
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
PEGAWAI PT GOODYEAR INDONESIA TBK BOGOR**

Madison

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Yusmita Hawari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
hawariyusmita@gmail.com (*corresponding author*)

INFO NASKAH

Diterima: 8 April 2023
Direvisi : 21 April 2023
Diterima diterbitkan : 5 Mei
2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* Pegawai PT Goodyear Indonesia TBK. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner pada pegawai PT Goodyear Indonesia TBK sebanyak 100 responden dengan metode random sampling. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara yang pengukurannya dengan menggunakan skala Likert kemudian diolah secara statistik dengan bantuan SPSS versi 22 For Windows. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: kompensasi, *turnover intention*, pegawai, PT Goodyear

PENDAHULUAN

Tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan Sumber daya manusia (SDM) yang handal. SDM merupakan salah satu aset penting organisasi yang berperan menggerakkan, mengolah dan mengelola sumber daya lainnya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi. Pemberian Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesetiaan pegawai kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) pegawai yang bekerja pada pihak perusahaan, sehingga *Turnover* bisa ditekan dan biaya perekrutan pegawai dapat berkurang.

Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non-keuangan pada perusahaan.

Untuk menekan tingkat *turnover intention* juga perlu memperhatikan faktor lainnya seperti kepuasan kerja yang merupakan prioritas utama sebagian besar staf pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan kepuasan yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pemikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya dan berkeinginan untuk keluar dengan harapan menemukan pekerjaan yang memuaskan.

. PT Goodyear Indonesia Tbk merupakan perusahaan produsen ban terkemuka di Indonesia sejak tahun 1917 dan merupakan bagian dari perusahaan manufaktur ban multinasional asal Amerika Serikat dengan jaringan 47 pabrik di 21 negara di seluruh dunia. Terletak di Jl. Pemuda No.27 Bogor 16161 – Indonesia. PT Goodyear Indonesia Tbk selalu berusaha untuk mewujudkan produktivitas, mempersiapkan seluruh karyawan sehingga memiliki kompetensi dan mampu beradaptasi dengan pengembangan teknologi. Berikut informasi tingkat *turnover* karyawan PT Goodyear Indonesia Tbk yang diperoleh dari annual report perusahaan tersebut:

Tabel 1
Data Komposisi dan *Turnover* Karyawan
pada Periode 2018-2020

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	<i>Turnover</i>	% <i>turnover</i>
2018	863	49	912	10	1%
2019	866	44	910	28	3%
2020	795	42	837	18	2%

Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Goodyear Indonesia Tbk.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayar memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Berikut beberapa pengertian kompensasi menurut pendapat para Ahli:

Menurut Ardana (2012: 153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2013: 117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013: 125), Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013: 121) Tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan - peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonstentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kepuasan kerjanya. Dengan demikian diharapkan dapat mengendalikan tingkat *turnover* serta meningkatkan produktivitas.

Indikator Kompensasi

Macam Kompensasi menurut pendapat Henry Simamora (2004:442) adalah :

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
- 3) Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Henry Simamora (2004:124) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- A. **Upah dan gaji**, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- B. **Insentif**, adalah tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya.
- C. **Tunjangan**, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.
- D. **Fasilitas**, yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya fasilitas seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.
- E. **Kesediaan untuk membayar**, Walaupun perusahaan mampu untuk membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar. Artinya karyawan tersebut memang berkeinginan meninggalkan pekerjaan dari perusahaan itu dengan sengaja.

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)

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1)

Perputaran atau *turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. Perputaran secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografis, dan alasan pribadi/keluarga.

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

1. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

A. Faktor lingkungan:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

B. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense *turnover*-nya.
2. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*- nya.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

6. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

Dampak *Turnover Intention*

Dharma menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
2. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan

Indikator *Turnover Intention*

Menurut Chen & Francesco (dalam Cipta Dharma,2013) Indikator yang digunakan untuk mengetahui *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar
Saat karyawan merasa diperlakukan secara adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasi bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulasi karyawan berpikir keluar dari organisasi.
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.
Karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan, karena mereka menganggap kinerja dari perusahaan tempat mereka bekerja mulai menurun, sehingga mereka berencana akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.karena jika mereka tetap bertahan maka mereka tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan.
Menurut Sofyandi ada beberapa indikator seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, antara lain :

A. Pindah ketempat lain

Penyebab seorang karyawan berhenti adalah pindah ketempat lain. Entah mereka mengatakannya atau tidak kepada pimpinan mereka. Banyak hal yang menyebabkan seseorang pindah kerja ketempat lain, bisa jadi gajinya lebih menggiurkan atau tempatnya lebih nyaman,atau hal positif yang membuat mereka harus pindah ketempat kerja yang baru.

