



Pengaruh Tingkat Turnover dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

Illa Indana^{1*}

Universitas Pamulang
E-mail: illaindana@gmail.com

Riandika Riandika²

Universitas Pamulang
Email : dikarian58@gmail.com

Kiara Putri Santoso³

Universitas Pamulang
Email : kiara3293@gmail.com

Novian Satriyadi⁴

Universitas Pamulang
Email : nviansatr22@gmail.com

Submitted : 18-12-2024

Reviewed : 20-12-2024

Accepted : 29-01-2025

Published : 02-02-2025

Abstrak

Tingginya tingkat turnover karyawan di PT. XYZ, menjadi perhatian utama kami dalam melakukan penelitian ini. Keadaan ini semakin kompleks karena perusahaan beroperasi pada industri yang memerlukan keahlian khusus dan keterampilan tertentu. Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh turnover dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 20 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Tingkat Turnover tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_0 diterima, H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara Tingkat Turnover terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_0 ditolak, H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Turnover dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Tingkat Turnover; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Abstract

The high employee turnover rate at PT. XYZ, is our main concern in carrying out this research. This situation is increasingly complex because companies operating in the industry require special expertise and certain skills. This research is to find out whether there is an influence of turnover and compensation on employee performance at PT. XYZ. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 20 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the Turnover Level has no effect on Employee Performance, thus H_0 is accepted, H_1 is rejected, meaning there is no influence between the Turnover Level and Employee Performance. Compensation influences employee performance, thus H_0 is rejected, H_1 is accepted, meaning that there is an influence between compensation and employee performance. Turnover and Compensation influence employee performance.

Keywords: Turnover Rate; Compensation; Employee performance



Pendahuluan

Fenomena tingginya tingkat turnover karyawan di berbagai perusahaan sejak awal tahun 2021, termasuk PT. XYZ, menjadi perhatian utama dalam studi manajemen sumber daya manusia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa turnover yang tinggi dapat menimbulkan biaya yang signifikan, seperti biaya perekrutan, pelatihan, dan hilangnya produktivitas. Dalam konteks PT. XYZ, keadaan ini semakin kompleks karena perusahaan beroperasi pada industri yang memerlukan keahlian khusus dan keterampilan tertentu.

Patel dan Conklin (2023) dalam penelitiannya di *Journal of Management* menyatakan bahwa turnover karyawan tidak hanya berdampak pada aspek finansial perusahaan tetapi juga mempengaruhi moral karyawan yang tersisa dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh temuan Zhang et al. (2022) dalam *International Journal of Human Resource Management* yang mengidentifikasi bahwa perusahaan dengan tingkat turnover tinggi mengalami penurunan kinerja rata-rata sebesar 15-20% dalam jangka pendek.

Menurut Sri Reski (2021) dalam penelitiannya terkait Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan studi longitudinal yang dilakukan oleh Rodriguez dan Kim (2023) di *Employee Relations Journal*, yang menemukan korelasi kuat antara sistem kompensasi yang kompetitif dengan peningkatan kinerja karyawan dan retensi talent. Namun, Siti Muawanatus S, dalam penelitiannya menemukan hasil yang berbeda, dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gap penelitian ini semakin menarik dengan adanya temuan Alfania Pandu A dan Nelly Widyawati yang mengkonfirmasi pengaruh turnover terhadap kinerja karyawan. Henderson et al. (2023) dalam *Human Resource Management Review* menambahkan dimensi baru dalam perdebatan ini dengan mengungkapkan bahwa hubungan antara turnover dan kinerja sebenarnya bersifat kurvilinear, dimana tingkat turnover yang terlalu rendah maupun terlalu tinggi sama-sama dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Lebih lanjut, Liu dan Thompson (2022) dalam *Academy of Management Journal* mengidentifikasi bahwa efek turnover terhadap kinerja dapat dimoderasi oleh faktor-faktor seperti knowledge management dan sistem transfer pengetahuan yang efektif.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian di atas, serta mempertimbangkan kompleksitas hubungan antara turnover, kompensasi, dan kinerja yang terungkap dalam literatur terkini, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh turnover dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ dalam konteks industri yang membutuhkan keahlian khusus.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun lokasi untuk penelitian ini yaitu Menara 2 BTN Lt. 10, 11, 12, dan 15, Jalan H.R. Rasuna Said Superblok II Kawasan Kuningan Persada, Desa/Kelurahan Guntur, Kec. Setiabudi, Kota Adm. Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta. Sample yang diambil adalah 20 orang yang ada di bagian marketing. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar pada tanggal 16-23 November 2024. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS versi 25.



