sekiranya membuat karyawan lebih memilih untuk berhenti atau tetap bertahan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Berapa pun jumlah *turnover* karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya tidak dapat disimpulkan dengan ideal. Terlepas dari angka yang ada, sulit untuk menentukan apakah perusahaan telah mengalami kerugian atau bahkan sebaliknya. Sebuah perusahaan mungkin memiliki tingkat

turnover 10% sementara perusahaan lain mungkin memiliki tingkat *turnover* 30%. Perusahaan yang mungkin memiliki tingkat *turnover* 30% karyawannya adalah perusahaan yang tingkat kinerjanya lebih rendah. Sedangkan di sisi lain, perusahaan yang kehilangan 10% karyawannya bisa jadi adalah karyawan yang semuanya memiliki tingkat kinerja yang tinggi, di mana hal ini akan memiliki dampak negatif pada tingkat produktivitas dan keberlangsungan hidup perusahaan secara keseluruhan.

Kasus ini pun juga terjadi pada CV Intan Jaya Surabaya di mana tingkat *turnover* pada karyawan bagian *collection* cukup tinggi dan merupakan masalah serius yang harus dihadapi. CV Intan Jaya Surabaya merupakan salah satu perusahaan di bidang penjualan retail elektronik besar di Surabaya dengan sistem pembayaran kredit harian dan memiliki jumlah karyawan yang termasuk banyak. CV Intan Jaya beralamat lengkap di JL. Tenggilis Barat III Blok H No.19-20, Kendangsari, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60292 dan di pimpin oleh bapak Mahrodi. *Turnover intention* pada karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya diduga adanya hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

Disiplin kerja menurut Rivai (2018:599) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Adapun menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat dari jumlah absensi seluruh karyawan per bulan selama 1 tahun berikut ini data absensi karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya.

Tabel 2
Absensi Karyawan Divisi Collection Cv Intan Jaya Surabaya Periode Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kondisi			Jumlah Absensi	Persentase
			Sakit	Ijin	Alpa		
Januari	52	25	30	32	10	72	5,54%
Februari	52	22	25	28	6	59	5,16%
Maret	49	26	27	11	7	45	3,53%
April	50	27	19	23	8	50	3,70%
Mei	52	22	32	34	11	77	6,73%
Juni	52	26	29	15	6	50	3,70%
Juli	51	25	20	30	11	61	4,78%
Agustus	50	26	19	25	12	56	4,31%
September	52	26	20	26	8	54	3,99%
Oktober	51	26	40	27	9	76	5,73%
November	52	26	26	19	8	53	3,92%
Desember	52	26	29	30	11	70	5,18%

Sumber: Data Sekunder, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa absensi karyawan divisi *collection* pada CV Intan Jaya Surabaya selama 1 tahun terakhir menunjukkan bahwa jumlah absensi yang kurang baik. Pada triwulan pertama karyawan yang sakit, ijin dan alpa sebanyak karyawan sebesar 14,23% , pada triwulan kedua mengalami penurunan sebesar 14,13% dan pada triwulan ketiga mengalami penurunan kembali menjadi 13,08%, sedangkan pada triwulan keempat yaitu pada bulan oktober, november dan desember jumlah absensi kurang baik mengalami peningkatan yang tinggi kembali sebanyak 14,83%. Pelanggaran pada disiplin