B. Kesehatan yang kurang baik

Biasanya kesehatan yang kurang baik merupakan alasan mengapa karyawan berhenti bekerja secara mendadak. Karena kesehatan yang kurang baik membuat seorang

karyawan tidak sempat berpamitan terlebih dahulu sebelum keluar. Seperti sakit keras akibat penyakit kronis.

C. Pendapatan yang tidak sesuai

Umumnya seorang karyawan yang bekerja adalah dengan mendapatkan pendapatan yang sesuai, jika mereka tidak mendapatkan yang sesuai maka mereka akan lebih memilih berhenti dari tempat kerja mereka.

D. Pendapatan yang tidak sesuai dengan bidangnya

Karyawan mana yang mau bekerja yang tidak sesuai dengan bidangnya, kecuali bagi orang-orang yang terpaksa dan tidak memiliki pilihan lain. Tapi bagi orang yang memiliki keahlian dan dibutuhkan ditempat lain, mereka lebih baik berhenti, apalagi pekerjaannya itu yang tidak sebanding dengan pendapatan yang diperoleh.

E. Lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Yang membuat karyawan betah bekerja, bukan hanya soal gaji yang tinggi dari tempat mereka bekerja. Kenyamanan lingkungan di tempat kerja pun sangat berpengaruh terhadap betah atau tidak mereka bekerja di suatu tempat.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah di uraikan, jika kompensasi dinilai baik, maka akan berpengaruh positif terhadap pegawai dan dapat menurunkan *turnover intention*, maka kerangka berpikir yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

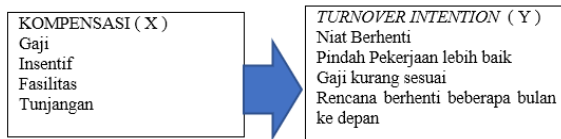
Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Perumusan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2015:93) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *Turnover Intention* pegawai pada PT Goodyear Indonesia Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *Turnover Intention* pegawai pada PT Goodyear Indonesia Tbk.



METODELOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (*Independent variable*), yaitu kompensasi. dan variable terikat (*dependent variable*) yaitu *Turnover Intention* karyawan

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono (2015:80))

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Goodyear Indonesia. Sesuai dengan data yang diberikan PT Goodyear Indonesia Tbk. Adapun Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 orang responden dari karyawan operator produksi yang penulis temui saat penelitian dilaksanakan.

Teknik pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara non probability sampling dimana semua populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Prosedur yang digunakan adalah memakai sampling incidental yaitu metode penetapan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila orang yang ditemui tersebut dipandang cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2015;124).

Pengumpulan Data

Pengumpulan data di lakukan dengan menggunakan kuesioner yang di kembangkan dengan opersonal variable senagai berikut :

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (x)	Finansial	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif	Ordinal
	Non Finansial	Tidak langsung: Fasilitas	
Turnover Intention (y)	Individual	1. Pikiran untuk keluar 2. Mencari pekerjaan yang lebih baik 3. kesesuaian upah atau gaji	Ordinal
	Lingkungan	Penilaian lingkungan kerja	

Angket tersebut memuat pertanyaan sebanyak 8 item dengan perincian sebagai berikut:

- Untuk aspek kompensasi , peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 4 item.
- Untuk aspek *Turnover Intention*, peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 4 item.

Untuk proses pengolahan data dalam perhitungan masing – masing indikator maka peneliti menggunakan Skala Ordinal dengan memberikan lima pilihan jawaban dengan tingkatan sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- Setuju (S) diberi nilai 4
- Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3

- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2011:261). Analisis ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing masing variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Pada penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji, Model dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau harga Y jika X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel bebas

Sementara b diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Analisis Korelasi

1. Diagram Pencar

Untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan (korelasi) antara 2 variabel (X dan Y) kita dapat menggunakan diagram pencar. Diagram pencar adalah sebaran nilai-nilai dari variabel – variabel pada sumbu x dan y

2. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel (X dan Y) dan seberapa erat hubungan antara kedua variabel tersebut dapat diketahui dengan menghitung koefisien korelasi dari kedua variabel. Jika koefisien korelasi bertanda positif (+) maka dapat disimpulkan hubungan kedua variabel positif danbegitu juga halnya bila koefisien korelasi bertanda negative (-). Interpretasi koefisien korelasi

Besaran nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga 1.

