

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PT PRASINDO TRAVEL SERVICES (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT PRASINDO TRAVEL SERVICES)

Aisyah Misza Nur Cholis¹, Koesmawan²

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

Email korespondensi: aisyahmisza16@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyse partially and simultaneously the influence of compensation and work motivation variables on turnover intention variables. The method used in this study is descriptive and associated with a quantitative research nature. Data collection in this study used questionnaire data from 50 employees who were sampled in this study, after which the data was processed using the help of the Smart PLS 4.0 application. The results obtained in this study indicate that: 1) Compensation (X1) has a significant negative effect on Turnover Intention (Y) at PT. Prasindo Travel Services with the results of the t-count value ($2.433 > 1.96$), probability value ($0.015 < 0.05$); 2) Work Motivation (X2) has a significant negative effect on Turnover Intention (Y) at PT. Prasindo Travel Services with the results of the t-count value ($4.933 > 1.96$), probability value ($0.000 < 0.05$); 3) Work Motivation (X1) and Compensation (X2) have a strong simultaneous effect on Turnover Intention (Y) at PT. Prasindo Travel Service with an R-Square value of 0.826 or 82.6%. The remaining 17.4% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dan cita-cita yang berbeda, dan puncak dari tujuan tersebut adalah kejayaan dan kesuksesan, yang dicapai melalui kerja keras yang dilakukan oleh semua bagian perusahaan. Dari banyak elemen yang dimiliki sebuah perusahaan, sumber daya manusia ialah salah satu elemen terpenting. Ini disebabkan fakta bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam manajemen dan operasional bisnis. Selain itu, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat karena banyak pesaing yang terus memperbaiki cara mereka mengelola bisnis mereka sehingga mereka dapat bertahan meskipun banyak pesaing memiliki bisnis yang sama. Oleh karena itu, perusahaan harus menggunakan tenaga kerja yang ada untuk menghasilkan keunggulan yang mampu bersaing dengan pesaing dalam dan luar negeri.

Sebaliknya, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan harus memberikan hak-hak kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Dalam dunia kerja, kompensasi ialah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau pegawai yang bekerja sebagai imbalan atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan mereka. Menurut

Sedarmayanti (2011), kompensasi menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

Kedua hal ini harus diberikan secara bersamaan oleh perusahaan kepada karyawannya agar mereka merasa nyaman dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, sayangnya, banyak perusahaan yang mengabaikan hal ini, menyebabkan karyawan merasa bosan dan malas saat bekerja. Karena tidak nyaman bekerja, banyak orang memutuskan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (Turnover Intention).

Pada kesempatan ini, peneliti akan mencoba melakukan penelitian pada PT Prasindo Travel Services, perusahaan swasta yang bekerja dalam bidang jasa pelayanan. PT Prasindo Travel Services terus berkembang sejak didirikan pada 2018 dan sekarang menangani berbagai acara di seluruh Indonesia. Namun, perusahaan harus melatih ulang karyawan baru karena banyaknya karyawan yang keluar setiap tahun karena berbagai alasan. Hal ini menyebabkan produktivitas perusahaan terhambat.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Siswanto (2002), kompensasi adalah "imbalan yang diberi perusahaan pada para tenaga kerja atas sumbangan kinerja dan pikiran mereka demi pertumbuhan perusahaan." adapun indikator yang dipakai bagi Sartono Dkk (2018) ialah Gaji, Tunjangan, Insentif, Reward.

2. Motivasi

Purwati (2020) menggambarkan motivasi kerja sebagai "keadaan seseorang untuk mendorong sebuah keinginan dari diri individu untuk melaksanakan kegiatan yang dapat mencapai tujuan, serta motivasi ini berperan penting untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan berkualitas." bagi Pratiwi (2020) motivasi kerja di pengaruhi oleh upah, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, rasa aman serta lingkungan tempat kerja.

3. Turnover intention

"Sikap atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan dari sebuah perusahaan untuk mencari pekerjaan baru dari pekerjaan yang lama dalam jangka waktu yang akan datang secara disadari" didefinisikan oleh Ramadhani A dkk. (2020). Turnover intention biasanya di pengaruhi oleh absensi, malas bekerja, pelanggaran tata tertib, protes pada atasan, perbedaan perilaku.