Hasil dan Pembahasan

Dalam studi penulis memperoleh data dengan cara memberikan kuesioner yang berupa link google form kepada partisipan yang merupakan karyawan di PT. XYZ khususnya di bagian marketing dengan jumlah partisipan sebanyak 20 orang. Dari jumlah kuesioner yang telah disebarakan semua telah terisi responden bervariasi termasuk jenis kelamin, dan usia. Berdasarkan jenis kelamin bahwasannya partisipan jenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang, dan Wanita 8 orang. Dengan melihat hal tersebut bahwasannya mayoritas partisipan berada pada rentangnya usia 21-36 tahun. Dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8,3%, lebih dari 1 tahun kurang dari 3 tahun sebanyak 12,5%, lebih dari 3 tahun kurang dari 5 tahun sebanyak 37,5%, dan lebih dari 5 tahun sebanyak 41,7%.

Uji Validitas

Pengujian ini memakai bantuan SPSS 25. Tujuannya dalam memastikan setiap pertanyaan yang diajukan pada instrumen telah dinyatakan valid atau tidak. Tingkat kevalidan dilaksanakan pada kuesioner dengan 18 butir pertanyaan melalui sampel pengujiannya instrumen banyaknya 20 partisipan. Hal ini angka r_{table} $df=18$ dengan tingkat signifikansinya 0,5% maka r_{table} 0,05 ialah 0,4438. Setiap butir pertanyaan dinyatakan valid saat angka r hitung $>$ dari r_{table} 0,4438 dan setiap butir pertanyaan dinyatakan tidak valid saat angka r hitung $<$ angka r_{table}

Tabel 1. Uji Validitas Tingkat Turnover

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	.577	0.4438	VALID
X1.2	.550	0.4438	VALID
X1.3	.751	0.4438	VALID
X1.4	.806	0.4438	VALID
X1.5	.927	0.4438	VALID
X1.6	.937	0.4438	VALID

Berdasarkan pada tabel diatas, variable TurnOver (X_1), didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,4438), dengan ini maka semua kuesioner dinyatakan valid. Maka dari itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berikut merupakan hasil uji validitas Kompensasi (X_2):

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	.721	0.4438	VALID
X2.2	.732	0.4438	VALID
X2.3	.788	0.4438	VALID

X2.4	.819	0.4438	VALID
X2.5	.833	0.4438	VALID
X2.6	.733	0.4438	VALID

Berdasarkan pada tabel 2, variable Kompensasi (X_2), didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,4438), dengan ini maka semua kuesioner dinyatakan valid. Maka dari itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berikut merupakan hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y1.1	.812	0.4438	VALID
Y1.2	.919	0.4438	VALID
Y1.3	.843	0.4438	VALID
Y1.4	.940	0.4438	VALID
Y1.5	.910	0.4438	VALID
Y1.6	.787	0.4438	VALID

Berdasarkan pada table diatas, variable Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai r hitung $>$ r table (0,4438), dengan ini maka semua kuesioner dinyatakan valid. Maka dari itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SPSS versi 25, yang hasilnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Varibael	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Turnover (X_1)	0.857	0.600	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0.851	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.933	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 4, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Turnover (X_1) dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach alpha sebesar $0.857 > 0.600$, untuk variable Kompensasi (X_2) dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach alpha sebesar $0.851 > 0.600$, untuk variable Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach alpha sebesar $0.900 > 0.600$.