- 0.00 – 0.19 = korelasi antar variabel sangat lemah
- 0.20 – 0.39 = korelasi antar variabel lemah
- 0.40 – 0.59 = korelasi antar variabel cukup kuat
- 0.60 – 0.79 = korelasi antar variabel kuat
- 0.80 – 1.00 = korelasi antar variabel sangat kuat

Apabila antara dua variabel (X dan Y) yang masing-masing mempunyai skala pengukuran sekurang-kurangnya interval (ratio) dan hubungannya merupakan hubungan linear, maka keeratan hubungan antara kedua variabel itu dapat dihitung dengan

menggunakan formula korelasi Pearson yang diberi symbol dengan r_{yx} dan r_{xy} untuk sample r_{yx} dan r_{xy} untuk populasi.

Koefisien korelasi Pearson antara dua variabel:

$$r_{yx} \text{ atau } r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} \text{ atau}$$

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i\right)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i\right)^2}}$$

HASIL PENELITIAN

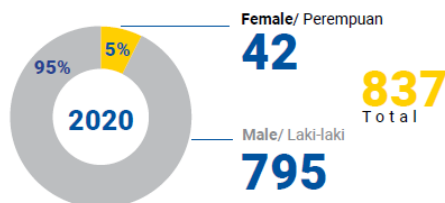
Goodyear Indonesia semula didirikan dengan nama N.V.Goodyear Tire & Rubber Company Limited berdasarkan Akta Pendirian No.199 tertanggal 22 Januari 1917 yang dibuat dihadapan Benjamin Terkuile, Notari di Surabaya, disetujui oleh Gouverneur Generaal van Nederlandsch Indie dengan Surat Keputusan No.50 tertanggal 23 Mei 1917 dan diumumkan dalam Bijvoegsel No.217 Javasche Courant No.64 tertanggal 10 Agustus 1917.

Kemudian berubah nama menjadi PT Goodyear Indonesia berdasarkan Akta No.73 tanggal 31 Oktober 1977 yang dibuat dihadapan Eliza Pondaag, Notaris Publik di Jakarta, yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No. Y.A.5/250/7 Tanggal 25 Juli 1978.

Setelah Penawaran Umum Terbatas pada tanggal 10 November 1980, nama perseroan berubah menjadi PT Goodyear Indonesia, Tbk dengan nama emiten tercantum GDYR. Bisnis yang dijalani hingga kini terbagi menjadi dua segmen, Konsumer untuk ban kendaraan pribadi dan penumpang, serta Komersial dan OTR untuk ban kendaraan niaga, armada angkutan dan perkebunan, pertambangan dan pertanian.

Pada 2020, komposisi karyawan Perseroan berdasarkan gender adalah 95% pria dari total 837 karyawan permanen. Sementara itu, karyawan perempuan 5% atau 42 orang. Proporsi saat ini dihasilkan dari dominasi pelamar pria. Selain itu, bidang yang digunakan perusahaan, pembuatan ban dan semua kegiatan bisnisnya, cenderung lebih disukai oleh pria.

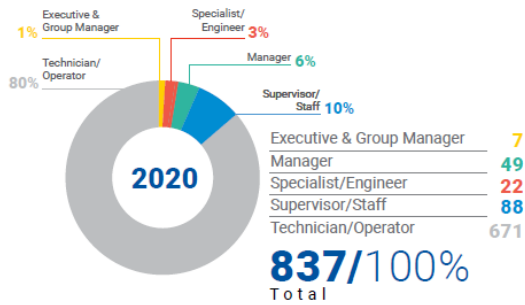
Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender



Jambar4. 1

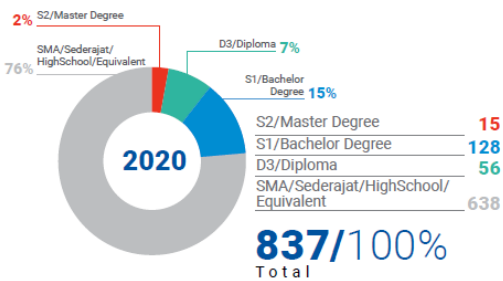
Berfokus pada kinerja, kontribusi, dan kompetensi dari setiap karyawan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan berdasarkan SDM. Kebijakan Perseroan diatur dalam Pedoman Perilaku Bisnis yang diterbitkan pada portal internal.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Level Organisasi



