Vol. 10, No. 3, 2022, pp. 521-530
DOI: https://doi.org/10.29210/175500

Contents lists available at Jurnal IICET

Jurnal Konseling dan Pendidikan
ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: http://jurnal.konselingindonesia.com

Mengantisipasi turnover melalui kompensasi dan motivasi kerja

Endang Sugiarti
Universitas Pamulang

Article Info

Article history:
Received Jul 15th, 2022
Revised Aug 28th, 2022
Accepted Sep 18th, 2022

Keyword:
Kualitas kerja,
Motivasi kerja,
Turnover melalui kompensasi

ABSTRACT

Kualitas kerja merupakan salah satu intrumen utama yang menunjukan ketercapaian kinerja. Oleh karena itu, agar tidak terjadi turnover yang berkelanjutan maka perlu keterlibatan semua pihak, khususnya pimpinan. Pimpinan memiliki peran penting di dalam mempengaruhi dan mengajak seluruh karyawan untuk bekerja secara total dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, memberikan kompensasi dan mendorong motivasi kerja sangat penting. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan tentang Mengantisipasi Turnover Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara metodologis, penelitian ini berbasis kuantitatif dengan menggunakan statistic regresi linear berganda. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia berjumlah 72 karyawan. Instrument yang penelitian ini yaitu variabel motivasi (X1) dan displin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Teknik Analisis data yang digunakan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.. Hasil penelitian menunjukkan, nilai hasil statistik parsial dan simultan berada pada kategori signifikan. Artinya, perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi, agar tidak terjadi turover yang berkelanjutan. Hal ini di buktikan dengan hasil pengujian yang sudah dilakukan dengan hasil dari semua variable dapat di pahami bahwa, kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi turover baik secara parsial maupun bersama-sama.

© 2022 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Corresponding Author:
Endang Sugiarti,
Universitas Pamulang
Email: dosen00725@unpam.ac.id

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja atau keahlian yang tinggi, profesional, dan memiliki prestasi kerja yang tinggi merupakan tujuan semua perusahaan dan sebuah organisasi. Konsep pemikiran yang bahwa manusia memiliki nilai khusus yang sangat menentukan dalam berbagai aspek kegiatan perusahaan, sehingga pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan dititik beratkan kepada investasi dibidang sumber daya manusia, investasi yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, jadi tajamnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan yang lain, maka diperlukan strategi yang baik dalam menarik konsumen dalam dunia bisnis persaingan maka perusahaam dituntut agar dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi yang cukup, guna mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Menurut Harnoto (2012) *turnover* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya, namun pada kenyataannya membangun sebuah organisasi yang kokoh tidaklah mudah, banyak kendala yang harus dihadapi seperti contoh salah

satunya adalah turnover atau keluarnya karyawan secara sukarela. Dengan adanya perputaran *(turnover)* karyawan dimaksudkan aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan yang pada dasarnya petunjuk kestabilan karyawan, maksudnya adalah dengan makin tinggi perputaran karyawan berarti makin tinggi atau makin sering terjadinya pergantian karyawan, maka makin besarlah kerugian perusahaan yang bersangkutan dan juga dapat berpengaruh pada aktivitas kerja karyawan didalam suatu perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena selain dapat menghambat aktivitas kerja, karyawan yang keluar akan membawa berbagai macam biaya penarikan pegawai, biaya pelatihan, pesangon, dan sebagainya.

Makin seringnya perputaran karyawan yang terjadi maka akan makin sering terjadinya pergantian karyawan dan akan menghambat aktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan belum bisa memberikan kompensasi yang sesuai terhadap resiko dan motivasi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan masih kurang. Inilah yang menimbulkan niat karyawan untuk pindah bekerja *turnover* yang pada akhirnya akan menimbulkan pindah kerja dengan sebenarnya. *Turnover* akan merugikan perusahaan karena adanya penurunan pendapatan perusahaan dan meningkatkan biaya pelatihan dan biaya untuk mencari karyawan baru. Dari perolehan data terkait *turnover* karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia terlihat bahwa hasil dari responden pada pernyataan pertama, karyawan memiliki komitmen yang baik, yaitu lebih sedikit karyawan yang merasa bahwa dirinya memiliki komitmen terhadap perusahaan yaitu sebanyak 10 karyawan dan lebih banyak yang menjawab tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan yaitu sebanyak 19 karyawan. Pada pernyataan kedua adanya ajakan untuk resign atau pindah ke perusahaan lain antar karyawan yaitu sebanyak 16 karyawan yang menjawab iya, dan 12 karyawan yang menjawab tidak. Pada pernyataan tiga karyawan merasa dan tidak akan meninggalkan perusahaan yaitu sebanyak 12 karyawan yang menjawab iya, dan 15 karyawan yang menjawab tidak. Pada pernyataan keempat karyawan memiliki beban kerja yang sulit yaitu sebanyak 18 karyawan yang menjawab iya dan 8 karyawan yang menjawab tidak.

Salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam mengurangi *turnover* adalah kompensasi, ini dikarenakan semakin baik kompensasi karyawan semakin baik pula kualitas kerja karyawan yang bisa meminimalisir *turnover*, dengan begitu kualitas kerja pada karyawan dapat ditingkatkan sehingga persaingan dengan perusahaan lain dapat diatasi. Menurut Susanto (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, karena kebutuhan karyawan yang satu dengan yang lain berbeda, kompensasi yang layak harus diberikan sebaik mungkin,

Data kompensasi juga memiliki data yang diperoleh dengan terlihat bahwa pada hasil yang didapatkan dari karyawan tidak tetap yaitu pada pernyataan pertama, karyawan tidak mendapatkan tunjangan hari tua dari perusahaan yaitu, kompensasi langsung berupa tunjangan hari tua hanya diberikan kepada karyawan tetap, Pada pernyataan kedua, karyawan mendapatkan bonus tahunan yaitu sebanyak 14 karyawan yang menjawab iya, dan 17 karyawan yang menjawab tidak, dikarenakan karyawan tidak tetap yang belum tentu mencapai target tahunan perusahaan sehingga ini menjadi masalah bagi karyawan. Permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan.

Hal kedua yang di identifikasi mempengaruhi turnover karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah di tentukan. Menurut Wahyudi et al. (2020) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi menjadi sangat penting dalam meminimalisir turnover karyawan. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada tujuan sebagai kepuasan keberhasilan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kualitas kerja yang tinggi.

Mengingat pentingnya motivasi kerja bagi setiap karyawan, maka perusahaan perlu terus menjaga agar motivasi karyawan tidak menurun. Satu hal yang perlu dipahami setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu akan memotivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat dan dapat mengurangi keluar dan masuknya karyawan serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Bersama ini adapapu perolehan data hasil dari permasalahan pada saat melakukan observasi ke lapangan, yang dapat dijelaskan bahwa hasil dari responden, masih banyak karyawan kontrak yang merasa bahwa dirinya belum dihargai dengan karyawan yang menjawa iya hanya 17 karyawan dan sisanya sebanyak 18

karyawan yang menjawab tidak dihargai, dan masih banyak karyawan yang belum berani mengambil tindakan serta keputusan dalam tugasnya, masih ada karyawan yang merasa bahwa motivasi yang diberikan oleh atasan kepada dirinya belum membuat karyawan menjadi disiplin terhadap pekerjaannya denga perolehan suara yang menjawab setuju ada sekitar 10 karyawan dan yang menjawab tidak setuju diperoleh sebanyak 11 karyawan, untuk itu pemberian motivasi dengan perelahan jawaban setuju hanya 10 karyawan sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 karyawan sangatlah penting bagi semua karyawan karena dengan memberikan motivasi dapat memberikan dorongan atau masukan yang positif bagi seluruh karyawan dan karyawan akan lebih merasa bahwa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya serta dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Penlitian yang dilakukan oleh Malna et al. (2015) berhubungan dengan penelitian ini yang terkaik dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang dengan memperoleh hasil penelitian kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara *parsial* dan *simultan* terhadap *turnover intention.* Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herry Winoto (2020) menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun kompensasi keduanya berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada PT NBK. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sipahutar et al.(2022) terkait variabel yang diuji dapat meningkatkan semangat kerja yang dapat mengantisipasi *turnover* dibuktikan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan suatu komponen yang perlu diberikan kepada karyawan atas imbal jasa sesuai dengan bagian kerja dan jabatannya atau yang biasa disebut gaji. Gaji atau kompensasi menurut penjelasan dari latar belakang merupakan sesuatu alasan yang sering dijadikan alasan oleh karyawan ketika akan pindah perusahaan. Motivasi kerja juga dapat menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk menentukan kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Dari gambaran singkat di atas, maka penulis tertarik mengangkat fenomena tersebut kedalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT Adi Pratama Indonesia.