kerja dapat menjadi pertanda bahwa mereka mulai tidak betah bekerja pada perusahaan hal ini akan menjadi tantangan bagi perusahaan itu sendiri karena harus mampu mengatasinya agar tidak terjadi *turnover*.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan perusahaan untuk berkomunikasi dan mengatur para karyawannya untuk bersedia bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan disiplin akan mampu bekerja dengan maksimal, mereka akan bekerja dengan semangat dan tidak akan muncul keinginan untuk keluar dari perusahaan sehingga perusahaan akan mampu mencapai tujuannya dengan cepat. Menurut Syapia (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Kolompoy *et al.* (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui tabel 1 penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sutrisno (2019:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi, kerja sama imbalan serta segala hal yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialaminya dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang muncul dari diri karyawan atas apa yang didapatkan selama dia bekerja pada perusahaan. Seorang karyawan akan merasa puas apabila perusahaan dapat memenuhi segala hak yang harusnya diperoleh bagi para karyawan baik secara fisik maupun psikologi. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan betah dan bekerja secara maksimal. Karyawan tidak akan terpikirkan sedikit pun bagi mereka untuk melakukan *turnover intention* atau *resign* dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu karyawan yang terpuaskan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, begitu sebaliknya kepuasan karyawan yang tidak terpenuhi akan membuat karyawan bekerja tidak maksimal dan berujung terhambatnya tujuan perusahaan. Menurut penelitian Ardiyanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Tampubolon dan Sagala (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sebagai upaya penurunan tingkat *turnover intention* kompensasi dapat menjadi solusi bagi perusahaan. Dengan pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, beban pekerjaan dan tanggung jawab yang di emban oleh seorang karyawan dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Handoko (dalam Indahingwati dan Nugroho, 2020), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2019:198), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Bangun (2018:255), "Kompensasi finansial adalah bentuk

kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”.

Kompensasi finansial yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, akan membuat karyawan betah dan bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai apabila mendapat nilai kompensasi finansial yang sesuai atas jerih payah yang telah mereka kerjakan, hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan giat sehingga dapat membantu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkannya. Menurut penelitian Mursalin (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Dhananjaya dan Dewi (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu peneliti menjelaskan bahwa masalah yang akan diteliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Divisi *Collection* CV Intan Jaya Surabaya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya?, (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya?, dan (3) apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya ?. Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya., (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya., dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Turnover intention

Priansa (2018:296) mengatakan *turnover intention* adalah sebuah keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpuasan akan pekerjaannya dan mencari tempat bekerja yang lain. *Turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya Sopiah & Sangadji (2018:208). Keluar masuknya karyawan dalam sebuah organisasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di era sekarang ini. Peristiwa tersebut erat kaitannya dengan *turnover intention* (keinginan keluar) dari karyawan yang bersangkutan.

Disiplin Kerja

Rivai (2018:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan menerapkan disiplin kerja, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal, cepat dan tepat, sebab mereka akan senantiasa menaati setiap aturan dan standar operasional yang sudah perusahaan tetapkan.

Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Kepuasan kerja

adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73).

Kompensasi Finansial

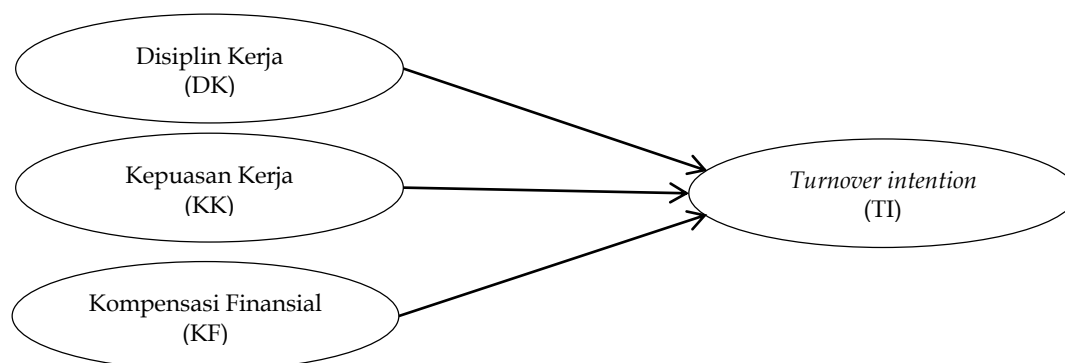
Menurut Handoko (dalam Indahingwati dan Nugroho, 2020), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2019:198), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Dari kedua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan sebuah hak yang berhak diterima oleh karyawan atas segala pekerjaan yang telah diselesaikannya selama bekerja pada perusahaan. Kompensasi yang mereka dapatkan dapat berupa gaji, upah atau segala fasilitas yang berhak mereka dapatkan guna mendorong mereka untuk terus berkontribusi guna membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Syapia (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di samping itu Kolompoy *et al.* (2019), menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan hasil penelitian dari Ardiyanti (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di samping itu Tampubolon dan Sagala (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan hasil penelitian dari Mursalin (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain Dhananjaya dan Dewi (2019), menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tujuan teoretis yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover intention*