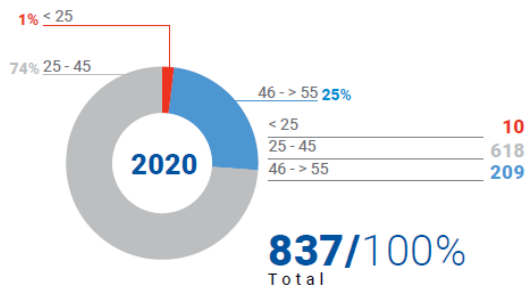
Pada 2020, komposisi karyawan Perseroan berdasarkan tingkat organisasi didominasi oleh teknisi atau operator sebesar 80% atau 671 orang dari total 837 karyawan. Posisi tertinggi kedua dalam komposisi ini ditempati oleh Supervisor/Staff sebanyak 10% atau 88 orang, diikuti oleh posisi Manajer sejumlah 49 orang atau 6% dari total jumlah karyawan. Executive & Group Manager hanya 1% atau 7 orang dari total.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Karyawan dengan tingkat pendidikan SMA dan Diploma merupakan jumlah karyawan terbanyak di Perseroan. Pada 2020, jumlah karyawan dengan pendidikan SMA adalah 638 orang atau 76% dari total komposisi karyawan. Sementara karyawan dengan pendidikan S2 berjumlah 2% atau 15 orang. Perseroan menyerap karyawan dengan pendidikan SMA dalam jumlah banyak (termasuk SMK dan STM) dengan spesialisasi di bidang teknik.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia



Komposisi karyawan tertinggi di Perseroan adalah dalam kisaran usia 25-45 tahun, mewakili 618 orang atau 74% dari total karyawan.

Tingkat *turnover* Perseroan pada tahun 2020 adalah 2%. Dalam mengantisipasi tingkat *turnover* Perseroan, Perseroan melakukan beberapa langkah strategis dengan:

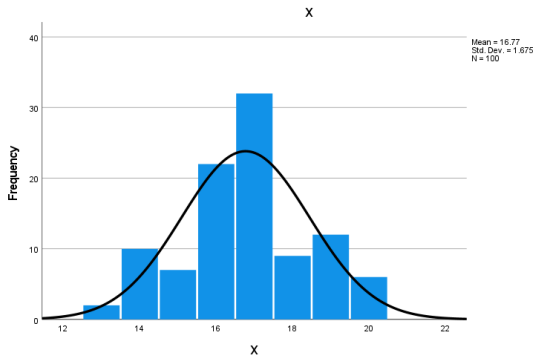
- Meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan secara berkelanjutan melalui rekrutmen individu yang berkualitas.
- Meningkatkan kompetensi karyawan melalui penyelarasan kinerja dengan remunerasi.

Deskripsi Variabel

Variabel Kompensasi

Dari hasil rekapitulasi keseratus kuisioner, diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan nilai total dari keempat komponen variabel X dapat dilihat sebagai berikut:

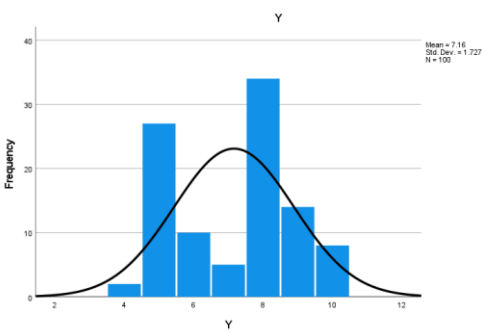
		Freq uenc y	X Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Val d	13	2	2.0	2.0	2.0
	14	10	10.0	10.0	12.0
	15	7	7.0	7.0	19.0
	16	22	22.0	22.0	41.0
	17	32	32.0	32.0	73.0
	18	9	9.0	9.0	82.0
	19	12	12.0	12.0	94.0
	20	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



Variabel Turnover intention

Untuk variabel terikat (Y) diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan nilai total dari keempat komponen variabel Y sebagai berikut:

	Frequency	Y Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	2.0	2.0
	5	27	27.0	29.0
	6	10	10.0	39.0
	7	5	5.0	44.0
	8	34	34.0	78.0
	9	14	14.0	92.0
	10	8	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



Adapun data perbandingan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Statistics	
X	Y

N	Valid	100	100
	Missing	0	0
Mean		16.77	7.16
Std. Deviation		1.675	1.727
Variance		2.805	2.984
Range		7	6
Minimum		13	4
Maximum		20	10

Pembuktian Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear dengan spps

Syarat:

- Valid dan reliabel
- Normal dan linear

Dasar pengambilan keputusan:

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana dapat mengacu pada dua hal:

- Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05. Jika nilai signifikansi < 0.05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Jika nilai signifikansi > 0.05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- Membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Jika nilai t hitung $> t$ tabel artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Jika nilai t hitung $< t$ tabel artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Variables Entered/Removed^a

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. All requested variables entered.

