

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT ELANG TRANSPORTASI  
INDONESIA DI JAKARTA**

Euis Siti Komalasari<sup>1</sup>, Widiyono<sup>2</sup>, Anita Maulina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

<sup>2</sup>Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

**Abstract.**

*This study aims to determine how much influence the Compensation and Organizational Culture have on Turnover Intention of PT. Elang Transportation Indonesia in Jakarta. The method used in this study is a Quantitative method, this study population is PT. Elang Transportation Indonesia employees, amounting to 57 respondents, each respondents was given to 48 statements using a Likert Scale and data analysis techniques using validity, reliability, multiple linear regression analysis. The hypothesis test using the T test and F test and coefficient of determination. The result showed that the effect of Compensation (X1) partially on Turnover Intention Employees (Y), was 34.2%, the influence of Organizational Culture partially on Turnover Intention Employees was 6.9% and simultaneously Compensation (X1) and Organizational Culture (X2) towards Turnover Intention Employees (Y) PT. Elang Transportation Indonesia in Jakarta is 36.9%, while the remaining 63.1% is influence by other factors. The researcher suggest that we need to Collect Labor Agreement in order to know the right and the obligation of both employee and company. Organizational culture carried out with good norms and ethics also aims to create a conducive atmosphere and the creation of a solid team engagement among fellow employees in order to create comfort work environment so that it can contribute more to the employees' turnover.*

**Keywords: Compensation, Organizational Culture, and Turnover Intention.**

*Cronicle of Article: Received (00,00,2020); Revised (00,00,2020); and Published (00,00,2020).*

©2020 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

**Profile and corresponding author (contoh):** Euis Siti Komalasari adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10530. Corresponding Author: [Euissk02@gmail.com](mailto:Euissk02@gmail.com)

*How to cite this article* : Komalasari, AB., Widiyono., & Anita Maulina (2020) 'PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT ELANG TRANSPORTASI INDONESIA DI JAKARTA', *Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis*, 1(1), pp. 38-47. Available at: <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI>

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini, tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer HRD mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan baru yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. Turnover intention tersebut harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, agar perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan baru. Karena semakin tinggi turnover di suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pula biaya yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, maupun biaya rekrutmen.

## **LITERATUR REVIUW**

Supriyanto ( 2016:27) Administrasi adalah kegiatan yang di lakukan secara teratur dan continue untuk membantu,memenuhi,memenuhi atau melayani orang – orang dalam suatu kerjasama dalam rangka mencapai tujuan.

Sorwarno handayaniingrat menyatakan : “Administrasi secara sempit berasal dari kata Administatie dalam bahasa Belanda yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan lain sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.”

### **1. Pengertian Administrasi Bisnis**

Menurut William R. Spriegel dalam Supriyanto (2016 : 172), administrasi bisnis adalah usaha kerja sama yang dilakukan untuk memproduksi barang – barang atau jasa – jasa yang diperuntukkan pada konsumen dengan harapan memperoleh pendapatan berupa laba melalui operasi yang efisien. Sedangkan menurut Prajudi Admosudirjo dalam Supriyanto (2016 : 172) menyatakan bahwa “administrasi bisnis adalah administrasi daripada keseluruhan aktivitas yang mengejar tercapainya tujuan perniagaan yang berkisar pada pedoman memperoleh laba”.

### **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan dan karyawan. Menurut A.F. Stoner, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang- orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

### **3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Peran Administratif**

Meliputi aktivitas-aktivitas administrasi seperti program bantuan karyawan, administrasi pensiun, pemeriksaan latar belakang/surat keterangan, administrasi imbalan kerja,

perencanaan dan administrasi kompensasi, dan penanganan persoalan cuti yang terkait dengan urusan keluarga.

b. Penasihat Karyawan

Profesional-profesional SDM sebagai suara atas persoalan-persoalan karyawan, biasanya dipandang sebagai petugas moral perusahaan. Profesional SDM banyak menghabiskan waktu untuk menangani manajemen krisis SDM yang berhubungan dengan masalah pekerjaan karyawan maupun masalah yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

#### 4. Kompensasi Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2002:43) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

#### 5. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2008:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2008:187). Robbins (2008:279) mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2008:279) menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

#### 6. Turnover Intention (Intensi Keluar)

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2). Turnover intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et. al, 2013:526). Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis and Jackson, 2001:102).

#### Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan penelitian. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variable.

##### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan

Menurut Appelbaum (2000) dan Hay (2005) dalam Sumarto (tanpa tahun) dijelaskan bahwa secara lebih spesifik tujuan program kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, dan memberi penghargaan terhadap orang dan kinerja yang mendukung prestasi dan mencakup keseluruhan misi dan strategi organisasi. Artinya penerapan kompensasi haruslah konsisten dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan menurut Ologunde et. al, 2003 (dalam Sumarto, tanpa tahun) mengungkap

bahwa penerapan sistem kompensasi yang fair dan layak akan mencegah terjadinya labor turnover. Tidak terpenuhinya kompensasi menjadi pemicu timbulnya turnover.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan

Permasalahan dalam lingkup organisasi kerja dan organisasi yang sering dikaitkan dengan perihal komitmen pada organisasi adalah turnover dan absenteeisme sehingga salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan dan menekan turnover dengan memperhatikan nilai-nilai utama sebuah organisasi. Sehingga berdampak pada pengurangan kasus – kasus kemangkiran dan berkurangnya turnover. Mengacu pada apa yang diatakan Robbin (1998) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup kuat dan berpengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover, begitu pun sebaliknya. Sehingga karyawan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati bila karyawan itu mampu menerima nilai-nilai utama organisasi seutuhnya (dalam Novliadi, 2008). Maka hasil penelitian Novliadi, membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup kuat dan berpengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover.

## 3. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Turnover Intention Karyawan

Ada kemungkinan bahwa dua variabel atau lebih secara bersamasama dapat mempengaruhi sebuah variabel terikat. Sebuah variabel lain dapat juga berpengaruh sebagai variabel mediasi. Dalam hal ini budaya organisasi, peluang karir, dan sistem kompensasi dapat mempengaruhi turnover intention secara bersamaan dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian Novliadi (2008), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mempengaruhi turnover. Menurut Ali dan Kristiani (2006), yang dikutip Tobin (2010) dalam penelitiannya pada perawat di sebuah rumah sakit menegaskan bahwa terjadinya turnover disebabkan oleh tidak adanya kompensasi yang sesuai dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat, sehingga menimbulkan keinginan perawat untuk pindah kerja, terutama pada rumah sakit swasta. Lebih lanjut Ali dan Kristiani (2006), memaparkan sebuah hasil Studi di Belanda yang dilakukan oleh WHO terhadap perpindahan dokter dan perawat internasional, menunjukkan bahwa dokter dan perawat berusaha pindah karena tidak ada jaminan kompensasi yang bisa memperbaiki situasi profesional dan finansial mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Dasar peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan.

Menurut Syamsul B dan Fakhzy Z (2015) pendekatan kuantitatif bersandarkan pada filsafat positivism, ditujukan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Kuantitatif atau positivism merupakan metode ilmiah atau scientific yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan di PT.Elang Transportasi Indonesia Di Jakarta. Responden menjawab sendiri tanpa adanya intervensi peneliti. Pernyataan dalam kuesioner tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert.

## Teknik Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Data yang terhimpun dari hasil penelitian akan peneliti bandingkan antara data yang ada di lapangan dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2010: 428), Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Rata-rata Tanggapan Responden

#### a. Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

#### b. Usia responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu. Tabulasi usia responden dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

**Tabel IV.1 Karakteristik Identitas Responden Berdasarkan Rentang Usia**

o	Usia	Jumlah	Persentase (%)
	> 40 tahun	3	5%
		3	
	< 25 tahun	3	58%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
		2	
	25 - 40 tahun	1	37%

### 1. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Menurut Ghozali (2011 : 98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel IV.57 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.106	14.184		6.423	0.000
	Kompensasi	0.950	0.188	-0.728	-5.060	0.000
	Budaya Organisasi	0.513	0.340	0.217	1.509	0.137

