EL-ECONOMICA
Vol. 2, No. 1, April 2025
E-ISSN: 3062-9691, P-ISSN: 3048-1627

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo

Fransiska Aliwu
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel

HistoriArtikel:

Dikirim 14 Feb, 2025
Direvisi 22 Mar, 2025
Diterima 28 Apr, 2025

Kata Kunci:

Kompensasi
Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the extent of the effect of compensation on employee turnover intention at PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. This research employs a quantitative approach, specifically using a correlational method. The sample consists of 30 employees. Data collection techniques include questionnaires and documentation, while data analysis is conducted using multiple regression analysis. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant influence on employee turnover intention at PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. The coefficient of determination (R^2) from the regression model shows that compensation accounts for 57.0% of the variation in employee turnover intention. The remaining 43.0% is influenced by other factors not examined in this study.

Copyright © 2025 Author | This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi, sementara analisis data menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, diketahui bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 57,0% terhadap variabel turnover intention. Sementara itu, sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Korespondensi: *babyfransiska622@gmail.com*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan elemen strategis dalam organisasi yang harus dikelola secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelola SDM menjadi hal yang sangat penting. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang kuat. Salah satu faktor utama untuk mencapai hal tersebut adalah keberadaan SDM yang berkualitas.

Menurut Cascio (2007), manusia merupakan aset penting dalam organisasi dan industri, sehingga pengelolaan SDM tidak hanya mencakup pemenuhan tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga menjaga keberlanjutan dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Dengan kata lain, karyawan adalah aset berharga yang harus dijaga agar tidak mengalami turnover yang tinggi. Turnover karyawan yang tinggi dapat

memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, waktu yang terbuang dalam proses seleksi, serta terganggunya produktivitas perusahaan akibat pergantian tenaga kerja.

Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh untuk menekan tingkat turnover intention adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga keinginan untuk berpindah kerja dapat diminimalkan. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Dalam konteks ini, PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri dan distribusi, menyadari pentingnya peran SDM dalam menunjang keberhasilan jangka panjang. Meskipun perusahaan telah berupaya memberikan berbagai bentuk kompensasi, masih terdapat indikasi adanya niat dari sebagian karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting: sejauh mana kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan? Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan mengkaji hubungan antara kompensasi dan niat karyawan untuk berhenti bekerja di PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di PT Djarum Gorontalo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (kompensasi) dan variabel dependen (turnover intention). Dalam penelitian ini, sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek pengamatan, dan hasilnya digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi sebaiknya dijadikan sampel, sehingga penelitian tersebut disebut sebagai penelitian populasi. Namun, jika populasi tergolong besar, maka pengambilan sampel dapat dilakukan sebesar 10–15% atau 20–25% dari jumlah populasi. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT Djarum Gorontalo. Karena jumlahnya kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu seluruh 30 orang karyawan menjadi responden dalam studi ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Hasil Uji Validitas			Keterangan
	X	Y	r-tabel	
1	0.412	0.431	0,361	Valid
2	0.437	0.366		Valid
3	0.389	0.500		Valid
4	0.563	0.502		Valid
5	0.455	0.441		Valid
6	0.393	0.448		Valid
7	0.419	0.598		Valid
8	0.365	0.531		Valid
9	0.369	0.635		Valid
10	0.509	0.616		Valid
11	0.455	0.599		Valid
12	0.829	0.601		Valid

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuisioner baik variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,361 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

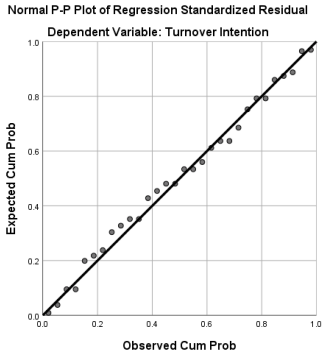
Variabel	*Cronbach Alpha*	r tabel	Kriteria
Kompensasi	0,851	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,869		Reliabel

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuisioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah reliabel.

3.1.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi, pengujian dilakukan dengan menggunakan Grafik P-P Plot, data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual eror model regresi diperoleh sudah menunjukan adanya pola grafik yang normal yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kepuasan kerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.340 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan kepuasan kerja yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi.

3.1.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.342	12.603	.299	2.269	.039
	Kompensasi	.400	.242		1.057	.109
a. Dependent Variable: *Turnover Intention*						

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai Constant (α) sebesar 27.342 sedangkan nilai Trust (b / koefisien regresi) sebesar 0,400 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX = e$$
$$Y = 27.342 + 0.400X + e$$

Konstanta sebesar 27,342 mempunyai arti bahwa nilai konsisten variabel Pemasaran Online adalah sebesar 27,342. Artinya jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas (Pemasaran Online) terhadap variabel terikat (Turnover Intention). Maka diperoleh nilai sebesar 27,342 satuan perpoin Kompensasi. Koefisien Regresi Kompensasi sebesar 0,400 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka nilai Kompensasi bertambah sebesar 0,400. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel bebas Kompensasi terhadap variabel Terikat Turnover Intention adalah positif.