Output spps bagian pertama menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel kompensasi sebagai variabel Independent dan Turnover intention sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.159	1.584

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Output bagian kedua (Model Summary) menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.41. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.168 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Turnover Intention adalah sebesar 16.8%.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.562	1	49.562	19.754	.000 ^b
Residual	245.878	98	2.509		
Total	295.440	99			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Output bagian ketiga (ANOVA) dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung =19.754 dengan tingkat signifikansi sebesar 00.000 <0.05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.245	1.602		8.893	.000
Kompensasi	-.422	.095	-.410	-4.445	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Output keempat (Coefficient) diketahui nilai constant (a) sebesar 14.245 sedang nilai Kompensasi (b/koeffisien regresi) sebesar -0.422 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 14.245 - 0.422X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14.254 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Turnover Intention adalah sebesar 14.254
- Koeffisien regresi X sebesar -0.422 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompensasi maka nilai Turnover Intention akan berkurang sebesar 0.422. Koeffisien regresi bernilai negative, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh X terhadap Y adalah negatif

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana

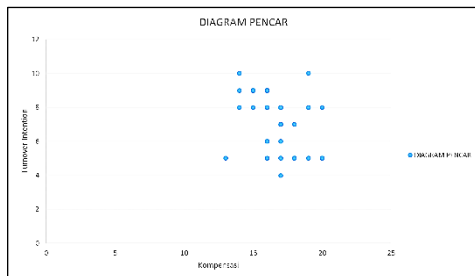
- Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Berdasarkan nilai t: diketahui nilai |t hitung| sebesar $|-4.445| > t$ tabel sebesar 1.98447

- sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel variabel Insentif (X) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Uji Korelasi

1. Pengamatan Diagram Pencar



2. Perhitungan Koeffisien Korelasi

Correlations			
		Kompensi	Turnover Intention
Kompensi	Pearson Correlation	1	-.410**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100

Turnover Intention	Pearson Correlation	-.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Kompensasi dan Turnover Intention memiliki koefisien korelasi yang cukup kuat dengan nilai -0,41.

Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan dalam penelitian yaitu sebesar 5 persen, ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian Bisa disimpulkan bahwa ada korelasi antara Kompensasi dan Turnover Intention signifikan.

KESIMPULAN DAN HASIL

Kesimpulan

Kesimpulan pada adalah sebagai berikut :

- Penilaian yang diberikan karyawan terhadap kompensasi tergolong baik, dapat Dilihat dengan seluruh total penilaian variabel X tiap responden >12
- Turnover Intention cukup rendah, dapat dilihat dengan seluruh karyawan memberikan penilaian total variabel Y <12
- Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan . Hal ini dibuktikan pada hasil regresi linier sederhana yang memiliki koefisien sebesar -34.62. dengan konstanta sebesar 587.74. Hal ini juga ditunjukkan dengan pengujian korelasi yang menunjukkan keduanya memiliki koefisien korelasi yang cukup kuat dengan nilai -0,41. Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan dalam penelitian yaitu sebesar 5 persen, ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian Bisa disimpulkan bahwa korelasi antara Kompensasi dan Turnover Intention signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan kesimpulan, maka saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Pihak perusahaan perlu mempertahankan kebijakan dalam pemberian kompensasi. Hanya saja perlu mempertimbangkan perkembangan dengan memanfaatkan fitur berbasis teknologi atau fasilitas umum yang sudah berkembang yang ada seperti aplikasi khusus untuk penjadwalan perhitungan kompensasi dan kerjasama dengan retail consumer good sehingga dapat memberikan kemanfaatan yang lebih baik bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoki, H Dito, 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

- Ardana, I Komang, 2012:153. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta,: Graha Ilmu
- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013:117. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- https://www.goodyear-indonesia.com/wp-content/uploads/1-Goodyear_Annual-Report-2018.pdf
- https://www.goodyear-indonesia.com/wp-content/uploads/Annual_Report-Goodyear-2019.pdf
- <https://www.goodyear-indonesia.com/wp-content/uploads/Annual-Report-2020.pdf>
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013:526. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam *Middle-East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia:IDOSI Publications.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. "Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD". Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Manurung, M. T & Ratnawati, I. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang*. *Diponegoro Journal of Management*. 1 (2):145-157.
- Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2)
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :ALFABETA
- Yucel. I. (2012):2. *Examining The Relationship Among Job Satisfaction, Organization Commitment, and Turnover intention: An Empirical Study*. *International Journal Of Business and Management*, 7(2), 44-58. Retrieved From Scientific Research An Academic Publisher.