



Pengaruh Kompensasi, Jenjang karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover pada Karyawan PT Hartono Surabaya, Cab Bukit Darmo

Wisnu Jati Jaya Kusuma

wisnu.kusuma133@gmail.com

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Tan Evan Tandiyono

tanevan@untag-sby.ac.id

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Korespondensi penulis: wisnu.kusuma133@gmail.com

Abstract: *In recent years, companies engaged in technology have experienced significant growth in various countries, including in Indonesia, PT Hartono is a company that sells technological goods to facilitate/fulfill the needs of society in this modern era, with various technologies that have been specifically designed so that consumers feel interested in what consumers need or what consumer want, the data analysis technique that will be used for this research is quantitative research using multiple linear regression methods. And the data collection design was a questionnaire, the population in this study were all warehouse employees at PT Hartono, which totaled 68 people, because each branch had a different procedure so that researchers took samples of branch that were in the Bukit Darmo Surabaya Branch. Data analysis used multiple linear regression analysis, classical assumption test, model feasibility test, hypothesis testing (T-test). How consumer see and perceive the company.*

Keywords: *Compensation, Career Ladder, Job Satisfaction, Turnover, Employee*

Abstrak: Beberapa tahun terakhir, perusahaan yang bergerak di bidang teknologi ini telah mengalami pertumbuhan yang signifikan di berbagai negara, termasuk Indonesia, PT Hartono merupakan perusahaan yang menjual barang-barang teknologi guna untuk mempermudah / memenuhi kebutuhan masyarakat pada era modern ini, dengan bermacam-macam teknologi yang telah dirancang khusus agar konsumen merasa tertarik akan apa yang konsumen butuhkan ataupun konsumen mau, teknik analisis data yang akan digunakan untuk penelitian ini bersifat, penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Dan desain pengambilan data secara kusioner, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan warehouse pada PT Hartono yang berjumlah 68 orang, karena disetiap cabang memiliki prosedur yang berbeda-beda sehingga peneliti mengambil sampel cabang yang berada di Cabang Bukit Darmo Surabaya. Analisis data yang digunakan menggunakan Analisis regresi linear berganda, Uji asumsi klasik, Uji kelayakan model, Pengujian hipotesis (Uji-T).

Kata kunci: Kompensasi, Jenjang Karir, Kepuasan Kerja, Turnover, Karyawan

PENDAHULUAN

Di Indonesia manajemen sumber daya manusia telah berperan penting dalam perindustrian maupun perusahaan besar lainnya, manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perencanaan terkait perekrutan pengembangan sumber daya manusia serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari sumber daya manusianya itu sendiri, dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, serta pengawasan, pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan,

ataupun organisasi, salah satu perusahaan yang telah terdaftar sebagai perusahaan ternama di Indonesia yaitu PT Hartono Elektronik.

Yang dimana mereka memiliki peran penting untuk memperjual belikan serta menyediakan produk teknologi yang berupa mesin cuci, kulkas, ac, dan peralatan teknologi lainnya, pada awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan yang menjual alat-alat listrik dan berlokasi di Jl. Kertajaya, Surabaya. Yang kemudian berkembang menjadi salah satu pemain besar dalam bisnis elektronik di Jawa Timur, pada tahun 1999 Hartono Elektrik mengubah nama menjadi Hartono Elektronika, dan bekerja sama dengan brand-brand besar seperti Polytron, LG, Sanken, Toshiba, dsb. Tidak dapat dipungkiri naiknya suatu kinerja pada PT Hartono Elektronik, menjadi sebuah peristiwa yang menarik untuk diperbincangkan, sehingga perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang layak untuk diteliti.

Penelitian Diantini, Komang Ayu, 2023 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan parsial terhadap turnover, hasil ini sejalan dengan penelitian Setyawan, Aji Danu, 2021. Yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan parsial terhadap turnover karyawan dan juga penelitian Rika, Khusnul Khotimah, 2020. Juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap turnover pada karyawan, maka dari itu kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi, bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan, bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian, dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Dalam hal ini dapat memicu terjadinya turnover intention dalam perusahaan (Fachriyah & Wijayanti 2021).