3.1.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299[a]	0.089	0.057	3.011

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,057 atau 57,0% dan sisanya sebesar 43,0% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. Hasil analisis juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. Pemberian kompensasi yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari total sebaran jawaban per indikator, diketahui bahwa indikator insentif memiliki sebaran jawaban yang paling rendah dibandingkan dengan tiga indikator lainya, hal ini menunjukan bahwa rata-rata pegawai merasa bahwa insentif yang saya terima belum sesuai dengan kinerja yang saya capai, nilai ini juga menunjukan bahwa rata-rata pegawai berpendapat bahwa Instansi perlu memberikan insentif tambahan untuk pencapaian target tertentu. Sementara untuk indikator dengan sebaran jawaban paling tinggi ditunjukan oleh indikator upah dan gaji, yang menunjukan bahwa rata-rata pegawai merasa gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari, selain itu para pegawai juga merasa senang karena saat lembur diberi upah tambahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi. Tetapi, secara keseluruhan tanggapan dari responden terhadap kompensasi sudah berada dalam kategori tinggi.

3.2.2 Turnover Intention Terhadap Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara turnover intention terhadap karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. Hasil analisis juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara turnover intention terhadap karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. Dari total sebaran jawaban per indikator, diketahui bahwa indikator fokus pada tujuan tim dan indikator untuk mencari kerja lain di tempat lain tidak ada, dari sebaran jawan ini menunjukan bahwa focus utama tim belum maksimal diarahkan pada pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan tim, hal lain juga ditunjukan bahwa kerjasama yang kuat diantara anggota tim masih berfikiran untuk bekerja di tempat lain. Sementara untuk indikator dengan jumlah sebaran jawaban paling tinggi terdapat pada indikator lain keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

3.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo, hasil yang dihasilkan juga menunjukan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo, dinyatakan diterima.

Kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa peningkatan kedua faktor tersebut secara simultan dapat menghasilkan perbaikan nyata dalam produktivitas dan kualitas kerja.

Turnover Intention memiliki pengaruh lebih besar terhadap karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo dibandingkan kompensasi karena Turnover Intention menghilangkan pikiran-pikiran untuk berhenti kerja, keinginan meninggalkan pekerjaan dan tidak ada lagi keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Sementara itu, kompensasi cenderung memberikan dampak motivasi jangka pendek, sedangkan turnover intention menghilangkan pikiran-pikiran untuk berhenti kerja, keinginan meninggalkan pekerjaan dan tidak ada lagi keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Dalam konteks PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo, pendekatan kolaboratif lebih relevan untuk menghadapi tantangan kompleks. Dengan kompensasi meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut, karyawan merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi, mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo, diperoleh gambaran bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih berada dalam kategori kurang baik. Hal ini tercermin dari hasil analisis deskriptif variabel kompensasi, khususnya pada indikator insentif, tunjangan, dan fasilitas yang dirasakan belum optimal. Kondisi ini berimplikasi pada tingginya tingkat turnover intention karyawan, yang ditunjukkan oleh munculnya pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja dari sebagian besar responden.

Lebih lanjut, hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi dirasakan tidak adil atau tidak memadai, maka keinginan untuk berpindah kerja cenderung meningkat. Temuan ini memperkuat pentingnya peran kompensasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang loyal dan berkinerja baik.

Oleh karena itu, perusahaan perlu segera melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang ada. Pada indikator insentif, perusahaan disarankan untuk merancang skema pemberian insentif yang lebih adil dan berbasis kinerja. Tunjangan-tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan kesejahteraan lainnya juga perlu ditingkatkan agar lebih kompetitif. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta akses terhadap kebutuhan dasar karyawan akan sangat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Peningkatan kualitas kompensasi secara menyeluruh diyakini akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan, meningkatkan loyalitas, serta mendorong produktivitas kerja yang pada akhirnya berdampak positif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, PT. Sumber Cipta Multiniaga Gorontalo diharapkan mampu menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

REFERENSI

[1] Bangun, W (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

[2] Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.Yogyakarta : Gava Media.

[3] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. (2015). Human Resource Management. Pearson Education Inc, New Jersey

[4] Dewi, D. & Harjoyo. (2019). Manajemen sumber Daya Manusia. ISBN 978-602- 5867-25-5

[5] Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(2), 579-588.

[6] Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Satu. BPFE Yogyakarta.

[7] Hasibuan, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Joarder, M.H.R.

[8] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

[9] Kumar, et all. (2012). A Study On Turnover Intentioned In Fast Food Industry. Employees' Fit To The Organizational Culture And The Important Of Business And Social Sciences. Vol . 2 . No .5. Hal 9-42, 2012

[10] Kurniawan, Dwi, M. A., Hamid, Djamhur., dan Utami, Hamidah, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Prudential Life Assurance. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 16 No. 1.

[11] Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (Jems) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 2(2), 196-208.

[12] Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Alfabeta. Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

[13] Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

[14] Mondy, R. Wayne dan Martocchio, Joseph J. (2016). Human Resource Managemen, Fourteenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited

[15] Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan,dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs Dharma Kethi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali Indonesia.

[16] Potolese L. (2011). Human Resource Management. Washington, D. C., USA, Flat World Knowledge

[17] Prasetyo, A. (2020). Pengeruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Distribusi Kosmetika Indonesia. Fakultas Ekomoni Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

[18] Putri, A., & Rumangkit, S. (2017, November). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 229-244).

[19] R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

[20] Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

[21] Samudra, Angga Putra., Kusdi Rahardjo., dan M. Djudi Mukzam. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2): 1-9.

[22] Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(2), 1491-1500.

[23] Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Journal of Management, 4(4).

[24] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

[25] Sharif, M.Y. & Ahmed, K. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in A Developing Context. Business and Economic Research Journal, 1(1), pp.135-58.