Menurut Rivai (2018:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Artinya, dengan menerapkan disiplin kerja, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal, cepat dan tepat, sebab mereka akan senantiasa menaati setiap aturan dan standar operasional yang sudah perusahaan tetapkan. Penelitian Syapia (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya menurut Kolompoy *et al.* (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H1: Adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Artinya, kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Penelitian Ardiyanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya menurut Tampubolon dan Sagala (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh kompensasi Finansial Terhadap *Turnover intention*

Menurut Bangun (2018:255), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Artinya, Kompensasi finansial yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, akan membuat karyawan betah dan bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai apabila mendapat nilai kompensasi finansial yang sesuai atas jerih payah yang telah mereka kerjakan, hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan giat sehingga dapat membantu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkannya. Penelitian Mursalin (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*. Sebaliknya menurut Dhananjaya dan Dewi (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Adanya pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:207), teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Menurut Sugiyono (2018:13) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan asas positivistik (data konkret), data penelitian yang digunakan merupakan angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistik digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ada dua cara untuk menentukan besarnya sampel yaitu dilakukan secara statistik dan secara estimasi penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan populasi dari karyawan divisi *collection cv intan jaya surabaya*. pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018: 84) *Non-probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2018: 85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain *sampling jenuh* bisa disebut dengan *kuesioner*, di mana populasi yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini adalah karyawan sub bagian *collection* sejumlah 52 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data primer dan skunder dengan sasaran data yang berisikan pertanyaan dan ditujukan kepada responden dan didapatkan secara langsung dan tidak langsung. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden Sugiyono (2019: 127). Responden survei ini adalah karyawan divisi *collection cv intan jaya surabaya*. Materi angket ini berkaitan dengan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial. Pada penelitian ini kuesioner menggunakan kuesioner tertutup, artinya responden hanya tinggal memilih jawaban yang diberikan dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2020), skala likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. memiliki kriteria penilaian Skala likert untuk memberikan jawaban dan digunakan untuk kemudahan dalam analisis metode kuantitatif, maka jawaban tersebut akan diberikan nilai, sebagai berikut:

Tabel 3
Skala Likert pada pertanyaan tertutup dalam kuesioner

No.	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Setuju	S	3
4.	Sangat Setuju	SS	4

Sumber: Sugiyono (2018:152)

Rentang skala untuk menentukan posisi responden dengan menggunakan nilai skor setiap variabel. Untuk itu, perlu dihitung dengan rumus rentang skala sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

Tabel 4
Skala Mean pada pertanyaan tertutup dalam kuesioner

Interval	Kategori	Keterangan	Skor
1 < 1,75	Sangat Tidak Setuju	Sangat Buruk	1
1,75 < 2,5	Tidak Setuju	Buruk	2
2,5 < 3,25	Setuju	Baik	3
3,25 < 4	Sangat Setuju	Sangat Baik	4

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018:61) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan para karyawan CV Intan Jaya Surabaya untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini mulai dari ketidakpuasannya dalam pekerjaannya, pendapatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berikut 3 indikator yang dapat digunakan untuk menilai *turnover intention* menurut Dipboye (2018), sebagai berikut : (1) pikiran untuk keluar, (2) mencari alternatif pekerjaan, (3) niat untuk keluar.

