PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP “TURNOVER INTENTION” KARYAWAN PADA PT. X KABUPATEN BANDUNG

Rachmi Devi Yulianty¹, Ronny Samsul Bahri²

mm-23147@students.ithb.ac.id¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. X Kabupaten Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Kuesioner disebarkan ke 287 responden menggunakan teknik incidental sampling. Kemudian hasil ini di olah menggunakan SPSS, menggunakan uji statistik untuk mendapatkan faktor skor dan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Kata Kunci: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. X Kabupaten Bandung.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee turnover at PT. X Bandung Regency. This study is a quantitative study using a questionnaire as a measuring tool. The questionnaire was distributed to 287 respondents using incidental sampling techniques. Then these results were processed using SPSS, using statistical tests to obtain factor scores and then analyzed using multiple linear regression analysis.

Keywords: *The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Turnover Intention At PT. X Kabupaten Bandung.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting didalam sebuah perusahaan atau orgnisasi, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan aktivitas perusahaan, serta operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Mencapai tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, dalam proses penerapannya biasanya perusahaan akan dihadapi dengan berbagai macam kendala.

Pemerintah turut serta dalam penanganan tenaga kerja atau karyawan demi terwujudnya kesejahteraan di Indonesia maka pemerintah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Dalam pelaksanaan pembangunan Nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan

kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.” Serta dalam UU No. 13 tahun 2003 BAB I ketentuan umum pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Tujuan dengan adanya undang – undang ini tertentu agar karyawan yang ada di Indonesia dapat memiliki kesejahteraan yang terjamin.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan menurut (Hasibuan, 2017). Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah dan upah insentif untuk kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare dan kesejahteraan karyawan). Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja keluarga dan masyarakat. Adapun hubungannya antara kompensasi dan motivasi kerja.

Motivasi merupakan dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan, dalam batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang menurut (Sofyandi dan Ganiwa, 2017). Bagi sebuah perusahaan motivasi kerja sangat penting untuk mendukung tercapainya visi misi perusahaan yang telah ditentukan oleh para pemangku kepentingan sejak awal berdirinya perusahaan serta dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Jika mereka tidak merasa nyaman dalam bekerja, maka mereka akan berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap dapat memberikan kenyamanan sesuai dengan harapan mereka. Dampak yang muncul dari perilaku generasi Z tersebut jika tidak diatasi yaitu dapat meningkatkan turnover intention di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana kompensasi, bagaimana motivasi kerja dan bagaimana turnover intention karyawan.

Sedangkan metode verifikatif, dalam (Sugiyono, 2017) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden di PT. X Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam rentang usia 31-40 tahun dengan total 115 responden, sedangkan usia 19-30 tahun berjumlah 86 responden. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan berpendidikan SMA sebanyak 144 responden, disusul lulusan D3 sebanyak 49 orang dan lulusan D4/S1 sebanyak 57 orang. Dari segi status kepegawaian, mayoritas karyawan adalah karyawan kontrak dengan jumlah 201 responden, sedangkan karyawan tetap hanya berjumlah 86 orang. Informasi ini memberikan gambaran komposisi tenaga kerja di PT. X Kabupaten Bandung.

Uji instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel kompensasi, motivasi kerja, dan turnover intention karyawan dinyatakan

valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r -hitung yang lebih besar dari r -tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Sementara itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922 untuk variabel kompensasi, 0,906 untuk motivasi kerja, dan 0,937 untuk turnover intention karyawan. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum 0,60, yang berarti bahwa alat ukur pada penelitian ini sudah reliabel.

Hasil deskriptif untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa rata-rata nilai keseluruhan adalah 3,79, yang termasuk dalam kategori "baik." Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "Saya menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah" dengan nilai rata-rata 4,03. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas tunjangan kesehatan yang diberikan. Sebaliknya, pernyataan dengan nilai terendah adalah "Saya puas dengan jumlah bonus yang diterima setiap tahun," dengan nilai rata-rata 3,53. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian bonus masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat lebih memuaskan karyawan.

Untuk variabel motivasi kerja, hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata nilai sebesar 3,81, yang termasuk dalam kategori "baik." Pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah "Saya percaya perusahaan tempat saya bekerja mempunyai reputasi yang baik di industri" dengan rata-rata 3,98, yang menunjukkan kepercayaan karyawan terhadap reputasi perusahaan. Sementara itu, nilai terendah ditemukan pada pernyataan "Saya ketergantungan terhadap atasan untuk mendapatkan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan" dengan nilai rata-rata 3,38. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. X cenderung lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus terlalu bergantung pada atasan.

