
**PENGARUH KEPERCAYAAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. PANCA NIAGA JAYA
LESTARI KISARAN**

Leo H. Manurung[✉], Elperida J. Sinurat, Kristanty M. N. Nadapdap

Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: leo.hmanurung@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepercayaan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap turnover karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Sampel sebanyak 71 responden. Kepercayaan (X1) memiliki nilai thitung (3,253) > ttabel (1,996) dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepercayaan terhadap Turnover, kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai thitung (3,570) > t tabel (1,996) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover, kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai thitung (6,130) > ttabel (1,996) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Turnover. Nilai Fhitung (24,702) > Ftabel (2,74) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepercayaan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Turnover. Nilai R Square (R²) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,504 artinya variabel Turnover dapat dijelaskan oleh variabel Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebesar 50,4%.

Kata Kunci: Kepercayaan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Turnover Karyawan.

PENDAHULUAN

PT. Panca Niaga Jaya Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan produk *fast moving* di mana perusahaan menawarkan produk dengan berbagai merek seperti Kurnia, Hatari, Fox, Indodes, dan sebagainya. Perusahaan untuk saat ini dinilai sedang mengalami beberapa fenomena masalah akan tetapi hal yang paling utama adalah tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan semakin meningkat setiap tahunnya yang menyebabkan karyawan mengalami kerugian tidak hanya pada segi material akan tetapi juga dari segi non material.

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan Periode 2020-2022

Tahun	Total Masuk	Total Keluar	Total Dikeluarkan	Total Karyawan
2020	27 Karyawan	29 Karyawan	12 Karyawan	89
2021	42 Karyawan	18 Karyawan	19 Karyawan	94
2022	36 Karyawan	46 Karyawan	13 Karyawan	71

Sumber: PT. Panca Niaga Jaya Lestari, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan masih dapat dikatakan tinggi dimana pada awal tahun 2020 terdapat sebanyak 103 karyawan dimana selama tahun 2020 terdapat sebanyak 27 karyawan yang diterima bekerja dan terdapat sebanyak 29 karyawan yang mengundurkan diri disertai dengan sebanyak 12 karyawan yang dikeluarkan

Pada awal tahun 2021 jumlah karyawan adalah sebanyak 89 karyawan dimana pada tahun 2021 terdapat sebanyak 42 karyawan yang diterima bekerja dan terdapat sebanyak 18 karyawan yang mengundurkan diri disertai dengan terdapat 19 karyawan yang dikeluarkan. Sedangkan pada awal tahun 2022 terdapat sebanyak 94 karyawan dengan karyawan masuk sebanyak 36 karyawan dan terdapat sebanyak 46 karyawan yang mengundurkan diri disertai dengan sebanyak 13 karyawan yang dikeluarkan sehingga pada akhir tahun 2022 tercatat sebanyak 71 karyawan.

Tingginya tingkat keluar masuk karyawan menjadi fenomena masalah yang sedang dihadapi karyawan akibat dari kepercayaan, kepuasan kerja dan juga kompensasi. Berdasarkan pada observasi awal yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan masih kurang memiliki kepercayaan diri yang baik sehingga dirinya sendiri tidak dapat menggunakan kemampuan ataupun percaya akan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan juga masih kurang percaya dengan diri sendiri karena selalu melakukan pengecekan kembali supaya menghindari kesalahan saat pengumpulan laporan pada akhirnya menghabiskan waktu. Selain itu kepuasan kerja karyawan masih rendah sehingga membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan ketika sedang melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang senang atau merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Hal ini pada akhirnya membuat karyawan menjadi tidak betah bekerja pada perusahaan dan ingin mencoba pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Chairina (2019:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan termonologi baru bagi manajemen personalia yang menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif dengan memberdayakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.”

Kepercayaan

Menurut Fattah, dkk (2017:88), “Kepercayaan adalah sikap seorang pegawai yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.”

Menurut Manuntung (2018:65), “Kepercayaan adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.”