Variabel Independen

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan CV Intan Jaya Surabaya, agar mereka bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dapat menekan keinginan seorang karyawan untuk melakukan *turnover* pada pekerjaannya dan membuat mereka betah untuk tetap bekerja pada perusahaan. Menurut Rivai (2018: 826), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa Indikator : (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, (5) bekerja etis.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan CV Intan Jaya Surabaya baik menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Setiap karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan membuat mereka bersemangat dan dapat mengurangi keinginannya dalam melakukan *turnover* atas pekerjaannya serta merasa betah untuk bekerja pada perusahaan. Beberapa indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) adalah sebagai berikut: (1) pekerjaan, (2) upah, (3) promosi, (4) pengawas, (5) rekan kerja.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan CV Intan Jaya Surabaya dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Pemberian Kompensasi Finansial yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* pada perusahaan dan menjadikan mereka betah untuk tetap bekerja pada perusahaan. Menurut Bangun (2018:257) Indikator kompensasi finansial terdiri dari : (1) gaji, (2) tunjangan, (3) insentif, (4) tunjangan pensiun atau hari tua.

Uji Instrumen

Uji Validitas Data

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut : (1) jika r hitung $\geq r$ tabel

maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), (2) jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cornbach alpha* (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cornbach alpha* $>$ 0,60, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini di gunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Ghozali, 2018:45).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah, sebagai berikut:

$$TI = \alpha + b_1DK + b_2KK + b_3KF + e$$

Keterangan

TI : *Turnover intention*

α : Konstanta

b_1 - b_2 - b_3 : Koefisien regresi dari setiap variabel independent

DK : Disiplin Kerja

KK : Kepuasan Kerja

KF : Kompensasi Finansial

e : *Standard Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) tes yang terdapat di program SPSS. Teknik *kolmogorov smirnov* memiliki kriteria jika signifikansi di bawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui (Ghozali, 2018:161-167).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2018:107). Jika variabel independent saling

berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai toleran. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dalam model regresi sebagai berikut: jika nilai *variance inflation factor* (VIF) paling banyak 10 dan nilai toleran (TOL) paling sedikit 0,1, maka model dapat dikatakan. VIF bebas dari multikolinearitas = $1/\text{toleransi}$ jika VIF = 10 maka toleransi $1/10 = 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu antar pengamatan satu dengan yang lain. Jika varians dari suatu antar pengamatan satu dengan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018:137). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut : $H_0: \beta_1 = 0$ {tidak ada masalah heteroskedastisitas} $H_1: \beta_1 \neq 0$ {ada masalah heteroskedastisitas} Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (1) jika nilai signifikansi uji F $> 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa uji model ini layak untuk digunakan dalam penelitian, (2) jika nilai signifikansi uji-F $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji T)

M ji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Kriteria Pengambilan Keputusan Hasil t-hitung dibandingkan dengan tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) jika nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial, (2) jika nilai sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan untuk variabel tersebut valid:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	koef. HKorelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	Dk ₁	0,478	0,000	Valid
	Dk ₂	0,613	0,000	Valid
	Dk ₃	0,432	0,000	Valid
	Dk ₄	0,685	0,000	Valid
	Dk ₅	0,385	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Kk ₁	0,415	0,000	Valid
	Kk ₂	0,407	0,000	Valid
	Kk ₃	0,445	0,000	Valid
	Kk ₄	0,526	0,000	Valid
	kK ₅	0,338	0,000	Valid
Kompensasi Finansial	Kf ₁	0,549	0,067	Valid
	Kf ₂	0,519	0,000	Valid
	Kf ₃	0,593	0,032	Valid
	Kf ₄	0,624	0,000	Valid
<i>Turnover intention</i>	Ti ₁	0,548	0,000	Valid
	Ti ₂	0,115	0,000	Valid
	Ti ₃	0,185	0,000	Valid
	Ti ₄	0,590	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi finansial dan *turnover intention*, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Tabel 6 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,638	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,612	<i>Reliable</i>
Kompensasi Finansial	0,684	<i>Reliable</i>
<i>Turnover intention</i>	0,659	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena pada keseluruhan variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada keseluruhan variabel akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila pernyataan itu diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* dengan dibantu program SPSS 22 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1,670	0,364		
Disiplin Kerja	0,145	0,059	0,296	2,455	0,018
Kepuasan Kerja	-0,202	0,070	-0,347	-2,884	0,006
Kompensasi Finansial	0,186	0,085	0,263	2,173	0,035

