

TESIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK KELUAR DARI PERUSAHAAN PADA PT WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION CABANG BANJARMASIN

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister (S2)

**OLEH:
SYEIVI NUR AZIZI LUBIS
NIM. 2320420320014**



**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
BANJARMASIN**

2025

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT KARYAWAN UNTUK KELUAR DARI PERUSAHAAN PADA PT *WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION* CABANG BANJARMASIN

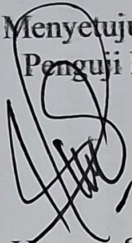
Oleh:

SYEIVI NUR AZIZI LUBIS

2320420320014

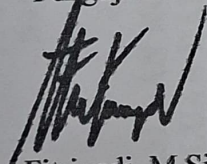
Telah disetujui, diuji dan disahkan, di Banjarmasin sebagai Tesis
Pada Tanggal 26 Januari 2026

Menyetujui,
Penguji I



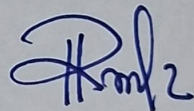
Dr. Setio Utomo., S.Sos, M.AB
NIP. 19760413 200012 1 002

Penguji II



Dr. Fitriyadi, M.Si
NIP. 19670113199403 1 001

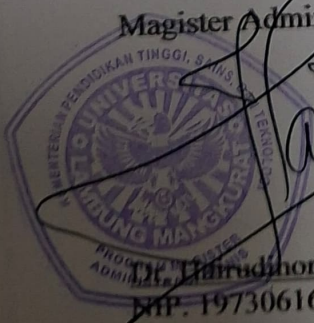
Penguji III



Dr. Irwansyah., S.Sos, M.Si
NIP. 19710420 199903 1 001

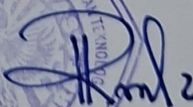
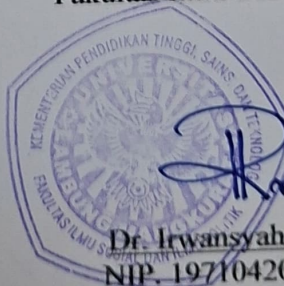
Diketahui,

Koordinator
Magister Administrasi Bisnis

Dr. Lailurrahman, S. Sos., MM
NIP. 19730616 199903 1 003

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Irwansyah., S.Sos, M.Si
NIP. 19710420 199903 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
Jalan Brigadir Jenderal H. Hasan Basri Banjarmasin 70123
Telepon/Fax. : (0511) 3304595-3304968

BERITA ACARA PELAKSANAAN UJIAN TESIS

Hari ini, Kamis, Tanggal: Delapan Belas, Bulan: Desember, Tahun: Dua Ribu Dua Puluh Lima, Semester Ganjil tahun 2025/2026, bahwa:

- Dewan Penguji yang ditunjuk oleh Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, dengan Surat Tugas Nomor: 7222/UN8.1.13/KP.10.00/2025 tanggal 16 Desember 2025.
- Telah melakukan pengujian tesis atas:

Nama Mahasiswa : Syeivi Nur Azizi Lubis
NIM : 2320420320014
Waktu Ujian : Mulai, Jam: 10.00 dan Selesai Jam: 12.00 WITA
Tempat : Gedung Pascasarjana ULM Lantai 3 Ruang 305
Nilai : 80, dengan konversi huruf: (A)
Dinyatakan : (Lulus / ~~Tidak Lulus~~)

Berita acara ini dibuat dan ditandatangani sesuai dengan peraturan Program Studi Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Dibuat di : Banjarmasin
Pada Tanggal : 18 Desember 2025

Mahasiswa yang diuji,

(Syeivi Nur Azizi Lubis)

Dewan Penguji:

1. Penguji I : Dr. Setio Utomo, S.Sos, M.AB

2. Penguji II : Dr. Fitriyadi, M.Si

3. Penguji III : Dr. Irwansyah, S.Sos, M.Si

Mengetahui & Menandatangani:

Koordinator

Dr. Hairudinor, S.Sos., MM

NIP. 19730616 199903 1 003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Perusahaan Pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Banjarmasin)”**

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh predikat pendidikan akademik Strata 2 (S2) di Program Studi Magister Administrasi Bisnis Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari semua pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, dan dukungannya yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat.
2. Bapak Dr. Irwansyah, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat, sekaligus Dosen Penguji II yang telah banyak memberikan arahan, bantuan, saran dan masukan kepada penulis agar dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Hairudinor., S.Sos. MM selaku Koordinator Prodi Magister Administrasi Bisnis FISIP Universitas Lambung Mangkurat.

4. Bapak Dr. Setio Utomo S.Sos. M.AB selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bantuan, saran dan masukan kepada penulis agar dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Dr. Fitriyadi, M.Si selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan arahan, bantuan, saran dan masukan kepada penulis agar dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Seluruh dosen pengajar, staf Prodi Magister Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat.
7. Keluarga dan teman-teman serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang ikut membantu dan memotivasi dalam penyusunan tugas akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kata untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun masih penulis harapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian. Semoga segala kebaikan mendapat balasan dari Allah SWT.

