Ekonomis: Journal of Economics and Business
Volume 7, No 2 (2023), September, 1233-1237
Online ISSN: 2597-8829, DOI: 10.33087/ekonomis.v7i2.1106

Analisis Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto

Tabrizia Butsainah Almatina, Sulastri Irbayuni
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Correspondence: tabriziaba@gmail.com, lastrimanajemen16@gmail.com

ABSTRAK
Turnover intention merupakan salah satu masalah terkait pengelolahan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga perlu memperhatikan faktor-faktor pemicunya, seperti kompensasi dan penempatan kerja. Studi yang dilakukan memiliki tujuan mencari tahu dampak kompensasi serta penempatan kerja berkenaan dengan *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto. Studi ini memiliki populasi, yakni segenap karyawan PT Nusantara Medika Utama. Metode yang diaplikasikan untuk mengambil sampel adalah *Probability Sampling.* Untuk tekniknya sendiri menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling.* Analisa dilakukan menggunakan teknik *Partial Least Square.* Data yang diambil dari kuesioner dengan teknik Likert dipakai dalam pengujian terkait apakah data memiliki sifat valid dan reliabel. Setelah dilakukan studi, diketahui bahwa kompensasi memberi pengaruh signifikan negatif kepada *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Kota Mojokerto dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang demikian pula kepada *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Kota Mojokerto.

Kata kunci : kompensasi; penempatan kerja; *turnover intention*

ABSTRACT
Turnover intention is one of the problems related to the management of human resources in a company, so it is necessary to pay attention to the triggering factors, such as compensation and job placement. The study was conducted with the aim of finding out the impact of compensation and work placement regarding the employee turnover intention of PT Nusantara Medika Utama Mojokerto. This study has a population, namely all employees of PT Nusantara Medika Utama. The method applied to take samples is Probability Sampling. For the technique itself using Proportionate Stratified Random Sampling. The analysis was performed using the Partial Least Square technique. The data taken from the questionnaire using the Likert technique is used in testing whether the data is valid and reliable. After conducting the study, it is known that compensation has a significant negative effect on the turnover intention of employees of PT Nusantara Medika Utama Kota Mojokerto and work placement has the same effect on the turnover intention of employees of PT Nusantara Medika Utama Kota Mojokerto.

Keywords **:** *compensation; work placement; turnover intention*

PENDAHULUAN

Kualitas suatu sumber daya manusia menjadi kewajiban bagi perusahaan yang telah disusun dengan perencanaan sumber daya manusia. Penyusunan secara strategis dapat dicapai dengan pengimplementasian fungsi-fungsi dari manajemen secara efesien dan efektif sehingga menciptakan sumber daya manusia yang bermutu serta mengantisipasi masalah dimasa depan. Salah satu masalah terkait pengelolahan SDM dalam perusahaan yakni kehendak untuk keluar (*Turnover intention*) dari karyawan. *Turnover* sendiri merujuk pada fakta terakhir yang dialami perusahaan terkait kuantitas SDM yang keluar dalam suatu periode. Sementara itu, keingin atau niatan merujuk intensi individu terkait melanjutkan bekerja dengan perusahaan atau tidak (Suparman, 2019)

Beragam aspek yang bisa mempengaruhi adanya *turnover intention* menurut penelitian-penelitian dan literatur terdahulu berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan yang dapat berupa kepuasan atas kompensasi yang diberikan serta kepuasan akan kebijakan perusahaan seperti penempatan kerja atau mutasi. Sehingga *turnover intention* dalam hal ini merupakan barometer taraf keberhasilan perusahaan dalam pemberian kompensasi dan penempatan kerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Medika Utama (PT NMU) yang merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara X (PTPN X) yang mengelola rumah sakit, klinik utama, klinik rawat inap, klinik rawat jalan, dan klinik estetika di Jawa Timur serta Jawa Tengah.