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber Lampiran Output SPSS 24

Hasil uji t pada tabel coefficient diatas menunjukan bahwa:

1)  $H_1$  : Diketahui sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y :  $0,000 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  - 5,060 >  $t_{tabel}$  df 54 sebesar 2,00488 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

2)  $H_2$  : Diketahui sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y :  $0,137 > 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  1,509 <  $t_{tabel}$  df 54 sebesar 2,00488 maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak artinya budaya organisasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

## PEMBAHASAN ANALISIS

a. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian indikator kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* karyawan

(Y). Pengaruh antara penilaian indikator kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa sebesar 0,342 atau 34,2%. Variabel *turnover intention* PT.Elang Transportasi Indonesia di Jakarta dipengaruhi oleh variabel penilaian indikator kompensasi. Kesimpulan yang dapat diambil adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 34,2% terhadap *turnover intention* PT.Elang Transportasi Indonesia di Jakarta.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Pengaruh antara penilaian indikator budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa sebesar 0,69 atau 6,9%. Variabel *turnover intention* karyawan PT.Elang Transportasi Indonesia di Jakarta dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Kesimpulan yang dapat diambil adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 6,9% terhadap *turnover intention* karyawan PT.Elang Transportasi Indonesia di Jakarta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil pembahasan dan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. **Besarnya Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap turhadap *turnover intention* karyawan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 34,2 %. Sedangkan sisanya 65,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

2. **Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap turhadap *turnover intention* karyawan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 6,9 %. Sedangkan sisanya 93,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian

3. **Besarnya Pengaruh Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)**

Besarnya pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi & budaya organisasi memiliki proporsi pengaruh terhadap variabel terikat *turnover intention* sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis

## SARAN

Peneliti memberikan pendapat atau saran pada simpulan dari hasil penelitian mengenai Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Elang Transportasi Indonesia Di Jakarta

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y)

Dari hasil penelitian dapat di indikasi kelemahan pada variabel kompensasi pada indikator kompensasi material yaitu tunjangan yang diterima sesuai harapan. Hak dan kewajiban setiap karyawan sudah tertera dalam PKB. PKB atau Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh; atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pada dasarnya, PKB bukanlah dokumen yang wajib dimiliki oleh semua perusahaan, melainkan sarana untuk memuat

kesepakatan baru jika hal ini dibutuhkan oleh kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja). PKB dibuat melalui sebuah perundingan, kemudian didaftarkan pada dinas terkait, dan isinya mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.

2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y)

Kondisi budaya organisasi PT Elang Transportasi Indonesia perlu ditingkatkan lagi, terutama tentang selalu mendapatkan pengarahan oleh atasan saat bekerja dan saya mampu mengidentifikasi diri saya sebagai kesatuan dan bukan kelompok kerja agar tercipta suasana yang lebih kondusif dan terciptanya team engagement/ tim yang solid antar sesama karyawan agar terciptanya kenyamanan di lingkungan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mengurangi tingkat *turnover intention*.

3. Pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan (Y)

Dari hasil penelitian ini dapat diindikasikan bahwa kompensasi dan budaya organisasi ini sangat mempengaruhi karyawan untuk tetap bisa memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan catatan hak dan kewajiban karyawan terpenuhi dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan di lingkungan sekitar bisa membuat para karyawan bekerja dengan aman dan nyaman. Dengan demikian bisa mengurangi tingkat *turnover intention*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badri, Sofwan. 2010. Konsep-Konsep Dasar Administrasi, Administrasi Negara dan Administrasi Pembangunan. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Ghozali, Imam. (2006) Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handyaningrat, Soewarno. 2006. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

BPFE

- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisirevisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Limjong, Bernhard (2011), Kompensasi (Menyejahterakan, Berkeadilan, Berkelanjutan. Jakarta: Margaretha Pustaka
- Maringan, Masry, Simbolon. (2004). Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert.L, dan John Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2009. Managemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo. (2013). Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset. Bandung: Alfabet
- Widiyono dan Mukhaer Pakkana. 2013. Pengantar Bisnis Respon Terhadap Dinamika Global Edisi 2. Jakarta: Mitra Wacana Media dengan STIAMI Jakarta.