Banjarmasin, 20 Desember 2025

SYEIVI NUR AZIZI LUBIS
NIM. 2320420320014



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS

SERTIFIKAT BEBAS PLAGIASI
Nomor: 012/UN8.4/MAB/2026

Sertifikat ini diberikan kepada:
SYEIVI NUR AZIZI LUBIS
NIM. 2320420320014

Dengan Judul Tesis:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
KARYAWAN UNTUK KELUAR DARI PERUSAHAAN PADA PT WORLD INNOVATIVE
TELECOMMUNICATION CABANG BANJARMASIN”

Telah dideteksi tingkat plagiasinya dengan kriteria toleransi $\leq 20\%$ dan
dinyatakan bebas plagiasi

Banjarmasin, 4 September 2026

Koordinator MAB



Dr. Hainudinor, S.Sos, MM
NIP. 197306161999031003

ABSTRAK

Syeivi Nur Azizi Lubis, 2320420320014, 2025. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin, dibawah bimbingan Setio Utomo.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Namun, arah hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan kecenderungan positif, yang mengindikasikan adanya fenomena ketidaksesuaian persepsi karyawan terhadap kompensasi serta dominasi komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Kondisi ini menyebabkan peningkatan kompensasi dan komitmen tidak secara otomatis menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Selain itu, faktor perbandingan dengan peluang eksternal dan keterikatan yang bersifat keterpaksaan turut memengaruhi keputusan karyawan dalam mempertimbangkan perpindahan kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan tidak hanya aspek finansial, tetapi juga keadilan kompensasi, lingkungan kerja, serta penguatan komitmen afektif dan normatif guna menekan keinginan karyawan untuk keluar secara lebih efektif.

Kata kunci: kompensasi, komitmen organisasi, keinginan karyawan untuk keluar.

ABSTRACT

Syeivi Nur Azizi Lubis, 2320420320014, 2025. *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Turnover Intention at PT World Innovative Telecommunication Banjarmasin Branch, under the guidance of Setio Utomo.*

This study aims to analyze the effect of compensation and organizational commitment on employees' intention to leave at PT World Innovative Telecommunication Banjarmasin Branch. This research employs a quantitative approach using a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to employees as respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of statistical software.

The results indicate that compensation and organizational commitment have a significant effect on employees' intention to leave. However, the direction of both relationships tends to be positive, indicating a misalignment in employees' perceptions of compensation as well as the dominance of continuance commitment. This condition suggests that increases in compensation and organizational commitment do not automatically reduce employees' intention to leave. In addition, comparison with external job opportunities and a sense of obligation-based attachment also influence employees' decisions to consider leaving the organization.

These findings imply that companies need to focus not only on financial aspects but also on compensation fairness, work environment, and strengthening affective and normative commitment to more effectively reduce employees' intention to leave.

Keyword: *Compensation, Organizational Commitment, Turnover Intention*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	24
1.3 Tujuan Penelitian.....	24
1.4 Manfaat Penelitian.....	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	26
2.1 Tinjauan Teori	26
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.2 Keinginan Karyawan Untuk Keluar (<i>Turnover Intention</i>).....	31
2.1.3 Kompensasi	40
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	53
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	63
2.3 Hipotesis Penelitian.....	68
2.3.1 Kausalitas Kompensasi Terhadap Turnover Intention.....	68
2.3.2 Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention	70
2.4 Model Penelitian	72
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	73
3.1 Pendekatan Penelitian	73
3.2 Desain Penelitian.....	73
3.3 Lokasi Penelitian	74
3.4 Populasi, Besar Sampel dan Teknik Sampling.....	74
3.5 Definisi Operasional Variabel	76
3.6 Teknik Pengumpulan Data	84
3.7 Teknik Analisis Data	86
3.7.1 Skala Pengukuran	86
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	86
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	87
3.7.4 Uji Regresi Linier berganda	90
3.7.5 Uji Hipotesis.....	90
BAB IV HASIL PENELITIAN	93
4.1 Karakteristik Responden	93
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	93
4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	95
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	97
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	98
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Penempatan	99
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan	101

4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	103
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	104
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	104
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	108
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	111
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	115
4.3.1 Uji Validitas	115
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	120
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	122
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	126
4.5 Uji Fit Model	128
4.5.1 Coefficients Determination	128
4.5.2 Uji Statistik F	130
4.5.3 Interpretasi Hasil Penelitian	131
BAB V PEMBAHASAN HASIL	132
5.1 Pembahasan	132
5.1.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	132
5.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	135
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	138
5.2.1 Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	138
5.2.2 Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	140
5.3 Keterbatasan Penelitian	143
BAB VI PENUTUP	145
6.1 Kesimpulan.....	145
6.2 Saran.....	146
6.2.1.Saran Akademis.....	146
6.2.2 Saran Praktis.....	147
DAFTAR PUSTAKA	149
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekap Turnover PT World Innovative Telecommunication (2023–2025).....	9
Tabel 1. 2 Turnover Berdasarkan Jabatan dan Wilayah (2023–2025).....	9
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Sementara Turnover Intention Karyawan PT World Innovative Telecommunication Cabang Banjarmasin (2025).....	17
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	63
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	82
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	86
Tabel 3. 3 Interpretasi Koeifisien Korelasi	92
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	95
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	97
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan Pekerjaan	98
Tabel 4. 5 Karakteristik responden berdasarkan Wilayah Penempatan.....	100
Tabel 4. 6 Karakteristik responden berdasarkan Posisi atau Jabatan.....	101
Tabel 4. 7 Karakteristik responden berdasarkan Status Karyawan.....	103
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Kompensasi	104
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	108
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Turnover Intention.....	112
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas.....	116
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	121
Tabel 4. 13 Hasil Uji Asumsi Normalitas	124
Tabel 4. 14 Uji multikolonieritas	125
Tabel 4. 15 Regresi Linier Berganda	126
Tabel 4. 16 R Square Model fit.....	128
Tabel 4. 17 Uji F	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Jumlah Pesaing.....	5
Gambar 2. 1 Model Penelitian	72
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas	122
Gambar 4. 2 Normal Probability Plot	123
Gambar 4. 3 Hasil Scatterplot.....	125
Gambar 4. 4 Hasil Model Penelitian.....	129