Menurut Fattah, dkk (2017:88), 3 indikator dari variabel kepercayaan adalah sebagai berikut:

1. *Besarnya (Magnitude)*
Yaitu kesulitan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas mulai dari yang sederhana hingga yang sulit.
2. *Kekuatan (Strength)*
Yaitu kuatnya keyakinan, dan kemampuan yang dimiliki.
3. *Generalitas (Generality)*
Yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74), “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”

Menurut Wardarita (2017:63), “Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direnpons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.”

Menurut Chaerudin, dkk (2020:214), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah

1. Kondisi Kerja
2. Peraturan
3. Kompensasi
4. Efisiensi Kerja
5. Peluang Promosi
6. Rekan Kerja atau Partner Kerja

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019:181), “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.”

Menurut Hasibuan (2019:118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Sutrisno (2019:191), secara umumnya pemberian kompensasi dapat diukur dengan beberapa hal yaitu:

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Turnover Karyawan (Y)

Menurut Ardan dan Jaelani (2021:3), *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri dan dapat juga didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.

Menurut Suprihanto (2018:149), perputaran karyawan adalah aliran karyawan masuk dan aliran karyawan keluar perusahaan yang menunjukkan stabilitas karyawan dalam perusahaan.

Menurut Pianda (2018:65), hal-hal internal dalam mempertahankan karyawan perusahaan yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan karir
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

Hipotesis Penelitian

H₁ : Kepercayaan berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.

H₄ : Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Wahyudi (2017:12), “Data kuantitatif merupakan data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya.” Lokasi dilakukannya penelitian adalah PT. Panca Niaga Jaya Lestari yang beralamatkan di jalan Mekar Baru, Kisaran, Sumatera Utara Waktu penelitian dilaksanakan dari November 2022 sampai dengan September 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 71 karyawan.

HASIL PENELITIAN

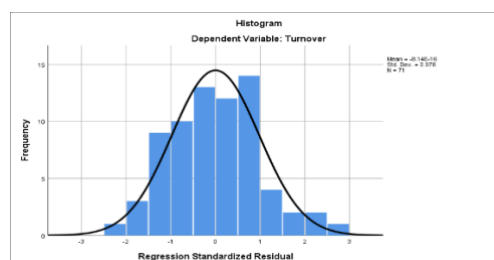
Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36388747
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.033
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

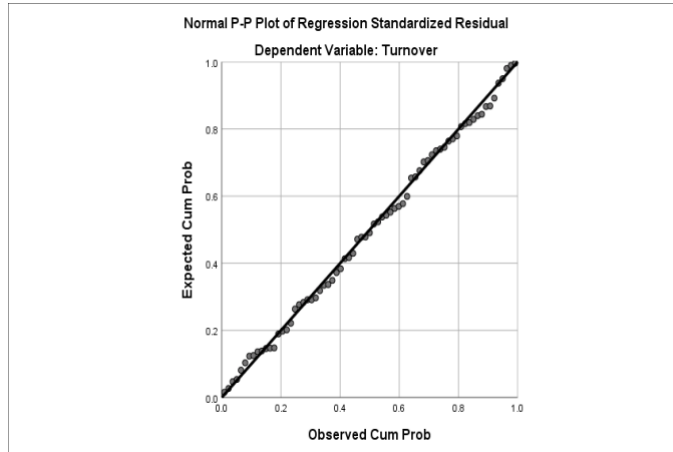
Pada Tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Gambar 1. Histogram Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Pada Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

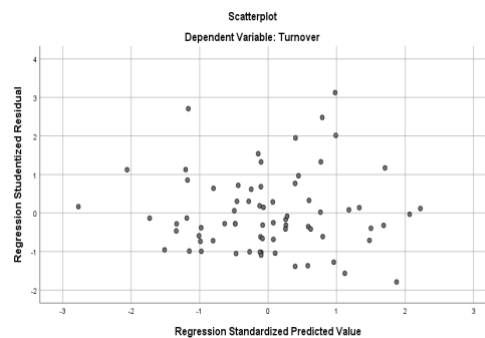
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	84.303	5.785		14.572	.000		
	Kepercayaan	-.465	.143	-.282	-3.253	.002	.942	1.061
	Kepuasan Kerja	-.353	.099	-.306	-3.570	.001	.963	1.039
	Kompensasi	-.610	.100	-.531	-6.130	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: *Turnover*

