

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Tenaga Kerja Pada PT. Fradisil Jaya Heiwa

Aditya Sulistyawan^{1)*}, Sonny Santosa²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾adityasulistyawan6@gmail.com

²⁾sonny.santosa@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Kompensasi
Motivasi Kerja
Intensi *Turnover*
Tenaga Kerja

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan variabel intensi *turnover* tenaga kerja pada karyawan di PT. Fradisil Jaya Heiwa. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pertanyaan, Sedangkan sampel penelitian digunakan dengan random sampling. Pengumpulan data dengan studi lapangan (kuesioner) ditunjukkan kepada karyawan di PT. Fradisil Jaya Heiwa dengan jumlah 80 karyawan. Analisis data dengan alat statistik SPSS 25.

R Square pada model 1 menunjukkan angka R Square dengan besar 0,493, pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja adalah sebesar 49,3 % sedangkan $(100\% - 49,3\% = 50,7\%)$ dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} kompensasi adalah $-2,866$ dari t_{tabel} 0,677, t_{hitung} motivasi kerja adalah $-3,408$ dari t_{tabel} 0,677, dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada intensi *turnover* tenaga kerja pada karyawan.

Untuk F_{hitung} yaitu 37,365 dengan tingkat signifikannya adalah 0,000 yaitu angka $0,000 < 0,05$ & juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,365 > 3,11$. Dengan demikian H_0 akan ditolak serta H_a akan diterima, berarti hal itu dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama / simultan memiliki pengaruh pada intensi *turnover* tenaga kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia perlu diatur secara baik sebagaimana mestinya supaya memberi pengaruh positif terhadap perusahaan yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan suatu proses mengajar, mengukur, mengkompensasi, serta memperoleh maupun mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan serta kesejahteraan mereka dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja perusahaan dapat menurun akibat dari perilaku karyawan. Bentuk perilaku karyawan yang merugikan perusahaan adalah intensi *turnover* yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

* Corresponding author

Turnover karyawan menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, sehingga cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi intensi *turnover* adalah dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. Kompensasi merupakan kebutuhan pokok oleh karyawan selaku manusia guna pemenuhan kebutuhan dasarnya.

Faktor yang lain yang juga mempengaruhi intensi *turnover* adalah motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan bekerja dengan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Motivasi kerja merupakan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang muncul dari keinginan guna memenuhi kebutuhan pribadi.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa?

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Suparyadi 2015) Manajemen SDM ialah suatu sistem yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan agar dapat memberikan partisipasi yang optimal dalam rangka menggapai tujuan perusahaan.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi yaitu pembayaran langsung, tidak langsung kepada karyawan yang berbentuk insentif dengan tujuan meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja dengan giat dalam rangka menggapai tingginya produktivitas (Siwy 2017).

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan 2015) motivasi kerja ialah keadaan ataupun kekuatan yang menggerakkan individu yang dipimpin ataupun diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi organisasi bagi korporasi. Karyawan yang memiliki sikap mental yang pro serta positif terhadap lingkungan kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Intensi *Turnover*

Menurut (Robbins and Judge T.A. 2018) dalam (Sianipar and Haryanti 2014), *turnover* karyawan mengacu pada karyawan yang secara sukarela meninggalkan suatu organisasi secara permanen. Ini juga mengacu pada karyawan yang bergabung serta keluar dari perusahaan atau organisasi.

III. METODE

Jenis Penelitian

penelitian Kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau dapat disebut penelitian empiris, yaitu penelitian yang data infomasinya diperoleh dari kegiatan di lapangan.

Objek Penelitian

Objek yang dipakai ialah PT. Fradisil Jaya Heiwa, Riset ini dilakukan guna melihat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Tenaga Kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.

Jenis Data

Memakai jenis data Primer, dengan maksud untuk mendapatkan tanggapan yang lebih mendalam terhadap diskusi yang sedang dibahas. Nilai variabel yang diteliti ditentukan dengan menggunakan instrumen penelitian. Akibatnya, jumlah instrumen penelitian yang digunakan akan tergantung pada jumlah variabel yang diperiksa.

Sumber Data

berasal dari distribusi survei yang dilakukan secara pribadi di antara karyawan di PT. Fradisil Jaya Heiwa.

Populasi

Menurut (Sugiyono 2016) Area generalisasi yang disebut "populasi" terdiri dari hal-hal atau subjek dengan jumlah dan kualitas tertentu yang telah ditentukan melalui studi untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan bisa dibuat. Populasi pada riset ini sebanyak 100 karyawan, total tersebut ialah karyawan yang bekerja di PT. Fradisil Jaya Heiwa.

