

# Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kinerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Karyawan PT Solid Gold Berjangka

Asya Astie Anggi Anie<sup>1)</sup>, Cikal Nur Padila<sup>2)</sup>, Salsabilah Risangayu<sup>3)</sup>, Fadhillah Prasastya Khansa<sup>4)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: 2018104186@student.kalbis.ac.id

<sup>2)</sup> Email: 2018104332@student.kalbis.ac.id

<sup>3)</sup> Email: 2018104333@student.kalbis.ac.id

<sup>4)</sup> Email: fadhillah.khansa@kalbis.ac.id

**Abstract:** This study aims to determine the effect of compensation, motivation, performance, and corporate culture on employee turnover at PT Solid Gold Berjangka. This study uses a quantitative method with a sampling technique that is random sampling technique to employees of PT Solid Gold Futures. The research instrument is using a questionnaire. Based on the distribution of questionnaires, the total respondents obtained are as many as 102 respondents. The results of the respondents were analyzed with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing using the SPSS 26 program. has an effect on employee turnover, performance has an effect on employee turnover, and Corporate Culture has an effect on employee turnover.

**Keywords:** human resources, compensation, motivation, performance, corporate culture, turnover

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kinerja, dan budaya perusahaan terhadap turnover karyawan PT Solid Gold Berjangka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik random sampling kepada karyawan PT Solid Gold Berjangka. instrumen penelitian yaitu menggunakan kuesioner. Berdasarkan dari penyebaran kuesioner total responden yang di dapat yaitu sebanyak 102 responden hasil dari responden di analisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan program SPSS 26 hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan, Motivasi tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan, Kinerja berpengaruh terhadap turnover karyawan, dan Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap turnover karyawan.

**Kata Kunci:** sumber daya manusia, kompensasi, motivasi, kinerja, budaya perusahaan, turnover

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Suatu perusahaan tidak bisa berjalan tanpa adanya sumber daya yang memadai. Sumber daya yang dimaksud adalah *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Material* (Fisik), *Machine* (Teknologi), *Method* (Metode), dan *Market* (Pasar), (Istana UMKM, 2016).

PT Solid Gold Berjangka juga berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan memberikan perhatian serta menempatkan karyawan sebagai bagian dari aset penting perusahaan.

Perusahaan memberikan keuntungan untuk memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala pendapatan yang bersifat finansial dan *non* finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). perusahaan memberikan 3 *income* yang berbeda dalam 1 bulan kepada karyawannya. Adapun *income* yang dimaksud yaitu:

1. *Basic Allowance*
2. Komisi
3. Bonus

Tidak hanya kompensasi, di dalam perusahaan motivasi juga memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk mengerjakan pekerjaan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Daulay et al., 2017). PT Solid Gold Berjangka memberikan berbagai motivasi kepada karyawannya untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut motivasi yang diberikan oleh perusahaan:

1. Naik jabatan 3x dalam setahun.
2. Kesempatan berwisata ke luar negeri 2x dalam setahun.
3. Fasilitas tabungan berjangka.
4. Fasilitas kantor.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang telah dicapai dari setiap individu (Arif et al., 2019). Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik. PT Solid Gold Berjangka menilai kinerja karyawannya berdasarkan target dari setiap divisi.

PT Solid Gold Berjangka juga memiliki budaya berbasis perdagangan komoditi. Budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT Solid Gold Berjangka yaitu, kerja sama tim dimana karyawan bekerja sama selama 8 jam dalam sehari, dan ciri khas yang harus dimiliki pada setiap karyawan PT Solid Gold Berjangka yaitu, *Contacting*, Verifikasi, Edukasi, dan Edifikasi.

PT Solid Gold Berjangka memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati, hal ini dilakukan untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun

pada PT Solid Gold Berjangka tingkat *turnover* masih tinggi.

Oleh karena itu berdasarkan dengan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kinerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap *Turnover* Karyawan PT Solid Gold Berjangka”.

## B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dari penilaian ini yaitu:

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
3. Bagaimana kinerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
4. Bagaimana budaya perusahaan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kinerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Landasan Teori

#### Kompensasi

Menurut (Arief, 2021), kompensasi adalah segala pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk materi maupun *non* materi sebagai balasan atas kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

#### Motivasi

Menurut (Potu et al., 2021), motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar mendapatkan apa yang diharapkan.