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

$$Y = 1,670 + 0,145Dk + -0,202Kk + 0,186Kf + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) konstanta sebesar 0,195 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial = 0 atau tidak ada, maka *turnover intention* akan sebesar 0,195. (2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,145. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan *turnover intention*. bernilai positif dan signifikan. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. (3) Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar -0,202. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan searah dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja bernilai negatif dan signifikan. Artinya disiplin kerja mempengaruhi *turnover intention*. (4) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,186. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai hubungan searah dengan *turnover intention*. Artinya kompensasi finansial mempengaruhi *turnover intention*.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* pada *asympt.* signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,696 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian:

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-smirnov z	0.980	Normal
Asymp. signifikansi	0.292	Normal

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 8 diatas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,292 > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual ter standarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada Tabel 7 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, sehingga persamaan regresi tersebut tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dinyatakan bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan sebagai penelitian.

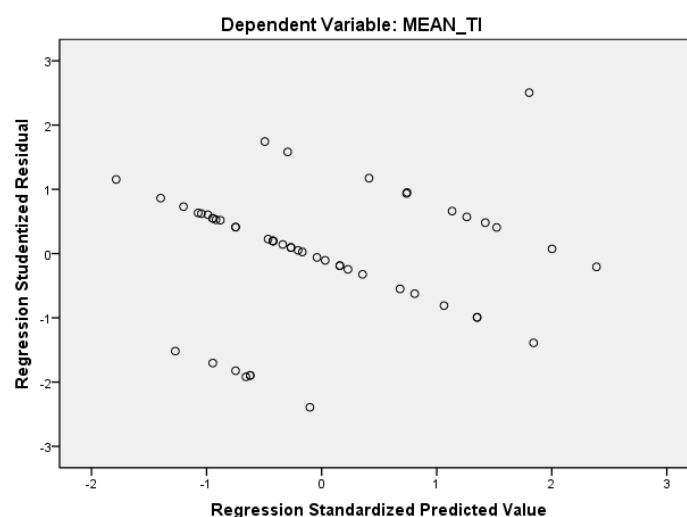
Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,987	1,013	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,990	1,010	Non Multikolinearitas
Kompensasi Finansial	0,978	1,023	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sebuah model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2

Grafik Scatterplot

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi *turnover intention* berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji F

	Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	0,408	3	0,136	7,200	0,000 ^a
	Residual	0,906	48	0,019		
	Total	1,313	51			

a. Predictors: (Constant), Dk, Kk, Kf

b. Dependent Variable: Ti

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 atau di bawah 0,05 yakni sebesar 7,200. Dilihat dari tingkat signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,557 ^a	0,310	0,267	0,13735

a. Predictors: (Constant), Dk, Kk, Kf

b. Dependent Variable: Ti

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien determinasi pada Tabel 11 menunjukkan nilai R sebesar 0,557. Ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup kuat karena > 0,50. Dengan nilai R Square sebesar 0,310 atau 31%, menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* yang dapat dipengaruhi variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas melalui program SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	1,670	0,364		4,590	0,000
	MEAN_DK	0,145	0,059	0,296	2,455	0,018
	MEAN_KK	-0,202	0,070	-0,347	-2,884	0,006
	MEAN_KF	0,186	0,085	0,263	2,173	0,035