Masa sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 memiliki dampak tersendiri pada tingkat *turnover intention* karyawan di PT Nusantara Medika Utama dimana pada tahun 2019 sebelum pandemi Covid-19 merebak Indonesia tingkat *turnover* di PT. Nusantara Medika Utama cukup tinggi sebesar 7,54% dimana *standart turnover* yang ditetapkan oleh PT. Nusantara Medika Utama sebesar 6%. Namun di tahun 2020 saat terjadi pandemi Covid-19 persentase *turnover* mulai mengalami penurunan menjadi 5,8% dan 2021 menjadi 3,8%. Penurunan *turnover* di perushaan dikarenakan saat pandemi merupakan masa yang sulit bagi banyak masyarakat termasuk para karyawan sehingga agar tetap bertahan hidup di masa sulit tersebut mereka berupaya untuk bertahan dengan pekerjaan yang ada serta adanya pengaruh bantuan atau insentif dari pemerintah untuk para tenaga kesehatan dan perusahaan yang bergerak di sektor kesehatan berdasarkan Surat Mentri Keuangan Nomor 113 tahun 2021. Walaupun persentase mengalami penurunan dikarenakan adanya pemberian insentif kepada Tenaga Kesehatan (Nakes) selama pandemi Covid-19 dari pemerintah namun tetap dikhawatirkan akan mengalami peningkatan kembali setelah pandemi berlalu.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan mantan karyawan menyatakan bahwa pembayaran gaji terkadang mengalami keterlambatan dan pemberian tunjangan hari besar yang tidak pasti pada karyawan. Hasil wawancara singkat dan data yang telah diberikan oleh tim personalia PT. Nusantara Medika Utama tingginya *turnover intention* di perusahaan sering terjadi karena beberapa alasan, seperti: tidak melanjutkan kontrak, diterima di tempat kerja lain, fokus dengan keluarga (menikah, hamil, merawat orang tua), tidak bersedia dipindah/mutasi, melanjutkan study, dll.

Walaupun karyawan saat proses rekrutmen telah mentanda tangani kontrak dan perjanjian kerja untuk bersedia dan siap di tempatkan dimanapun dan kapanpun saat ada kebutuhan SDM di unit perusahaan lain alasan "Tidak bersedia dipindahkan/Mutasi" terbilang cukup tinggi di PT Nusantara Medika Utama hal ini dikarenakan saat mereka mengetahui akan dipindahkan ke unit lain yang mana penempatan kerja disini bukan dari program rotasi sehingga perusahaan tidak memberi jaminan adanya kompensasi lebih dan jenjang karir yang pasti. Hal ini membuat para pekerja berpikir akan adanya biaya beban hidup tambahan bila jauh dari rumah atau bukan di wilayah domisili asli serta adanya rasa ketidak inginan untuk belajar hal baru untuk posisi dan jabatan ditempat yang barunya nanti atau pekerja sudah merasa ada di zona nyamannya. Penelitian terdahulu Yulianti dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi serta penempatan kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Menurut hasil penelian Sukarya (2018) juga ditemukan bahwa baik kompensasi serta penempatan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan. Sehingga menganalisis hal tersebut menjadi tujuan pada penelitian.

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Kompensasi ialah wujud atas hal yang didapat oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Ajabar, 2020). Sementara menurut Rivai (2018), kompensasi merupakan hal berwujud uang ataupun benda yang diperoleh pekerja hasil dari pekerjaan yang dilakukannya untuk perusahaan). Sehingga, apabila nilai kompensasi yang diterima karyawan tinggi maka semakin menurun munculnya *turnover intention* pada karyawan. Indikator kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2017).

Penempatan Kerja

Penempatan ialah strategi atau keputusan yang dilakukan pemimpin atau penanggungjawab dalam suatu perusahaan, dalam mempertahankan atau melepaskan individu pekerja dalam sebuah jabatan dengan mempertimbangkan kualifikasinya (Rodolfo, 2015). Penempatan pekerja dilakukan dengan menyesuaikan keterampilan yang dimiliki individu pekerja supaya pekerjaan berjalan dengan efektif berdasarkan informasi analisa pekerjaan (Bahri dkk, 2019). Sehingga semakin baik perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai kompetensinya maka semakin menurun munculnya *turnover intention* pada karyawan. Indikator yang digunakan penelitian ini menggunakan teori Febriola (2022) yaitu: pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Turnover intention