#### Kinerja

(Arief, 2021) menjelaskan kinerja merupakan bentuk hasil yang ditargetkan dalam periode tertentu sesuai dengan yang ditetapkan

#### Budaya Perusahaan

Budaya organisasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seluruh anggota yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut (Marlina et al., 2020)

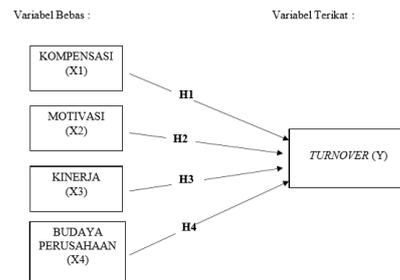
#### Turnover Karyawan

Menurut (Nazilah, 2021), *turnover* merupakan perpindahan atau berhentinya karyawan dari suatu perusahaan dengan ada atau tidaknya paksaan

### B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik random sampling kepada karyawan PT Solid Gold Berjangka, instrumen penelitian yaitu menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini akan ditarik kesimpulan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

## 1. Metode Konseptual Penelitian



Gambar 1 Metode konseptual penelitian

Dengan hipotesis sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover*  
H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover*.
2. H<sub>0</sub>: Motivasi tidak berpengaruh terhadap *turnover*  
H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap *turnover*.
3. H<sub>0</sub> Kinerja tidak berpengaruh terhadap *turnover*  
H<sub>1</sub> : Kinerja berpengaruh terhadap *turnover*
4. H<sub>0</sub>: Budaya Perusahaan tidak berpengaruh terhadap *turnover*  
H<sub>1</sub> : Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap *turnover*

### 2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut (Situmorang, 2020), variabel penelitian merupakan suatu objek yang bervariasi lalu dipilih oleh peneliti untuk dilakukan penelitian sehingga mendapat kesimpulan.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu, kompensasi (X1), motivasi (X2), kinerja (X3), dan budaya perusahaan (X4). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *turnover* (Y).

### 3. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dari hasil penyebaran kuesioner secara

tidak langsung. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Kuesioner, penyebaran kuesioner secara *online* kepada para karyawan PT Solid Gold Berjangka, dengan 48 pernyataan yang dapat dijawab dengan menggunakan skala *likert* 1-5.
- Studi kepustakaan, seluruh literasi yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini diambil dari internet.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menampilkan hasil dari analisis penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kinerja, dan Budaya Perusahaan terhadap *Turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka. Dilakukan pada 102 responden, dan telah dilakukan uji *pre-test* pada 30 responden, setelah itu dilakukan uji *main test* pada 72 responden.

#### A. Hasil Analisis

Pada uji *pre-test* yang dilakukan kepada 30 responden menunjukkan hasil valid pada seluruh variabel dalam uji validitas, dan seluruh variabel juga dinyatakan reliabel pada uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil uji *pre-test* peneliti melanjutkan penelitian kepada 72 responden dalam uji *main test*, antara lain, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas), dan Uji Hipotesis (Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, dan Uji F).

#### B. Analisis Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan hasil dalam variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), kinerja (X3), budaya Perusahaan (X4), dan *turnover* (Y) mendapatkan nilai t hitung di atas t *table*

(0.2319), dengan ini seluruh variabel dikatakan valid.

### 1. Kompensasi

Tabel 1 Uji Validitas X1

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.479	0.2319	Valid
2	X1.2	0.674	0.2319	Valid
3	X1.3	0.416	0.2319	Valid
4	X1.4	0.586	0.2319	Valid
5	X1.5	0.543	0.2319	Valid
6	X1.6	0.513	0.2319	Valid
7	X1.7	0.501	0.2319	Valid
8	X1.8	0.416	0.2319	Valid
9	X1.9	0.497	0.2319	Valid
10	X1.10	0.544	0.2319	Valid
11	X1.11	0.428	0.2319	Valid
12	X1.12	0.316	0.2319	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

### 2. Motivasi

Tabel 2 Uji Validitas X2

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.662	0.2319	Valid
2	X2.2	0.538	0.2319	Valid
3	X2.3	0.634	0.2319	Valid
4	X2.4	0.608	0.2319	Valid
5	X2.5	0.567	0.2319	Valid
6	X2.6	0.612	0.2319	Valid
7	X2.7	0.378	0.2319	Valid
8	X2.8	0.527	0.2319	Valid
9	X2.9	0.677	0.2319	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

### 3. Kinerja

Tabel 3 Uji Validitas X3

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3.1	0.404	0.2319	Valid
2	X3.2	0.457	0.2319	Valid
3	X3.3	0.475	0.2319	Valid
4	X3.4	0.419	0.2319	Valid
5	X3.5	0.385	0.2319	Valid
6	X3.6	0.618	0.2319	Valid
7	X3.7	0.600	0.2319	Valid
8	X3.8	0.556	0.2319	Valid
9	X3.9	0.447	0.2319	Valid
10	X3.10	0.601	0.2319	Valid
11	X3.11	0.517	0.2319	Valid
12	X3.12	0.617	0.2319	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

### 4. Budaya Perusahaan

Tabel 4 Uji Validitas X4

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X4.1	0.494	0.2319	Valid
2	X4.2	0.591	0.2319	Valid
3	X4.3	0.547	0.2319	Valid
4	X4.4	0.609	0.2319	Valid
5	X4.5	0.457	0.2319	Valid
6	X4.6	0.539	0.2319	Valid
7	X4.7	0.488	0.2319	Valid
8	X4.8	0.481	0.2319	Valid
9	X4.9	0.543	0.2319	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