Kompensasi

Kompensasi sangatlah penting bagi berlangsungnya hidup suatu perusahaan, karena kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Susanto (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko & Dharmmesta (2012) bahwa faktor pendorong pentingnya yang menyebabkan manusia bekeja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengkan kata lain, berangkat dari keinginan utnuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimiliknya pada perusahaan dengan harapan mendapat kompensasi (imbalan), sedangkan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa adanya kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji, upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Susanto (2017) indikator dari kompensasi yaitu: (1) kompensasi langsung (finansial), yakni kompensasi yang diberikan langsung kepada pegawai dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan hadiah, (2) kompensasi tidak langsung (non finansial), yakni kompensasi yang diberikan tidak secara langsung dan bukan berupa finansial, namun pegawai mendapatkan nilai manfaatnya seperti jaminan kesehatan, promosi jabatan, liburan, menunaikan ibadah haji, dan sebagainya.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "Movere" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan "motivation" yang berarti pemberian notif, penibulan notif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Menurut Wahyudi et al. (2020) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada

diri seseorang. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi suatu perangsang daya pendorong yang timbul dari diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan.

Indikator motivasi
Indikator motivasi kerja menurut Susanto (2017) adalah (1) antusias yakni semangat keterlibatan didalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya, (2) optimis merupakan sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekat yang kuat sebagai motif untuk mengatasi berbagai masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi, (3) aktualisasi diri, ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab.

Turnover
Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian (Echols & Shadily, 1975). Menurut Harnoto (2012) *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. (Culpepper, 2011) menyebutkan *turnover* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. (Siregar, 2011) *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Adapun pengertian turnover menurut para ahli: (1) menurut Robbins et al. (2014) mendefinisikan *turnover* adalah "The voluntary and involuntary permanent withdrawal from organization", (2) menurut Cascio (2012) mendefinisikan "*Turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya", (3) menurut Fishbain dan Ajzen (2012) *Turnover* merupakan perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan", (4) menurut Rivai & Jauvani (2010) *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, jadi turnover itu merupakan jumlah karyawan yang pergi atau keluar dari perusahaan secara sukarela dan tidak sukarela dalam periode tertentu dan memutuskan kerja dengan perusahaan secara permanen.

Adapun indikator *turnover* menurut Harnoto (2012) adalah: (1) komitmen organisasi, seorang karyawan yang punya komitmen terhadap organisasi akan mempengaruhinya secara kuat untuk tetap bertahan di perusahaannya, (2) peluang jangka panjang, dalam hal ini bagaimana seseorang melihat masa depannya di perusahaan. Karyawan akan bertahan bila peluang pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan, (3) kepuasan kerja, seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak akan meninggalkan perusahaan, namun juga berlaku sebaliknya.

Metode

Dalam penelitian yang saya lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana penelitian ini mengungkapkan suatu masalah atau fakta yang ada dalam objek penelitian. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan deskriftif dimana penulis ingin mengetahui pengaruh dan hubungan setiap variable penelitian. Adapun Tempat Penelitian yang penulis lakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Desember 2020-Februari 2021. Penelitian dilaksanakan secara sistematis untuk mendapatkan informasi yang diharapkan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi (X1) dan displin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan pengujian instrument dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas . Teknik Analisis data yang digunakan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Populasi
Menurut Sugiyono (2017) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2014) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan tidak tetap PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Ciputat yang berjumlah 72 orang .

Sampel
Menurut Sugiyono (2017) "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". menurut Arikunto (2014), "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Menurut Sugiyono (2017) berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia berjumlah 72 karyawan.