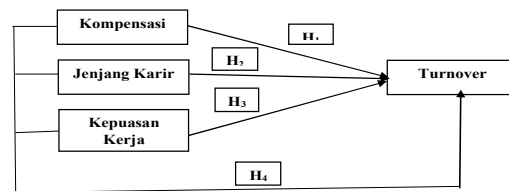
Penelitian Rizky Tri Hadnianto, 2022, Menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh secara parsial terhadap turnover, hasil ini sejalan dengan penelitian Tommi Setiawan Sutiknyo, Djudi Mukjam, Dan Yuniadi Mayowan, 2017, yang menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh signifikan parsial terhadap turnover karyawan, maka dari itu pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, pengembangan karir yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas

dari perencanaan karir setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan karirnya harus mempunyai perencanaan karir yang matang terlebih dahulu, selain itu juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karir, (Mangkunegara, 2017).

Penelitian Marezza, Irwansyah, Dan Nurul, 2022, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap turnover, hal ini sejalan dengan penelitian IBDP Yuda, 1 Komang Ardhana, 2017 dan Nurul Hidayati, Nunik Wahyu nigtyas, 2018 juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi turnover karyawan secara parsial, maka dari itu. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan akan meningkat, kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

METODE

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: data yang diolah 2023

$$X_1-Y=H_1$$

$$X_2-Y=H_2$$

$$X_3-Y=H_3$$

$$X_1+X_2+X_3=H_4$$

Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dan design pengambilan data secara kusioner, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan warehouse pada PT Hartono yang berjumlah 68 orang, karena disetiap cabang memiliki prosedur yang berbeda sehingga peneliti mengambil sampel cabang yang berada di Cabang Bukit Darmo Surabaya.

Analisi data yang digunakan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Kelayakan Model, Pengujian Hipotesis (Uji-T)

Gambar 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficien		Coefficients			
	B	Std. Error Beta				
(Constant)	0,427	1,766			0,425	0,0602
Kompensasi	0,128	0,064	0,193		2,009	0,028
Kepuasan Kerja	0,298	0,120	0,297		2,473	0,016
Pengembangan						
Karir	0,174	0,080	0,267		2,180	0,032
R Square						0,468
F Statistik						13,999
Signifikasi						0,000

Sumber: data yang diolah 2023

Hasil analisis regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,427 + 0,128 x_1 + 0,174 X_2 + 0,298 X_3 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Nilai β_1 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi dengan turnover karyawan sebesar 0,128. Nilai β_2 menunjukkan bahwa,ada pengaruh positif antara jenjang karir dengan turnover karyawan sebesar 0,174. Nilai β_3 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan turnover kayawan sebesar 0,298.

Gambar 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

<u>Unstandarized Residual</u>	
N	68
Kolmogorov Smirnov	
Z	1,027
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,242

Sumber: data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil sebesar $0,242 > 0,05$. Yang artinya data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity	
	Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X ₁)	0,470	2,127
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,389	2,568
Pengenmbangan karir (X ₃)	0,374	2,673

Sumber: data yang diolah 2023

Bedasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa koefisien tolerancy semua variable lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat sehingga pada model regresi ditemukan korelasi antar variable bebas

Uji Heteroskedastisitas

Model	Standardize				Sig
	d				
	Coefficient				
	B	Std. Error Beta	T		
(Constant)	.681	1.226		.555	.581
Kompensasi	-.016	.046	-.064	-.351	.727
Jenjang Karir	.007	.072	.020	.097	.923
Kepuasan Kerjs	-.042	.088	-.096	-.632	.632

Sumber: data yang diolah 2023

Menunjukkan bahwa nilai *Sig.* Dari variable kompensasi, jenjang karir, dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,727, 0,923, dan 0,632 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Uji Anova

Model	Sum Of		Mean Square	F	Sig
	Squares	df			
Regression	76.025	3	25.342	13.999	.000 ^b
1 Residual	115.857	64	1.810		
Total	191.882	67			

Sumber: data yang diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan nyata (signifikansi), berarti bahwa variable bebas yaitu Kompensasi (X_1), Jenjang Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variable terikat yaitu Turnover Karyawan (Y)