Sampel

Sampel diambil dengan menghitung jumlah populasi, yang kemudian dirumuskan kedalam rumus Slovin, sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 80 karyawan.

Teknik Analisis Data

Riset ini menggunakan program SPSS versi 25. Dengan beberapa pengujian sehingga mendapatkan hasil dan kesimpulan yang dapat memenuhi tujuan masalah pada riset ini.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dimana jika menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali 2016) untuk mengolah data yang telah diperoleh serta untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis regresi berganda dipilih karena dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial ataupun secara bersama-sama dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independent.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali 2016).

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali 2016).

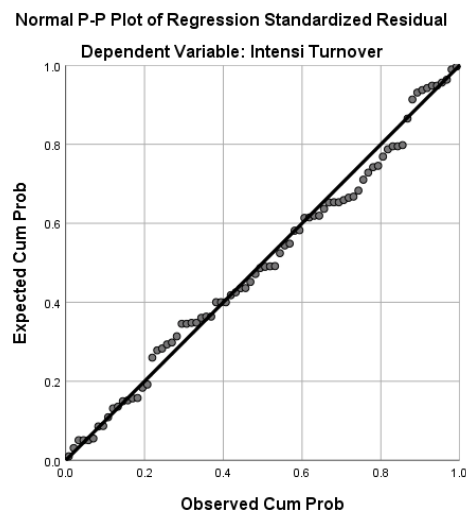
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2016).

IV. HASIL

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas



Menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal / grafik histogram sehingga data menunjukkan pada model yang dipakai sudah memenuhi persyaratan normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

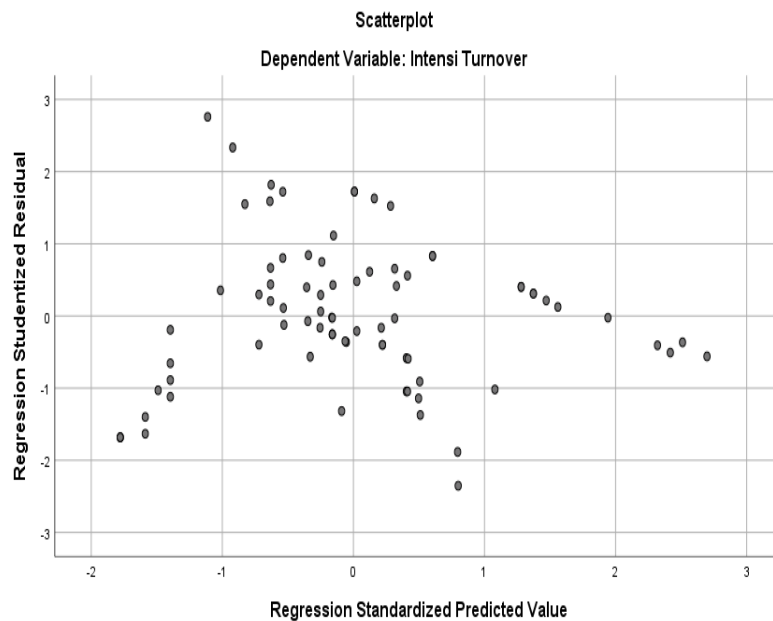
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.458	2.185

Motivasi Kerja	.458	2.185
----------------	------	-------

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF tiap variabel bebas dalam model dibawah 10. Sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menunjukkan titik yang diperoleh menyebar dengan acak serta tidak membentuk suatu pola / trend garis tertentu. Hal ini menyebabkan data yang tersebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan model ini bebas heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1			

1	Motivasi Kerja, Kompensasi ^b	.	Enter
---	---	---	-------

- a. Dependent Variable: Intensi Turnover
 b. All requested variables entered.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja adalah variable input (*variable entered*) karena probabilitas dari kompensasi dan motivasi kerja memenuhi kriteria probabilitas, yang probabilitas dari kompensasi serta motivasi kerja dibawah 0,05.