5. Turnover

Tabel 5 Uji Validitas Y

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.526	0.2319	Valid
2	Y2	0.597	0.2319	Valid
3	Y3	0.65	0.2319	Valid
4	Y4	0.618	0.2319	Valid
5	Y5	0.571	0.2319	Valid
6	Y6	0.704	0.2319	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

C. Analisis Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada setiap variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), kinerja (X3), budaya perusahaan (X4), dan turnover (Y) menunjukkan Cronbach's Alpha > 0.60 dengan begitu seluruh variabel dinyatakan dapat diandalkan atau reliabel

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompensasi	0.716	12	Reliabel
2	Motivasi	0.751	9	Reliabel
3	Kinerja	0.747	12	Reliabel
4	Budaya Perusahaan	0.676	9	Reliabel
5	Turnover	0.664	6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

D. Analisis Uji Asumsi Klasik

- a. Uji normalitas menunjukkan hasil nilai residual > 0.05 yaitu sebesar 0.20 yang dapat dinyatakan bahwa variabel X1(Kompensasi), X2 (Motivasi), X3 (Kinerja), X4 (Budaya Perusahaan), dan Y (Turnover) tersebar secara normal

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59301154
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.059
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

- b. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel

X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi), X3 (Kinerja), dan X4 (Budaya Perusahaan) tidak terjadi multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan Tolerance > 0,1

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.869	1.151
MOTIVASI	.882	1.133
KINERJA	.754	1.326
BUDAYA	.776	1.289

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

- c. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig dari variabel X1(Kompensasi), X2 (Motivasi), X3 (Kinerja), dan X4 (Budaya Perusahaan) > 0.05 yang dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1 (Constant)		.032
KOMPENSASI		.140
MOTIVASI		.640
KINERJA		.223
BUDAYA		.055

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

E. Analisis Uji Hipotesis

- a. Uji regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 6.614. Variabel turnover berpengaruh positif jika variabel bebas (independent) menunjukkan nilai yang positif. Pada uji regresi linier berganda yang telah dilakukan hanya variabel kinerja yang menunjukkan hasil yang positif sebesar 0.60 dan variabel bebas lainnya menunjukkan hasil yang negatif. Variabel kompensasi sebesar -0.062, variabel motivasi sebesar -

0.22, dan variabel budaya perusahaan sebesar -0.109.

Tabel 10 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients B
1	(Constant)	6.614
	KOMPENSASI	-.062
	MOTIVASI	-.022
	KINERJA	.060
	BUDAYA	-.109

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

- b. Uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada variabel Kompensasi, Motivasi, Kinerja, dan Budaya Perusahaan secara simultan terhadap variabel *Turnover* sebesar 21.4%. Sedangkan 78.6% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak menjadi penelitian.

Tabel 11 Uji Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 <sup>b</sup>	.258	.214	1.640

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, MOTIVASI, KOMPENSASI, KINERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

- c. Uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover*, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover*, variabel kinerja berpengaruh terhadap variabel *turnover*, variabel budaya perusahaan berpengaruh terhadap variabel *turnover*. Hal tersebut dikarenakan:

Jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  , nilai sig < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  , nilai sig > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Nilai sig dalam uji ini sebesar 1,996

Tabel 12 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.212	.230
	KOMPENSASI	.817	.417
	MOTIVASI	.161	.873
	KINERJA	2.152	.035
	BUDAYA	2.529	.014

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

- d. Uji f menunjukkan nilai sig 0.000 maka  $0.000 < 0.05$  dengan ini dapat dinyatakan bahwa variabel bebas (*independent*) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 13 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	Regressio	.000 <sup>b</sup>
	N	
	Residual	
Total		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, kinerja, dan budaya perusahaan terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka, dengan ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi dapat disimpulkan tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
2. Motivasi dapat disimpulkan tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
3. Kinerja dapat disimpulkan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.
4. Budaya Perusahaan dapat disimpulkan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT Solid Gold Berjangka.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arief, M. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asian Tec Indonesia Jakarta Utara Muhammad. 22(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti. (2017). Manajemen (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli. e-jurnal.lppmunsera.org
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.). PT Bumi Aksara.
- Istana UMKM. (2016). Metode. [https://istanaumkm.pom.go.id/default/metode#:~:text=Sumber daya yang dimiliki oleh, %2C dan Market \(Pasar\).](https://istanaumkm.pom.go.id/default/metode#:~:text=Sumber%20daya%20yang%20dimiliki%20oleh,%20dan%20Market%20(Pasar).)
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior Padapengaruh Budaya Organisasidan Komitmen Organisasiterhadap Kinerja Karyawan Skk Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and BusinessJournal* 2, 2(1)<https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/MRABJ/article/view/2131/1252>
- Nazilah, U. (2021). Analisis Penyebab Turnover Pada Exkaryawan Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics*, 4, 65–81. <http://www.ejournal.iaitabah.ac.id/index.php/musthofa/article/view/630>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsict Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado. 387 *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Situmorang, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Tenaga Kontrak Kerja (Tkk) Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Kota Bekasi.