METODE

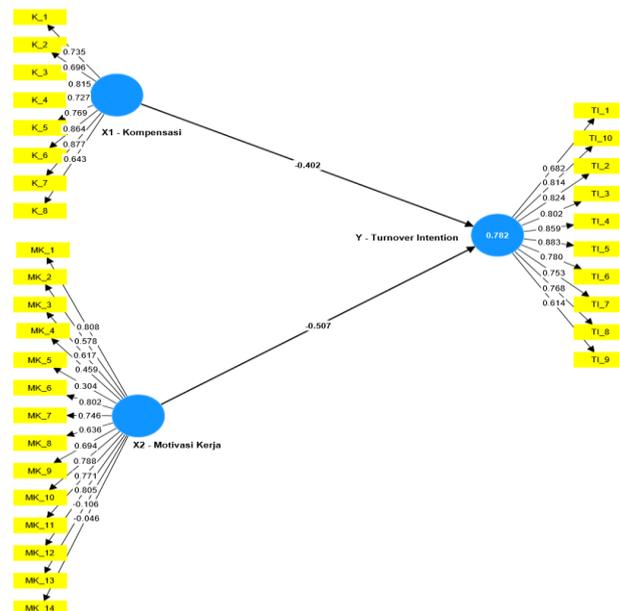
Penelitian ini bersifat kuantitatif. Seluruh karyawan PT. Prasindo Travel Services memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Penelitian dilakukan memakai metode sampel jenuh, ialah keseluruhan populasi dipakai sebagai bahan sampel pada penelitian. Teknik pemerolehan

sampel yang dipakai pada penelitian memakai sampel jenuh. Proses pemerolehan data dilakukan pada menyebarkan kuesioner dan memakai instrumen skala likert.

HASIL

Data test SEM PLS yang dikumpulkan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Reliability Test



Gambar 1 Hasil Outer Loadings Smart PLS 4.0

Tabel 1 Nilai Loading Factor

Variabel	Kode Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>
KOMPENSASI_X1	K_1	0,735
	K_2	0,696
	K_3	0,815
	K_4	0,727
	K_5	0,769
	K_6	0,864
	K_7	0,877
	K_8	0,643
MOTIVASI KERJA_X2	MK_1	0,808
	MK_2	0,578
	MK_3	0,617
	MK_4	0,459
	MK_5	0,304
	MK_6	0,802

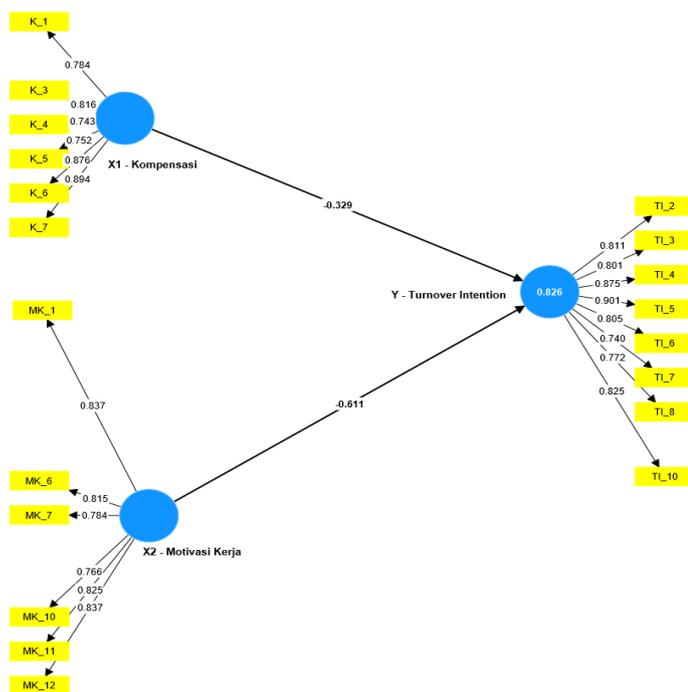
Variabel	Kode Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>
	MK_7	0,746
	MK_8	0,636
	MK_9	0,694
	MK_10	0,788
	MK_11	0,771
	MK_12	0,805
	MK_13	-0,106
	MK_14	-0,046
TURNOVER INTENTION_Y	TI_1	0,682
	TI_2	0,824
	TI_3	0,802
	TI_4	0,859
	TI_5	0,883
	TI_6	0,780
	TI_7	0,753
	TI_8	0,768
	TI_9	0,614
	TI_10	0,814

Memberikan bukti bahwa hampir semua nilai faktor pengisi dari variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki nilai rata-rata di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa kedua variabel, motivasi kerja dan kompensasi, memiliki validitas konvergen yang baik terhadap variabel tujuan pengurangan, atau 80% dari variabel motivasi kerja dan kompensasi adalah valid terhadap variabel tujuan pengurangan. Namun, indikator tertentu harus dihilangkan dari diagram jalur dan dihitung kembali karena nilai faktornya di bawah 0,70. Karena itu, berikut adalah hasil modifikasi faktor pengisi setelah mengurangi nilai faktor pengisi kurang dari 0,7.