Karakteristik Responden
Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Berikut adalah data mengenai jenis kelamin responden atau karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Ciputat:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Gaji, dan Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	53%
Perempuan	30	47%
Total	**72**	**100%**
Usia	**Jumlah**	**Persentase**
Usia < 25 tahun	15	25%
Usia 25 – 30 tahun	35	47%
Usia <30 tahun	22	28%
Total	**72**	**100%**
Gaji	**Jumlah**	**Persentase**
Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	41	53%
Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000	23	36%
> Rp. 5.000.000	8	11%
Total	**72**	**100%**
Pendidikan	**Jumlah**	**Persentase**
SMA atau Sederajat	21	31%
D3	22	28%
S1	25	39%
S2	4	2%
Total	**72**	**100%**

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 53% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau sebesar 47%. Data mengenai usia responden atau karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Ciputat Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25%, responden dengan usia 25 – 30 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 47%, responden dengan usia lebih dari 30 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 28% . Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi usia antara 25 – 30 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 47%. Selanjutnya data mengenai gaji yang diterima responden atau karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Ciputat dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah gaji Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 41 orang atau sebesar 53%, responden dengan gaji Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 23 orang atau sebesar 36% dan responden dengan jumlah gaji lebih dari Rp. 5.000.000 sebanyak 8 orang atau sebesar 11%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jumlah gaji mayoritas kisaran antara Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 53%. Data mengenai pendidikan terakhir responden atau karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Ciputat dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA atau sederajat sebanyak 21

orang atau sebesar 31%, responden dengan pendidikan sampai D3 sebanyak 22 orang atau sebesar 28% dan responden dengan jumlah Pendidikan sampai S1 sebanyak 25 orang atau sebesar 39%, responden dengan pendidikan sampai S1 sebanyak 25 Borang atau sebesar 39% dan responden dengan jumlah Pendidikan sampai S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan mayoritas sampai S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 39%.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden atau karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Ciputat mayoritas adalah dengan pendidikan S1 yaitu dengan jumlah sebanyak 25 orang atau sebesar 39%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 22 orang atau sebesar 28% dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 39% dan responden dengan pendidikan S2 yaitu 4 orang atau sebesar 2%.

Hasil dan Pembahasan

Adapun hasil kuisioner yang responden peneliti sajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Distribusi Kompensasi

Kompensasi	
Gaji	3,34
Insentif	3,06
Tunjangan	3,18
Jaminan Perusahaan	3,34
Fasilitas	34,17

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari distribusi kuisioner yang paling tinggi hanya pada fasilitas sja , belum merambah kepada insentif, tunjangan dan jaminan perusahaan. Artinya agar dapat mengurangi terjadinya turover perusahaan harus memaksimalkan pemberian kompensasi.

Tabel 3. Data Distribusi Motivasi

Motivasi	
Antusias	3,38
optimis	3,34
Menjaga Aktualisasi diri	3,45

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa motivasi kerja yang perlu mendapatkan perhatian khusus ada pada optimis karyawan, dengan angka nilai 3.34% sedangkan yang paling dominan ada pada menjaga aktualisasi diri. Artinya bahwa perusahaan harus berupaya unttuk menjaga keyakinan karyawan untuk bekerja, agar melahirkan motivasi yang tinggi, sehingga dapat mengurangi turover.

Berdasarkan hasil distribusi pada tabel 4 jawaban kuesioner responden bahwa turover perlu mendapatkan perhatian penuh terutama pada kepuasan kerja karyawan, yakni hanya mencapai nilai 3.10, artinya kepuasan kerja karyawan harus dipenuhi kalau ingin tidak terjadi turover berkelanjutan. Adapun yang paling dominan pada indicator distribusi Stress kerja, yakni pada nilai 3.40. artinya bahwa angka stress kerja perlu diperhatikan dengan baik. Semakin tinggi niali angka strees kerja semakin sulit untuk menekan angka *turnover*.

Tabel 4. Data Distribusi Turover

Turover	
Komitmen Organisasi	3,18
Peluang Jangka Panjang	3,11
Kepuasan Kerja	3,10
Stress Kerja	3,40

Analisis Kuantitatif

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *turnover* karyawan, kemudian yang yang menjadi variabel dependen yaitu kompensasi dan motivasi.

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

Coefficients[a]					
Model	***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	10,359	4,742		2,185	,032
Kompensasi	,664	,127	,531	5,241	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
Sumber: Olah data SPSS 25, 2021

Dari hasil pengujian seperti pada tabel 5 di atas diperoleh persamaan Y = 10,359 + 0,664 X_1. Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 10,359 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat *turnover* karyawan (Y) sebesar 10,359 point, konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,531 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1unit pada variabel kompensasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *turnover* karyawan sebesar 0,531.