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pada Tabel diatas, nilai korelasi untuk variabel kepercayaan, kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan, kepuasan kerja, dan kompensasi tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Pada Gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik grafik *Scatterplot* menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	84.303	5.785		14.572	.000		
	Kepercayaan	-.465	.143	-.282	-3.253	.002	.942	1.061
	Kepuasan Kerja	-.353	.099	-.306	-3.570	.001	.963	1.039
	Kompensasi	-.610	.100	-.531	-6.130	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: *Turnover*

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pada Tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut:

$$Y = 84,303 - 0,465 X_1 - 0,353 X_2 - 0,610 X_3 + e$$

Berdasarkan pada penjelasan persamaan diatas maka dapat diuraikan:

1. Konstanta (α) = 84,303 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel Kepercayaan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi bernilai 0 maka *Turnover* adalah tetap sebesar 84,303.
2. Koefisien $X_1(b_1) = 0,465$ menunjukkan bahwa variabel Kepercayaan (X_1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover* sebesar 0,465. Artinya setiap

peningkatan Kepercayaan (X_1) sebesar 1 satuan, maka *Turnover* akan menurun sebesar 46,5%.

3. Koefisien $X_2(b_2) = 0,353$ menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover* sebesar 0,353. Artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Turnover* akan menurun sebesar 35,3%.

Koefisien $X_3(b_3) = 0,610$ menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap *Turnover* sebesar 0,610. Artinya setiap

Pengujian Hipotesis

Uji Siginifikansi Parsial (Uji t)

Dengan diketahuinya df adalah 67 dan diperoleh nilai t_{tabel} tersebut yaitu sebesar 1,996. Sedangkan nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil pengujian t_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	84.303	5.785		14.572	.000		
	Kepercayaan	-.465	.143	-.282	-3.253	.002	.942	1.061
	Kepuasan Kerja	-.353	.099	-.306	-3.570	.001	.963	1.039
	Kompensasi	-.610	.100	-.531	-6.130	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: *Turnover*

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel hasil pengujian parsial diatas, maka dapat dapat dilihat beberapa hal dibawah ini diantaranya adalah bahwa:

1. Pada variabel Kepercayaan (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,253) > t_{tabel} (1,996)$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepercayaan terhadap *Turnover*.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,570) > t_{tabel} (1,996)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover*.

3. Pada variabel Kompensasi (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (6,130) > t_{tabel} (1,996) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap *Turnover*.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Penentuan dalam menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus: df (pembilang) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, df (penyebut) = $n - k = 71 - 4 = 67$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Tabel 6. Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876.095	3	292.032	24.702	.000 ^b
	Residual	792.102	67	11.822		
	Total	1668.197	70			
a. Dependent Variable: Turnover						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kepercayaan						

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Pada Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (24,702) > F_{tabel} (2,74) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepercayaan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap *Turnover*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.504	3.438
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kepercayaan				
b. Dependent Variable: Turnover				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel hasil pengujian koefisien determinan diatas, dapat dilihat Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,504 artinya variabel *Turnover* dapat dijelaskan oleh variabel Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti fasilitas, stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepercayaan Terhadap Turnover

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel Kepercayaan (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,253) $> t_{tabel}$ (1,996) dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepercayaan terhadap *Turnover*. Koefisien $X_1(b_1) = 0,465$ menunjukkan bahwa variabel Kepercayaan (X_1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover* sebesar 0,465. Artinya setiap peningkatan Kepercayaan (X_1) sebesar 1 satuan, maka *Turnover* akan meningkat sebesar 46,5%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muammar (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Sedangkan pada penelitian Wirawanto dan Hertanti (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,570) $> t_{tabel}$ (1,996) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover*. Koefisien $X_2(b_2) = 0,353$ menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover* sebesar 0,353. Artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Turnover* akan meningkat sebesar 35,3%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudrajat (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Sedangkan pada penelitian Wicaksana, dkk (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (6,130) $> t_{tabel}$ (1,996) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap *Turnover*. Koefisien $X_3(b_3) = 0,610$ menunjukkan bahwa variabel

Kompensasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap *Turnover* sebesar 0,610. Artinya setiap peningkatan Kompensasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka *Turnover* akan meningkat sebesar 61%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astuti dan Dewi (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Sedangkan pada penelitian Alendra dan Purnamasari (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*.