Tabel 2 Nilai Loading Factor Setelah Dimodifikasi

Variabel	Kode Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>
KOMPENSASI_X1	K_1	0,784
	K_3	0,816
	K_4	0,743
	K_5	0,752
	K_6	0,876
	K_7	0,894
MOTIVASI KERJA_X2	MK_1	0,837
	MK_6	0,815

Variabel	Kode Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>
	MK_7	0,784
	MK_10	0,766
	MK_11	0,825
	MK_12	0,837
TURNOVER INTENTION_Y	TI_2	0,811
	TI_3	0,801
	TI_4	0,875
	TI_5	0,901
	TI_6	0,805
	TI_7	0,740
	TI_8	0,772
	TI_10	0,825



Gambar 2 Hasil Outer Loadings Setelah Modifikasi

Semua indikator dalam penelitian mempunyai nilai loading factor lebih dari 0,7, yang menunjukkan kalau variabel eksogen, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, dapat diterapkan pada variabel endogen, yaitu turnover intention, pada penelitian.

Tabel 3 Hasil Outer model, Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
KOMPENSASI_X1	0,908
MOTIVASI KERJA_X2	0,901
TURNOVER INTENTION_Y	0,932

Memberikan bukti bahwa titik reliabilitas komposit untuk konstruksi secara keseluruhan lebih rendah dari 0,70, yang menunjukkan bahwa parameter reliabilitas internalkonsistensi dapat diterima melalui berbagai penilaian. Dengan demikian, variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki nilai reliabilitas yang baik pada variabel tujuan penurunan.

Tabel 4 Hasil Outer Model, Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
KOMPENSASI_X1	0,897
MOTIVASI KERJA_X2	0,896
TURNOVER INTENTION_Y	0,929

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai pengujian Cornbach's Alpha $> 0,7$, yang melihatkan kalau variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai yang dapat diterima untuk tujuan turnover.

2. Validity Test

Tabel 5 Nilai AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
KOMPENSASI_X1	0,661
MOTIVASI KERJA_X2	0,658
TURNOVER INTENTION_Y	0,669

Average Variance Extracted (AVE) yang diperoleh di seluruh konstruk penelitian ini $> 0,5$. Ini melihatkan kalau model telah memenuhi kriteria penilaian Konvergensi Validitas, yang berarti bahwa variabel eksogen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, memiliki konvergensi validitas yang baik terhadap variabel endogen, yaitu tujuan penurunan.

3. T Test

Tabel 6 Hasil Uji t

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMPENSASI_X1 -> TURNOVER INTENTION_Y	-0.329	2.443	0,015
MOTIVASI KERJA_X2 -> TURNOVER INTENTION_Y	-0.611	4.933	0,000

Nilai awal sampel Kompensasi -0,329 terhadap Turnover Intention, dengan nilai T-Statistics sebanyak 2,443 > 1,96, serta nilai P-Statistik sebanyak 0,015 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif atau berbalik arah terhadap Turnover Intention. Sedangkan nilai awal sampel Motivasi Kerja -0,611 terhadap Turnover Intention, dengan T-Statistics sebanyak 4,419 > 1,96, serta P-Statistik sebanyak 0,00.

4. Uji Path Coefficients

Tabel 7 Nilai Original Sample Path Coefficients

Variabel	Original Sampel
Kompensasi (X1) => Turnover Intention	-0.329
Motivasi Kerja (X2) => Turnover Intention	-0.611

Dengan nilai -0,329 pada sampel awal, variabel kompensasi dianggap memiliki dampak negatif atau berlawanan pada variabel Turnover Intention. Sebaliknya, variabel motivasi kerja, dengan nilai -0,611 pada sampel awal, dianggap memiliki dampak negatif atau berlawanan pada variabel Turnover Intention.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
TURNOVER INTENTION_Y	0,826	0,819

Hasil tes ditunjukkan pada tabel dengan R Square 0,826 dan R Square Adjusted 0,819. Nilai R2 menunjukkan kekuatan pola pencarian. Oleh karena itu, kita dapat membuat kesimpulan bahwa kondisi eksperimental mendukung penelitian ini. Oleh karena itu, model penelitian ini dianggap kuat.