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 12 telah dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% dan dijelaskan sebagai berikut: (1) pengujian Hipotesis 1: disiplin kerja terhadap *turnover intention* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,145 dan sig sebesar 0,018. Oleh karena itu $\text{sig} (0,018) < \text{sig} (0,05)$ maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (2) Pengujian Hipotesis 2: kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menghasilkan nilai koefisien negatif sebesar -0,202 dan sig sebesar 0,006. Oleh karena itu $\text{sig} (0,006) < \text{sig} (0,05)$ maka terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh negatif. (3) kompensasi finansial terhadap *turnover intention* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,186 dan sig sebesar 0,035. Oleh karena itu $\text{sig} (0,035) < \text{sig} (0,05)$ maka terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2018:599) yang menyatakan bahwa dengan disiplin kerja akan membentuk karyawan menjadi seorang yang taat dan bertanggung jawab atas setiap tugas maupun pekerjaan yang diberikan padanya. Penerapan disiplin kerja yang baik dan adil pada semua karyawan akan dapat menekan tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan. Namun dalam peningkatan disiplin kerja pada perusahaan harus memperhatikan kondisi dan karakteristik karyawan yang ada pada perusahaan. Pada penelitian ini karyawan cenderung akan memiliki *turnover intention* apabila disiplin kerja mengalami peningkatan. Kondisi ini mungkin terjadi sebab karyawan belum siap atas penerapan aturan disiplin kerja yang baru oleh perusahaan atau karyawan cenderung ingin bekerja lebih santai tanpa harus tertekan karena disiplin kerja yang terlalu tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syapia (2020) yang berjudul Pengaruh motivasi Kerja, kepuasan Kerja dan disiplin Kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Kualitas Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk kepuasan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Handoko (2020:193) bahwa karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan cenderung bekerja dengan semangat dan tidak memiliki intensi untuk melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dapat tercipta apabila perusahaan mampu menciptakan situasi kerja yang nyaman terhadap seluruh karyawannya serta dapat memenuhi segala hak yang berhak didapatkan oleh karyawan baik fisik maupun psikologi, sehingga dapat menekan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan. Dengan begitu penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardiyanti (2019) yang berjudul pengaruh kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk kompensasi finansial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Enny (2019:37) bahwa dengan pemberian kompensasi finansial yang sesuai kepada karyawan akan dapat menekan tingkat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Pemberian kompensasi finansial harus disesuaikan dengan jabatan ataupun pekerjaan yang dibebankan pada mereka, semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula kompensasi finansial yang harusnya diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh mereka. Namun yang terjadi pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi finansial ditingkatkan justru *turnover intention* mengalami peningkatan, hal ini mungkin terjadi karena dengan meningkatnya upah atau gaji yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula beban kerja serta tekanan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sehingga banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mursalin (2018) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* (Studi Kasus Pada PT Raja Indonesia Perkasa Suwayuwu). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover intention*" maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan sub divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya. Meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan CV Intan Jaya Surabaya. Meningkatkan disiplin kerja tanpa mempertimbangkan karakteristik karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* sebab tidak semua karyawan mau bekerja dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi atau mereka ingin bekerja dengan lebih santai. (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan sub divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dapat tercipta apabila perusahaan mampu menciptakan situasi kerja yang nyaman terhadap seluruh karyawannya serta dapat memenuhi segala hak yang berhak didapatkan oleh karyawan baik fisik maupun psikologi, sehingga dapat menekan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan. (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan sub divisi *collection* CV Intan Jaya Surabaya. Ketika kompensasi finansial ditingkatkan justru *turnover intention* mengalami peningkatan, hal ini mungkin terjadi karena dengan meningkatnya upah atau gaji yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula beban kerja serta tekanan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sehingga banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi adalah sebagai berikut: (1) Adanya keterbatasan peneliti dalam menggunakan kuesioner yaitu responden yakni karyawan pada bagian *collector* seringkali memberikan jawaban yang tidak dapat mencerminkan kondisi dan keadaan yang sebenarnya. (2) Adanya keterbatasan peneliti dalam menggunakan kuesioner yakni adanya karyawan yang bekerja pada perusahaan memiliki