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients[a]					
Model	***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	8,166	4,778		1,709	,092
Kompensasi	,721	,127	,560	5,662	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
Sumber: Olah data SPSS 25, 2021

Dari hasil pengujian seperti pada tabel 6 di atas diperoleh persamaan Y = 8,166 + 0,721 X_2. Berdasarkan persamaan di atas dapat menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,166 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat *turnover* karyawan (Y) sebesar 8,166 point, konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,560 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,560.

Uji Hipotesis

Untuk Pengaruh antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) masing-masing terhadap *Turnover* Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria tarif signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]					
Model	***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	7,050	4,892		1,441	,000
Kompensasi	,246	,235	,196	2,047	,009
Motivasi	,506	,241	,394	2,097	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
Sumber: Olah data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah sebesar 2,047 dan nilai signifikansi adalah 0,009 serta nilai t_{tabel} adalah 1.99495 . Nilai t_{tabel} didapatkan dengan rumus df = n-k (72-2 = 70) sehingga diperoleh nilai 1,666. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,047 > 1,994) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,009 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

karyawan. Nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah sebesar 2,097 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,994. Nilai t_{tabel} didapatkan dengan rumus df = n-k (72-2 = 70) sehingga diperoleh nilai 1,994. Karena t_{hitung} > t_{tabel} (2,097 > 1,994) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Uji F (Simultan)
Uji F (simultan) adalah pengujian yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Adapun hasil pengujiannya dengan menggunakan bantuan *program SPSS for Windows Ver. 25* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F (Silmutan)

ANOVA[a]						
	Model	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	1419,017	2	709,509	16,598	,000[b]
	Residual	2949,594	69	42,748		
	Total	4368,611	71			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
Sumber: Olah data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.30 diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16,598 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel}. Nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dengan df1 = 2 dan df2 (72-2=69), maka didapatkan F_{tabel} = 3,13. Karena f_{hitung} > f_{tabel} (16,598 > 3,13) dan nilai signifikan <0,000 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh siginifikan terhadap *turnover.*

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kompensasi terhadap turnover karyawan secara parsial pada PT Telekomunikasi Indonesia dapat di lihat pada uji t menunjukan bahwa t_{hitung}> t t_{abel} (2,047> 1,994) maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap *turnover* (Y). Persamaan regresi linear sederhana yaitu Y= 10,359+0,664X_1, artinya perubahan Y searah dengan perubahan X, Koefisien korelasi (r) = 0,531 artinya mempunyai hubungan yang sedang antara kompensasi terhadap *turnover* karyawan. nilai koefisien determinasi memiliki nilai 28,2 % dan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Sejalan dengan penelitian Lauren (2017) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2022) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak dapat dikatakan berpengaruh langsung signifikan terhadap *Turnover* Intention.

Pengaruh Motivasi Terhadap Turnover Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh motivasi terhadap *turnover* karyawan secara parsial pada PT Telekomunikasi Indonesia dapat di lihat pada uji t menunjukan t hitung> t tabel (2,097 > 1994) maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap *turnover* (Y). Persamaan regresi linear sederhana yaitu Y = 8,166 + 0,721 X_2 artinya perubahan Y searah dengan perubahan X, koefisien korelasi (r) = 0,560 artinya mempunyai hubungan yang sedang antara motivasi terhadap *turnover* karyawan, nilai koefisien determinasi memiliki nilai 31,4 % dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sejalan dengan penelitian Purwati et al. (2020) menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Masfufah (2017) dan Putri & Rumangkit (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover* Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan secara simultan pada PT Telekomunikasi Indonesia dapat dilihat pada uji t untuk variabel kompensasi (X_1) t_{hitung} 2,047 > t_{tabel} 1,666 dan untuk variabel motivasi (X_2) t_{hitung} 2,097 > t_{tabel} 1,666 maka artinya Ha diterima dan Ho ditolak , berdasarkan persamaan regresi berganda Y = 7,050+ 0,246+ 0,506 terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan secara simultan pada PT Telekomunikasi Indonesia, koefisien korelasi berganda (r)= 0,570 artinya mempunyai derajat hubungan yang sedang (0,400-0,599), koefisien determinasi berganda sebesar 32,5% dan sisanya 67,5 % di pengaruhi oleh faktor – faktor lain. Didapat nilai f_{hitung} sebesar 16,598 dan tingkat singnifikan 5 % dengan df1= 2 dan df2= 69 dan F tabel 3,13 karna nilai f_{hitung} = 16,598 > f_{tabel} 3,13 maka artinya bahwa kedua variabel kompensasi dan motivasi

dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap *turnover* karyawan selain model regresi layak digunakan untuk memprediksi, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatari & Wiguna (2023) penelitian ini baik secara parsial dan simultan menunjukan bahwa variabel kompensasi dan motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap variabel turnover intention karyawan PT. Andalan Informasi Teknologi. Sedangkan hasil penelitian Sartono (2018) menunjukan bahwa secara parsial, variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan secara simultan atau bersamaan, variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Adapun dari penelitian yang dilakukan oleh Putrianti et al. (2014) hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah kompensasi karena nilai koefisien beta yang lebih besar.

Kompensasi bagi perusahaan dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas, pengorbanan sumber daya serta kompetensi yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima oleh karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa. Adapun pemberian motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Kompensasi dan motivasi perlu diperhatikan sesuai kebutuhan dan tanggungjawab yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan semua karyawan tetapi juga peningkatkan dalam kepuasan yang berdampak untuk mengantisipasi *turnover* karyawan. Dalam hal ini perusahaan mengharuskan memperhatikan cara untuk mengantisipasi *turnover.* Adapun untuk peneliti selanjutnya dapat menguji variabel lain yang paling besar mempengaruhi antisipasi *turnover* pada perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta diuraikan oleh penulis pada bab IV mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Ciputat menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan secara parsial pada PT Telekomunikasi Indonesia dapat di lihat pada uji t menunjukan pengaruh positif dan signifikan yang artinya mempunyai hubungan yang sedang antara kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan. Adapun pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan secara simultan pada PT Telekomunikasi Indonesia terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan secara simultan pada PT Telekomunikasi Indonesia yang artinya bahwa kedua variabel kompensasi dan motivasi dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap *turnover* karyawan selain model regresi layak digunakan untuk memprediksi. Perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi, agar tidak terjadi turover yang berkelanjutan. Hal ini di buktikan dengan hasil pengujian yang sudah dilakukan dengan hasil dari semua variable dapat di pahami bahwa, kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi turover baik secara parsial maupun Bersama-sama. Sehingga ketika karyawan diberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai maka juga akan semakin tinggi untuk mengantisipasi *turnover* karyawan. Namun, ketika pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang tidak sesuai maka antisipasi *turnover* karyawan juga akan semakin rendah.

Referensi

Andini, D. M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui Konflik dan komitmen sebagai variabel intervening pada Hotel Savana Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In Education (Vol. 1093). PT Rineka Cipta. Bernard.

Cascio, W. F. (2012). Managing human resources. McGrow Hill.

Echols, J. M., & Shadily, H. (1975). An English-Indonesian Dictionary. Cornell University Press.

Fatari, F., & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 103–119.

Handoko, T., & Dharmmesta, B. S. (2012). Manajemen Pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen. Yogyakarta: BPFE.

Harnoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Prehallindo.
Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT."X." Agora, 5(1).
Malna, M. A., Rodhiyah, R., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 4(1), 154–165.
Masfufah, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 5(2).
MM, M. S. S. E., & MM, L. B. H. S. E. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention.
Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(3), 370–381.
Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1(1), 229–244.
Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 12(2).
Rivai, V., & Jauvani, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta: Rajawali Pers.
Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). Management. Pearson Australia.
Sipahutar, H., Hutagalung, H., & Panggabean, N. Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(2), 2139–2152.
Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
Susanto, A. (2017). Sistem Informasi Akuntansi Pemahaman Konsep Secara Terpadu, edisi perdana, cetakan pertama. Bandung: Penerbit Lingga Jaya.
Tj, H. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT NBK. MEDIA BINA ILMIAH, 14(2), 2123–2130.
Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(1), 101–110.