Pengujian signifikansi korelasi ini dilakukan dengan pengujian 1 sisi, dimana proses dasar pengambilan keputusannya berdasarkan probabilitas. yang jika probabilitas ($P > \text{Alpha} = 0,05$) maka H_0 ditolak & H_a diterima.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.479	4.39498

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Intensi Turnover

- Kolom R untuk model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi dengan besar 0,702. Hal ini mengatakan bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja adalah positif.
- Kolom *R Square* pada model 1 menunjukkan angka *R Square* dengan besar 0,493 merupakan pengkuadratan koefisien korelasi ($0,702 \times 0,702 = 0,493$).
- R Square* adalah koefisien determinasi. Hal ini mengatakan bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja adalah sebesar 49,3% sedangkan ($100\% - 49,3\% = 50,7\%$) dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. *R Square* berkisar 0 - 1, semakin besar angka *R Square* menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel serta sebaliknya juga.
- Kolom Adjusted R Square untuk model 1 = 0,479.

3) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.867	3.400		20.552	.000
	Kompensasi	-.418	.146	-.344	-2.866	.005
	Motivasi Kerja	-.399	.117	-.409	-3.408	.001

- a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Dari tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Kolom t dipakai untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah ada. Dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} serta tingkat signifikansi probabilitas.
2. Pada kolom t diketahui bahwa nilai t penelitian untuk kompensasi (X_1) = $-2,866$ dan nilai t penelitian untuk motivasi kerja (X_2) sebesar $-3,408$. Dengan memakai tabel distribusi normal t & memakai tingkat keyakinan pengujian ($1 - \alpha$) sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% serta derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) $N - 2 = 80 - 2 = 78$, maka diperoleh nilai distribusi normal tabel $t = 0,677$. Oleh karena itu, t_{hitung} kompensasi lebih besar dari $-t$ tabel ($-2,866 > -0,677$) & t_{hitung} motivasi kerja lebih besar dari $-t$ tabel ($-3,408 > -0,677$) dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ & nilai probabilitas untuk motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak & H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada di PT Fradisil Jaya Heiwa.

4) Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1443.481	2	721.741	37.365	.000 ^b
	Residual	1487.319	77	19.316		
	Total	2930.800	79			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Diperoleh F_{hitung} untuk model 1 yaitu 37,365 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka tersebut yaitu $0,000 < 0,05$ & juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,365 > 3,11$). Dengan demikian H_0 ditolak & H_a diterima, artinya terdapat hubungan linier antara variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan intensi *turnover* tenaga kerja. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat digunakan untuk memprediksi intensi *turnover* tenaga kerja.

V. KESIMPULAN

- a. Diketahui koefisien korelasi kompensasi (X_1) dengan besar $-0,645$ yang berarti dimana korelasi memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*, motivasi kerja (X_2) menunjukkan koefisien korelasi dengan besar $-0,662$. Ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja memiliki hubungan yang negatif dan menunjukkan semakin baik kompensasi dan motivasi kerja akan menurunkan intensi *turnover* tenaga kerja pada PT Fradisil Jaya Heiwa.
- b. Hubungan signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti peningkatan kompensasi dan motivasi kerja dapat menurunkan intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa dan sebaliknya, penurunan kompensasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.
- c. *R Square* pada model 1 menunjukkan angka *R Square* dengan besar 0,493. Hal ini menyatakan bahwa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 49,3% sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.
- d. Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} kompensasi (X_1) adalah $-2,866$ dan nilai t diketahui bahwa t_{hitung} motivasi kerja (X_2) yaitu $-3,408$. Dengan memakai tabel distribusi normal

t & tingkat kesalahan (a) 78, maka nilai distribusi $-t_{tabel}$ yaitu $-0,677$. Dengan demikian t_{hitung} kompensasi lebih besar dari t tabel ($-2,866 > -0,677$) & t_{hitung} motivasi kerja lebih besar dari t tabel ($-3,408 > -0,677$) dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk kompensasi memiliki besar $0,000 < 0,05$ & nilai probabilitas untuk motivasi kerja memiliki besar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak & H_a diterima. Hal ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial secara signifikan pada intensi *turnover* tenaga kerja pada PT Fradisil Jaya Heiwa.

- e. Untuk F_{hitung} pada model 1 yaitu 37,365 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ & $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,365 > 3,11$). Dengan itu maka H_0 ditolak & H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan linier antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja. Maka model regresi tersebut telah layak dan tepat dalam memprediksi intensi *turnover* tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S.P., and Judge T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, A.R.B., and K. Haryanti. 2014. “Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X.” *Jurnal Psikodemensia* 13(1): 98–114.
- Siwy, H.R.L. 2017. “Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Kinerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5(4): 401–18.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.