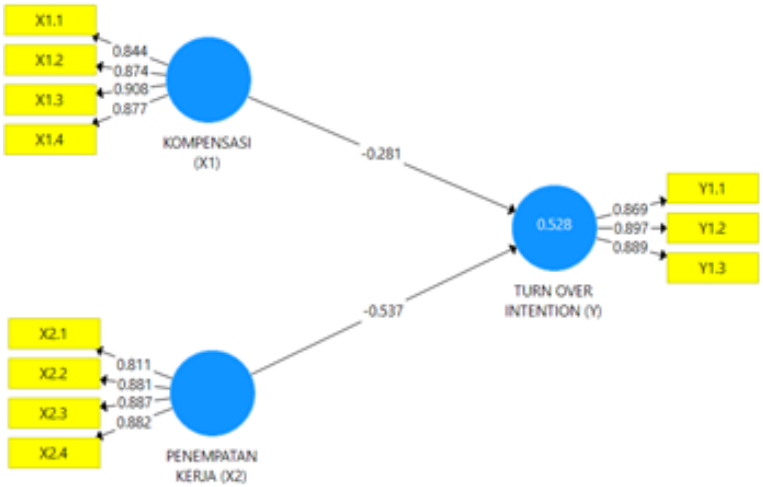
Turnover intention adalah dorongan yang dimiliki karyawan dengan kesadarannya untuk meninggalkan perusahaan menurut Tett & Meyer (1993) dalam Ardan (2021). Ini adalah keadaan

yang serupa terkait pekerja yang berkeinginan untuk mencari perusahaan baru dan meninggalkan yang lama (Chung dkk, 2017). Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu : pikiran-pikiran untuk berhenti (*thinking of quiting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) (Halimah, 2016).

METODE

Studi ini berjenis kuantitatif menggunakan variabel kompensasi, penempatan kerja, serta *turnover intention*. Studi ini memiliki populasi, yakni segenap karyawan PT Nusantara Medika Utama berjumlah 1321 orang. Sampel pada studi ini sebanyak 93 orang. Metode yang diaplikasikan untuk mengambil sampel adalah *probability sampling*. Untuk tekniknya sendiri menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Perolehan data primer berasal dari hasil kuesioner. Hasil kuesioner diperoleh setelah dibagikan melalui link *google form* menggunakan metode Likert. Analisa dilakukan menggunakan teknik *partial least square*. Cara yang diambil untuk menguraikan data yakni uji validitas serta uji reliabilitas. Setelah dilaksanakan studi, diketahui kompensasi dan penempatan kerja memberi pengaruh negatif kepada *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama.

HASIL



Sumber: data olahan

Gambar 1
Output PLS

Gambar 1 dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* dari indikator kompensasi (X1) yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel *Turnover Intention*). Nilai R^2 = 0,528 pada Tabel 1 bisa dipahami bahwa model kapabel digunakan dalam menilai *Turnover Intention* atas pengaruh variabel independen, yakni Kompensasi serta Penempatan Kerja. Besarnya nilai varians yang ditunjukkan adalah 52,8%. Dengan demikian, 47,2% sisanya tidak termasuk variabel yang diikutsertakan dalam studi ini. Setelah mengetahui nilai R^2, melalui besarnya nilai Q^2 pada model struktural dapat mengetahui nilai model penelitian *Goodness of Fit*, yakni pengukuran yang dilakukan terkait efektivitas nilai observasi serta perkiraan tolak ukurnya. *Q-square*>0 artinya model bersifat *predictive* relevance. Sebaliknya, apabila *Q-Square*≤0 artinya model tidak cukup bersifat *predictive relevance*. Untuk menghitung *Q-Square* digunakan rumus: $Q2 = 1 – (1 – R_1^2) (1 – R_2) ... (1- R_p^2)$ dimana R_1^2, R_2^2 ... R_p^2 adalah *R-square* variabel endogen dalam model persamaan. Q^2 nilainya berada pada rentang $0 < Q^2 < 1$. Apabila nilainya kian mendekati 1, artinya model semakin baik. Q^2 sendiri memiliki besaran yang sama dengan koefisien determinasi total dalam *path analysis*. Q^2 pada studi ini memiliki nilai sebesar Q^2= 1 – (1 – 0,528) = 0,528. Sebagaimana nilai yang dihasilkan atas perhitungan tersebut maka model penelitian memenuhi *predictive relevance*.