Hasil deskriptif untuk variabel turnover intention karyawan menunjukkan rata-rata nilai 3,15, yang dikategorikan sebagai "cukup baik." Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "Saya terkadang merasa kurang fokus ketika banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan secara bersamaan dalam jangka waktu dekat" dengan nilai rata-rata 3,32. Hal ini mengungkapkan bahwa karyawan cenderung kehilangan fokus saat menghadapi beban kerja yang tinggi. Pernyataan dengan nilai terendah adalah "Saya merasa kinerja kerja menurun apabila mendapat peringatan dari atasan saya" dengan nilai rata-rata 2,93. Ini mengindikasikan bahwa peringatan dari atasan dapat memengaruhi kinerja karyawan dan berpotensi mendorong niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dengan grafik histogram dan P-P Plot menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Ini diperkuat oleh uji Kolmogorov-Smirnov, yang memberikan hasil serupa. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel bebas berada di bawah angka 10, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas serius dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 81,118 + 0,270$ (kompensasi) - $0,513$ (motivasi kerja) + e . Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien positif sebesar 0,270. Sebaliknya, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, sebagaimana terlihat dari koefisien negatif sebesar -0,513. Ini berarti, peningkatan motivasi kerja akan mengurangi turnover intention. Nilai konstanta sebesar 81,118 menunjukkan turnover intention ketika variabel kompensasi dan motivasi kerja diasumsikan nol.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Ini terlihat dari nilai t -hitung (1,781) yang lebih kecil dari t -tabel

(0,1158) dan nilai signifikansi (0,076) yang lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan t-hitung (-3,211) lebih besar dari t-tabel (0,1158) dan nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap turnover intention karyawan dibandingkan dengan variabel kompensasi.

Uji F menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan dengan nilai signifikansi 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F-hitung sebesar 6,270. Artinya, secara simultan, variabel kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama memengaruhi turnover intention karyawan. Dengan kata lain, baik kompensasi maupun motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap turnover intention secara bersama-sama. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen dalam upaya mengurangi turnover intention karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,042 atau 4,2%, yang berarti hanya 4,2% dari variabilitas turnover intention yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sementara itu, 95,8% variabel turnover intention dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,036 juga menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model ini hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi turnover intention karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap turnover intention dibandingkan kompensasi. Manajemen perlu memperkuat upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan karier. Upaya tersebut dapat secara efektif mengurangi turnover intention karyawan di PT. X Kabupaten Bandung. Selain itu, perusahaan juga perlu mengevaluasi sistem kompensasi, khususnya terkait bonus tahunan, untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Melalui kebijakan yang komprehensif dalam meningkatkan motivasi dan sistem kompensasi, diharapkan turnover intention karyawan dapat ditekan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan, dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,076. Memperhatikan hasil uji t test ini, maka hipotesis (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh atau ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh dan diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Memperhatikan hasil uji t test ini, maka hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap turnover intention diterima. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa yang memiliki pengaruh signifikan adalah motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan.

3. Implikasi Akademis

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan yang terjadi antara kompensasi dan turnover intention karyawan, lalu terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi

antara motivasi kerja dan turnover intention karyawan Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan harus ditingkatkan kembali motivasi kerja mereka sehingga kinerja mereka pun akan baik. Ketika karyawan sedang dalam keadaan termotivasi maka mereka akan dengan senang hati melakukan pekerjaan yang diberikan. Dan pada saat karyawan memiliki pemikiran terhadap turnover intention karyawan yang tinggi, maka rencana untuk resign akan terjadi, Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan kompensasi belum berperan dan motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan turnover intention pada karyawan. Pemberian bonus/komisi kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan juga perusahaan harus memperhatikan dalam memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga karyawan bekerja dengan semangat dan terinspirasi, serta memberikan seluruh kemampuan terbaik mereka dalam bekerja.

4. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada lembaga pendidikan (sekolah baik negeri maupun swasta), terutama yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, N. A. (2019). *Jurnal Penelitian Ipteks. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, Vol. 4.
- Andari, D. P. T. A., Novitasari, N. N. (2022). *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA). Pengaruh Etika Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Blahbatuh*, 4(2), 180-189.
- Anuraga, G, I. A. (2021). *R. BUDIMAS. Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R*, 3 (2), 327-334.
- Ardan, M., & J. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*, Cv. Pena Persada.
- Asni Gani, N. (2020). *Perilaku Organisasi Cetakan Pe*. Jakarta Timur: Penerbit Mirqat.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, W, & S. (2020). *Jurnal Manajemen Maranatha. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, 19(2), 115-126.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hafidzi, A. H, Q. A. (2019). *Jurnal Penelitian IPTEKS. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, 4(1), 47-62.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Heale, R, & T. (2015). *Evidence-based nursing. Validity and reliability in quantitativestudies*, 18(3), 66-67.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland. (2017). *Human Motivation*. USA: Cup Archieve.
- Ni Kadek Suryani , & J. (2019). *Manajemen sumber daya*. Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Nugroho, R. E. (2019). *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Vol 9, No. 2.
- Pantouw, D. T. (2022). Bahasa Indonesia: V., & Rumawas, Jwb. Pengaruh Stres Kerjadan Kehidupan Kerja Keseimbangan Terhadap Pergantian Maksud Bahasa Inggris: *Karyawan*, 3 (1), 18 – 23.
- Saputra, I. M. A, & W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, 7(6), 3201–3229.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, d. G. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suroso, H. K. (2021). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. *Jurnal Bingkai Ekonomi* 5, no. 2 16-26.
- Waskito, M. P. (2021). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo, 118.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* diambil dari :. Retrieved from <http://eprints.ubhara.ac.id>.
- Wuwungan, Maychel B. A, N. U. (2020). *Jurnal EMBA*. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol.8 No.1. Hal. 75 – 84.