Pengaruh Kepercayaan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (24,702) > F_{tabel} (2,74) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepercayaan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap *Turnover*. Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,504 artinya variabel *Turnover* dapat dijelaskan oleh variabel Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti fasilitas, stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan variabel lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra, dkk (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Sedangkan pada penelitian Susanti dan Halihah (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara kepercayaan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepercayaan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (3,253) > t_{tabel} (1,996) dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepercayaan terhadap *Turnover*.
2. Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (3,570) > t_{tabel} (1,996) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover*.
3. Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} (6,130) > t_{tabel} (1,996) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap *Turnover*.
4. Nilai F_{hitung} (24,702) > F_{tabel} (2,74) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepercayaan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap *Turnover*.

Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. Saran Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan agar dapat menurunkan tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan dimana hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kepercayaan karyawan dengan menepati segala janji yang telah diberikan kepada karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dengan berusaha sebaik mungkin dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, serta menyesuaikan kompensasi sebanding dengan tugas atau tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar dapat melanjutkan penelitian untuk mengetahui bagaimana cara menurunkan tingkat *turnover* didasarkan pada faktor lain seperti fasilitas, stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Pada Departemen QA Bagian QC PT. X Garment Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Computech and Bisnis*
- Ayuk, P. D. & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*
- Badjo, N. & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Chaerudin, A., Hartaningtyas, R. & Velma, A. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Eka, K. S., Zainiyah, O. A. & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Jurnal AKSARA*
- Fattah, H. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Fitriah & Luthfiah. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat : Jejak Publisher.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendhisca, C. (2017). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Turnover Guru SD

- Swasta di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Holistika*.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hutahayan, B. (2019). *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Indra, I.M. & Ika, C. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Jamhari, M. & Siregar, D. (2019). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Untuk Siswa SMA*. Surabaya: Scopindo.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- Marzuki, A, Crystha, A., & Pipit, F. R. (2020). *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Nadapdap, K. (2023). The Influence of Organizational Support, Quality of Work Life, and Job Satisfaction on Employee Work Productivity. *Basic and Applied Management Research Journal*, 1(2), 60-67.
- Pasaribu, E. Z., Siska, Y. R., Ritonga, M. W., Watrianthos, R., Ritonga, W. A., Rangkuti, R. K. & Harahap, N. (2020). *Belajar Statistika Siapa Takut Dengan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: Jejak.
- Pranama, I. B. B. S. A. (2020). *Tradisi Spiritual di Pasraman Seruling Dewata Kabupaten Tabanan Provinsi Bali*. Bali: Nilacakra.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rachbini, W., Didik, R., Santoso, N., Prayitno, H. & Khumaedi, E. (2020). *Metode Riset Ekonomi & Bisnis Analisis Regresi SPSS & SEM Lisrel*. Jakarta: Indef.
- Riyanto, S. & Hatmawan, A.A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A. & Aisyah, S. (2021). *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Simangunsong, B., Sinurat, E. J., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(1), 49-62.
- Sholihah, Q. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Malang: UB Press.
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z. & Revida, E. 2021. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Wibowo, A. & Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.*
Yogyakarta : Andi Offset.
- Supriadi, I. 2020. *Metode Riset Akuntansi.* Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suprihanto, J. 2018. *Manajemen.* Yogyakarta: UGM Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana : Jakarta.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori.* Pulo Gadung: UNJ Press.
- Wahyudi, S.T. (2017). *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan).*
Malang : UB Press.
- Wardarita, R. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri).* Yogyakarta: Elmatara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Widia, A. & Titan, K. D. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA*
- Yulawati, L., Christy, L. M., Nurul, L., Thenariato, J. & Salim, I. R. (2019). *Pertolongan Pertama Pada Waktu Kuantitatif: Panduan Praktis Menggunakan Softwar JASP.* Surabaya: Universitas Ciputra.