jadwal dan lama bekerja di lapangan yang berbeda sehingga kuesioner tidak dapat dihimpun dalam sekali waktu yang sama. (3) Adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* hanya tiga variabel independent yang digunakan, yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial sedangkan diluar sana masih banyak beberapa faktor lain yang mampu mempengaruhi *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan uraian hasil analisis pembahasan serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, berikut beberapa saran-saran yang dapat diberikan terhadap perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik adalah sebagai berikut: (1) disarankan bagi penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independent lainnya diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini atau menggabungkan variabel lain atau menambahkan variabel yang termasuk faktor-faktor dalam *turnover intention*. (2) diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak atau tahun yang lebih lama. (3) bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memilih perusahaan selain CV Intan Jaya Surabaya sebagai objek penelitiannya. (4) CV Intan Jaya Surabaya terlebih bagi karyawan sub divisi *collection* diharapkan bagi perusahaan agar meninjau terlebih dahulu karakter serta kebiasaan karyawan sebelum menyusun aturan terkait kedisiplinan kerja agar nantinya karyawan dapat menerima segala aturan tanpa adanya keluhan yang berlebihan dan tidak menimbulkan *turnover intention*. (5) CV Intan Jaya Surabaya khususnya karyawan sub divisi *collection* diharapkan bagi perusahaan untuk memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kepuasan kerja para karyawan agar dapat menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan. CV Intan Jaya Surabaya khususnya karyawan sub divisi *collection* diharapkan bagi perusahaan untuk menyesuaikan kompensasi finansial yang di berikan perusahaan untuk karyawan agar dapat menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Agustini, N. K. I. dan Dewi, A.S.K. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* 8(1): 231-258.
- Akbar, M. F. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri. Solok.
- Ardiyanti, I. 2019. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 11-20.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management (15th Edition)*. Pearson. Boston.
- Dhananjaya, I. G. dan I. A. Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover intention* Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* 8(3): 1346-1373.
- Dipboye, R. L. 2018. The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology. In The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology. <https://doi.org/10.1108/9781787437852>.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gillies, D. A. 1994. *Nursing Management: A System Approach*. Sounders, PT Philadelphia.
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Handoyo, R. M. dan A. Avrianto. 2004. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap *Turnover intention* auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan

- Publik di Semarang). *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Hartatik, I. P. 2014. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. D. 2020. *Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Ahli Media Press.
- Hendryadi, T. I. dan R. Zannati. 2019. *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium). Jakarta.
- Holzer, H., M. Stoll, dan D. Wissoker. 2004. Job Performance and Retention Among Welfare Recipients. *Social Service Review* 78(3): 343-69.
- Asmara I. S. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kolompoy, D. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* . *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 7(4).
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mursalin. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Pt Raja Indonesia Perkasa Suwayuwo. *E-Jurnal Yudhartha*. Pasuruan.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung
- Pulungan, K. K. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. *E-Jurnal Universitas Medan*. Medan.
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior. Buku 1. Edisi Ke-12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sepa, Z. M. 2013. Pengaruh stres kerja Terhadap Komitmen Organisasi 131 Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Wanita Di Kota Pariaman. *SEGMEN Jurnal dan Bisnis* 10: 1.
- Sopiah. dan E. M. Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. D. Prabantini, Ed. Ed.1*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Su'ada, A. M., S.P. Hadi, dan S. Suryoko. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisni*, 10(4): 1418-1427.
- Sudaryo, Y., A. Ariwibowo, dan N. A. Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. ANDI. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Prenadamedia Group.
- Syapia, N. D. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi pada Karyawan di PT. Antaran Sukses Express). *Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana.
- Tampubolon, V. S. dan E. J. Sagala. 2020. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal* 16(2): 65-79.

- Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Rajawali Press. Jakarta.