Tabel uji analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,468 yang artinya sebesar 46,8% variasi retensi karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Tabel uji analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil uji t. Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variable sebagai berikut

1. Jika $\text{Sig. } t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $\text{Sig. } t < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Jenjang Karir, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan PT Hartono Surabaya

1. Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. Hasil Tabel uji analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel kompensasi terhadap retensi karyawan diperoleh nilai $\text{Sig. } t$ 0,028 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,193. Nilai $\text{Sig. } t$ $0,028 < 0,05$

- mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan
2. Pengaruh jenjang karir terhadap retensi karyawan. Hasil Tabel uji analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel pengembangan karir terhadap retensi karyawan diperoleh nilai Sig. t 0,016 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,297. Nilai Sig. t 0,016 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, Hasil Tabel uji analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan diperoleh nilai Sig. t 0,032 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,267. Nilai Sig. t 0,032 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
 4. Hasil Tabel uji analisis regresi linear diketahui bahwa variabel kompensasi terhadap retensi karyawan diperoleh nilai Sig. t 0,028 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,193. Nilai Sig. t 0,028 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan, hasil Tabel uji analisis regresi linear diketahui bahwa variabel pengembangan karir terhadap retensi karyawan diperoleh nilai Sig. t 0,016 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,297. Nilai Sig. t 0,016 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil Tabel uji analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan diperoleh nilai Sig. t 0,032 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,267. Nilai Sig. t 0,032 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Bisa disimpulkan bahwa kompensasi, jenjang karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover

SIMPULAN

Simpulan dari hasil penelitian, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di PT Hartono. Hal ini menunjukkan perlu dijelaskan mengenai gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai maka retensi karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Hartono. Hal ini menunjukkan perlu diperhatikan mengenai dukungan dari

atasam baik maka retensi karyawan akan meningkat. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi peluang untuk memperoleh pengembangan karir maka retensi karyawan akan meningkat

SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan adalah sebagai berikut. Pihak PT Hartono hendaknya dapat memberikan penghargaan atas pencapaian yang dilakukan oleh karyawan. Dengan begitu akan meningkat tingkat retensi karyawan sehingga PT Hartono dapat mempertahankan karyawannya yang berkompeten di masing-masing bidang. pihak PT Hartono hendaknya dapat lebih memperhatikan seberapa tertarik karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya, karena ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaan dengan begitu maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, PT Hartono hendaknya dapat lebih memberi informasi mengenai promosi jabatan, karena ketika karyawan mendapatkan peluang untuk promosi jabatan dengan begitu karyawan akan lebih merasa diperhatikan dan tingkat retensi karyawan akan meningkat baik

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., Laia, F., & Sari, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 8(1), 1-6.
- Antony, P. J. S., & Weide, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengembangan Karrir pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4. *Higher Learning Research Communication*, 5(2), 24-33.
- Elisnawati, Masud, M., & Selong, A. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Badan Pengemabangan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(2), 169-185.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajamen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan pada PT Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hutauruk, S., Nababan, J. P., Situmeang, R. R., & Sinaga, L. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja. Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rezeki Surya Inti Makmur. *Journal of Economic, Business and Accounting (Costing)*, 5(2), 815-821.

- Inova, & Jayanti, R. D. (2020). Dampak Kompetensi Serta Kompensasi pada Kinerja Pegawai PT Man Godaqqo Shidiq Lestari Jombang. *E-jurnal riset manajemen dan bisnis Dewantara*, 2(1).
- Karina, N., & Ardana, I. (2020). Pengaruh Talent Manajemen Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderasi pada Karyawan The Jayakarta Bali. *E-jurnal Manajemen*, 9(2), 487-507.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Piranti Perkasa Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma: Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1).
- Kusjono, & Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tenaga Lestari (Citylight Apartemen). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, 2(2).
- Permata Sari, A., & Ardhana. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Geogive Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 470-499.
- Putri Cahyawening, S. (2019). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Gas Indonesia [Master's thesis, Universitas Widyatama].
- Ramli, A. H., Asbari, & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT Informedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendikiawan*, 811-816.
- Sutrisno. (2019). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur. *Jurnal Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476-3482.