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 9 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	R Square
KOMPENSASI_X1 -> TURNOVER INTENTION_Y	-0.329	0,135	2.443	0,015	-
MOTIVASI KERJA_X2 -> TURNOVER INTENTION_Y	-0.611	0,124	4.933	0,000	-
TURNOVER INTENTION_Y	-	-	-	-	0,826

Research Findings, Data Created in 2023

Dijelaskan Hasil :

1. Berdasarkan hasil hipotesis, hubungan variabel kompensasi dengan niat penjualan memiliki dampak negatif yang signifikan. Ini karena nilai awal sampel negatif dengan hasil -0,329, karena nilai t-statistic 2,433 > 1,96 serta P-value 0,015 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis Ha1 diterima dan hipotesis Ho1 ditolak.
2. Berdasarkan temuan hipotesis, hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Tujuan Penjualan memiliki dampak negatif yang signifikan. Ini karena nilai awal sampel negatif dengan hasil -0,611, karena t-statistic 4,933 > 1,96 serta P 0,000 < 0,05. Maka, hipotesis Ha2 diterima serta hipotesis Ho2 ditolak.
3. Menurut hasil hipotesis, kedua variabel kompensasi serta motivasi kerja ada hubungan signifikan secara bersamaan pada variabel niat pertukaran. Tabel 4.47 dan 4.48 menunjukkan nilai R-Square dengan nilai 0,826, yang menunjukkan bahwa model yang dipakai pada penelitian ini ialah model yang kuat. R-Square 0,826 menunjukkan kalau variabel bebas akan mempengaruhi 82,6% dari variabel turnover intention, dan faktor lain yang mempengaruhi 17,4% dari total.

DISKUSI

1. Kompensasi pada turnover intention

Kompensasi pengaruh yang negatif secara signifikan pada turnover intention PT Prasindo Travel Services. hasil pengujian hipotesis nilai kompensasi 2,433 > 1,96. t hitung > T-

Statistics, maka H_0 di tolak dan terima H_1 . Begitupun sama halnya dengan melihat P-Value dengan nilai $0,015 < 0,05$, jadi variabel kompensasi bisa disimpulkan mempunyai pengaruh negatif.

2. Motivasi pada turnover intention

Motivasi berhubungan positif signifikan pada turnover intention PT Prasindo Travel Services. hasil pengujian hipotesis nilai motivasi $4,933 > 1,96$, $t_{hitung} > T\text{-Statistics}$. maka H_0 di tolak dan terima H_1 . Begitupun sama halnya dengan melihat nilai P-Value $0,000 < 0,05$ jadi variabel motivasi bisa disimpulkan mempunyai pengaruh negatif.

3. Kompensasi serta motivasi pada turnover intention

Di PT Prasindo Travel Service, motivasi kerja dan kompensasi dapat dengan kuat memengaruhi Turnover intention. Hasil perhitungan data kuisioner menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa nilai R-square adalah 0,826. Variabel bebasnya mencapai 82,6%, dan faktor lain memengaruhi 17,4%. disimpulkan bahwa H_0 ditolak dalam hipotesis ketiga dan H_a diterima dalam hipotesis ketiga.

KESIMPULAN

Penulis hubungan Work from home serta Motivasi pada Kinerja pegawai membahas hasil penelitian. Kesimpulannya ada di bawah ini:

1. Terdapat pengaruh parsial negatif yang signifikan dari kompensasi pada turnover intention
2. Terdapat hubungan negatif signifikan secara parsial motivasi pada turnover intention
3. Kompensasi serta motivasi dengan simultan berhubungan kuat serta signifikan turnover intention

DAFTAR PUSTAKA

- ITB Ahmad Dahlan Jakarta. (2019). Pedoman Penulisan Skripsi ITB Ahmad Dahlan Jakarta. Jakarta: ITB Ahmad Dahlan.
- Pratiwi, K. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang. Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 8, Nomor 3, 370-381.
- Ramadhani, A., Erdhianto, Y., & Suparto, S. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan (Studi Kasus: PT. Berkah Adi Maulana-Kediri). *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi Terapan*. Volume 1, Nomor 1, Halaman 139-146.

-
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*. Volume 4, Nomor 4.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.