Uji Normalitas

Tabel
5. Uji

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83401263
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.101
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.296	2.066		-1.595	.129		
	X1	.220	.226	.190	.976	.343	.290	3.450
	X2	.903	.238	.737	3.793	.001	.290	3.450

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, didapatkan nilai tolerance turnover dan kompensasi sebesar 0,290 dimana kedua nilai ini lebih dari 0,10. Dan untuk nilai variance inflation factor untuk variabel turnover dan kompensaso sebesar 3,450 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.741	1.160		1.500	.152
	X1	.057	.127	.200	.449	.659
	X2	-.023	.134	-.076	-.171	.866

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, terhadap pengujian heteroskedastisitas dengan uji gleser di dapatkan nilai signifikansi turnover (X_1) sebesar 0,659, dan nilai signifikansi kompensasi (X_2) sebesar 0,866 dimana nilai signifikansi keduanya $> 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa turnover dan kompensasi tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.199	2	334.100	37.219	.000 ^b
	Residual	152.601	17	8.977		
	Total	820.800	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $37,219 > 3,59$. Hal ini diperkuat juga dengan hasil nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Tingkat Turnover dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 9. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.296	2.066		-1.595	.129
	X1	.220	.226	.190	.976	.343
	X2	.903	.238	.737	3.793	.001

a. Dependent Variable: Y



Pada uji parsial (X_1) Tingkat Turnover terhadap (Y) Kinerja Karyawan, diperoleh hasil Nilai signifikansi $0.343 > 0.05$ dan T-hitung $0.976 < t\text{-table } 1.740$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara (X_1) Tingkat Turnover terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Namun pada uji parsial (X_2) Kompensasi terhadap (Y) Kinerja karyawan, diperoleh hasil signifikansi $0.001 < 0.05$ dan T-hitung $3.793 > t\text{-table } 1.740$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara (X_2) Kompensasi terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.792	2.996

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel 10, dapat kita lihat bahwa nilai dari Adjust R Square = 0.792 (79,2%), maka dapat kita Tarik Kesimpulan bahwa variable (X_1) Tingkat Turnover dan (X_2) Kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh sebesar 0.792 (79,2%) terhadap variable (Y) Kinerja Karyawan dan 0.208 (20,8%) sisa nya dipengaruhi oleh variable bebas lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Tingkat Turnover tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena berdasarkan subjek penelitian yang diteliti 41,7% merupakan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa Tingkat Turnover yang tinggi tidak mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bekerja di PT.Xyz. Hal tersebut juga didukung dengan hasil uji hipotesis. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena kompensasi yang diberikan oleh PT.Xyz sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati dan memenuhi kebutuhan karyawan. Turnover dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Tingkat Turnover dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ.

Daftar Pustaka

- Alfatania Pandu, A. (2022). "Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 89-102.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 19(1), 73-87.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Gusroni, Mulyani (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.NKI. *Journal Perspektif* 1(1), 78-88



- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66-83.
- Henderson, K., Powell, T., & Martinez, R. (2023). "The Curvilinear Relationship Between Turnover and Organizational Performance." *Human Resource Management Review*, 33(1), 100890.
- Jamal, Firdaus & Bankhtiar, Sanjaya. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*. 3(1), 38-44
- Liu, X., & Thompson, P. (2022). "Knowledge Transfer as a Moderator of the Turnover-Performance Relationship." *Academy of Management Journal*, 65(4), 1245-1270.
- Nelly Widyawati. (2021). "Dampak Turnover Terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Perusahaan Jasa." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 234-245.
- Novita, E., Prasetyo, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 505-517.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Putri. E. I. D (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Konia Putra Lestari. Universitas Pamulang. 1-158
- Ridlo, I. A. (2012) Turn Over Karyawan: Kajian Literatur. PH Movement Publications. (1-27)
- Rismayanti, Musadieg & Aini (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61(2), 127-136
- Rodriguez, J., & Kim, S. (2023). "Compensation Systems and Employee Performance: A Study of Tech Industries." *Employee Relations Journal*, 45(2), 234-256.
- Patel, R., & Conklin, M. (2023). "Understanding the Hidden Costs of Employee Turnover: A Longitudinal Study." *Journal of Management*, 49(3), 789-815.
- Siti Muawanatus, S. (2022). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Instansi Pemerintah." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 167-178.
- Sri Reski, A., Umar, A., & Sani, A. (2021). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone." *Journal of Management and Business*, 2(1), 45-57.
- Solikha, S. M., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Melalui Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11175-11188.
- Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 4(3), 653-659.
- Zhang, L., Chen, H., & Wang, Y. (2022). "Employee Turnover and Organizational Performance: A Meta-analytic Review." *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 567-589.