Tabel 1
R-square

	R Square
Turnover Intention (Y)	0,538

Sumber: data olahan

Tabel 2
4 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Simple Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/ STDEV)	P-Values
Kompensasi (X1) -> *Turnover Intention* (Y)	-0,281	-0,280	0,077	3,662	0,000
Penempatan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,537	-0,541	0,074	7,285	0,000

Sumber: data olahan

Tabel 2 dapat diperoleh kesimpulan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima. Sebagaimana nilai yang ditunjukkan pada *path coefficients* -0,281. Kemudian nilai yang ditunjukkan pada *T-statistic* yakni 3,662 yang artinya lebih besar dari 1,96 (Zα = 0,05) ataupun P-Value 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa hasilnya adalah signifikan (negatif). Sebagaimana hipotesis yang pertama, hipotesis kedua juga dapat diterima. Nilai yang ditunjukkan pada *path coefficients* adalah-0,537. Kemudian pada *T-statistic* menunjukkan nilai 7,285 yang artinya lebih besar dari 1,96 (Zα = 0,05) ataupun P-Value 0,001 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa hasilnya adalah signifikan (negatif).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil studi ini diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto. Sehingga semakin baik perususahaan dalam memberikan kompensasi maka semakin menurun *turnover intention*. Dengan demikian H1: kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama dapat diterima. Studi ini memberikan hasil yang sama dengan studi terdahulu Yulianti dkk (2019) bahwa keadilan sistem kompensasi memiliki dampak negatif berkenaan dengan *turnover intention*. Studi menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberi dampak terkuat pada indikator pemberian Tunjangan yang memiliki artian bahwa naik turunnya *turnover intention* dipengaruhi oleh sistem pemberian tunjangan pada hari-hari besar pada karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Sebagaimana yang telah dilakukan pada studi ini diperoleh hasil yakni penempatan kerja memiliki pengaruh negatif berkenaan dengan *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto. Sehingga semakin baik perusahaan dalam menempatkan karyawan yang sesuai dengan posisi dan jabatannya maka angka *turnover intention* akan rendah. Dengan demikian H2: penempatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama dapat diterima. Studi ini memberikan hasil yang sama dengan studi terdahulu Rodolfo (2015) dan Sukarya (2018) bahwa jika karyawan ditempatkan pada area pekerjaan yang tak sesuai kompetensinya maka dapat menciptakan *turnover intention* serta kinerja yang menurun. Hasil studi menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki dampak terkuat pada indikator keterampilan dalam menjalankan *job description* yang memiliki artian bahwa naik turunnya *turnover intention* dipengaruhi oleh keterapilan karyawan dalam menjalankan *job description* posisinya.

SIMPULAN

Hasil studi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa (1) semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi, dapat menurunkan angka *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto; dan (2) semakin baik perusahaan dalam menempatkan karyawan yang sesuai dengan kompetensinya maka semakin menurun *turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish Publisher.

Ardan, M & Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: Penerbit CV Pena Persada.

Bahri Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1).

Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. 2017. A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97.

Febriola & Dewi Yulianti Indah. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Pegawai Pada PT Parit Sembada Belitung. Bandung: Universitas Pasundan Bandung.

Halimah Tika Nur, dkk. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2)

Henry Simamora. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi III. Jakarta: STIE YKPN.

I Made Sukarya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Penempatan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Depo Denpasar. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.

Rodolfo da Cruz. 2015. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.

Suparman, Dadang. 2019. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Labour Turn Over Pada Pt. Beton Prima Indonesia. Sukabumi: STIE Pasim Sukabumi.

Tett, R. P. & Meyer, J. P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

Yulianti, dkk. 2019. Pengaruh keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan hypermart plaza mulia di samarinda. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-8