

**Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv.
Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli**

***The Influence of Recruitment and Compensation on Employee Turnover Intention at CV.
Alam Mega Jaya in Tolitoli Regency***

Moh. Rezky Ramadhan ¹, Ramlawati ², Hilmi ³, Rizaldi⁴

mohrezkyramadhan2@gmail.com

ramlawati@stiemujahidin.ac.id

hilmi@stiemujahidin.ac.id

rizaldindah@gmail.com

Program Studi Ekonomi Pembangunan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli, Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi serta kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alam mega jaya kabupaten tolitoli yang berjumlah 32 orang karyawan, menggunakan sampling jenuh, berkaitan dengan penelitian ini metode analisis linear berganda.

Variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0.002 kurang dari 0.5 dan nilai t hitung -3,464 lebih besar dari t tabel -1,699. Maka berkesimpulan variable Rekrutmen berpengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y). Kompensasi (X2) memiliki signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05 dan nilai t hitung -4,936 lebih besar dari t tabel -1,699. Maka berkesimpulan variable Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y). Hasil uji F menunjukan nilai signifikansi F sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 20,112 lebih besar dari F tabel 3,33. Maka berkesimpulan bahwa variabel Rekrutmen(X1) dan Kompensasi(X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompensasi Dan Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of recruitment and compensation on employee turnover intention at CV. Alam Mega Jaya, Tolitoli Regency. The research adopts a quantitative approach. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The population in this study consisted of all 32 employees of CV. Alam Mega Jaya, Tolitoli Regency, using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression.

The recruitment variable (X1) has a significance value of 0.002, which is less than 0.05, and a t-count of -3.464, greater in absolute value than the t-table of -1.699. It is therefore concluded that the recruitment variable has a negative and significant partial effect on turnover intention (Y). The compensation variable (X2) has a significance value of 0.000, which is less than 0.05, and a t-count of -4.936, greater in absolute value than the t-table of -1.699. This indicates that the compensation variable also has a negative and significant partial effect on turnover intention (Y). The results of the F-test show an F significance value of 0.000, which is less than 0.05, and an F-count of 20.112, greater than the F-table of

3.33. Therefore, it is concluded that the recruitment (X1) and compensation (X2) variables simultaneously have a significant effect on turnover intention (Y).

Keywords: Recruitment, Compensation, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan CV. Alam Mega Jaya adalah perusahaan holding yang bergerak di bidang air minum dalam kemasan dalam hal ini yaitu perusahaan manufaktur. Dalam perusahaan manufaktur, kualitas produksi sudah menjadi dalam indikator utama pelanggan dalam menilai kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur selalu diuntut melakukan perbaikan kualitas produksi oleh para pelanggannya agar target produksi dapat tercapai, hal ini juga turut dirasakan oleh salah satu perusahaan di Kota Tolitoli yaitu, CV Alam Mega Jaya yang bergerak didalam Bisnis manufaktur.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan, di mana rekrutmen dan kompensasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi turnover intention. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat turnover di CV. Alam Mega Jaya yang disebabkan oleh proses rekrutmen yang kurang selektif dan kompensasi yang dinilai belum optimal, sehingga menimbulkan perasaan ingin keluar dari perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan konvensasi terhadap Turnover Intention karyawan pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang diteliti. (X^1) adalah rekrutmen, (X^2) adalah kompensasi dan variabel (Y) adalah *turnover intention* karyawan. Lokasi dan waktu penelitian yaitu pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli mulai bulan Desember 2024 sampai dengan bulan Februari 2025.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah :

1. Kuantitatif yaitu data yang disajikan Dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk kata.
2. Kualitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Sekunder. yaitu data yang dipergunakan untuk mendukung data primer yang diperoleh melalui studi pustaka yang berasal dari buku-buku, penelitian lapangan, maupun dokumen-dokumen atau arsip yang berkaitan dengan objek penelitian.

Adapun Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alam Mega Jaya (32 orang) dan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai $0,336 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel independen dan variabel dependen. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

2) Uji Multikolinearitas

Nilai Tolareance semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen < 10,00 yang ditunjukkan dengan nilai tolarence untuk rekrutmen dan kompensasi sebesar 0,990. Serta nilai VIF untuk rekrutmen dan kompensasi sebesar 1,010. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinearitas atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

B. Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 38,824 + -0,309X_1 + -0,443X_2 + 0,05$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (a) sebesar 38,824. Nilai konstanta bernilai positif artinya nilai variabel rekrutmen dan kompensasi dianggap konstan atau sama dengan nol, maka turnover intention karyawan akan meningkat sebesar 38,824.
2. Nilai koefisien (b) variabel Rekrutmen sebesar -0,309 artinya jika variabel rekrutmen ditingkatkan 1% maka turnover intention karyawan akan menurun sebesar -0,309 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien (b) variabel kompensasi sebesar -0,443 artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan 1% maka turnover intention karyawan akan menurun sebesar -0,443 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

C. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh Rekrutmen terhadap *turnover intention* karyawan
Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel rekrutmen (X1) dengan signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung -3,464 > t tabel -1,699.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan
Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel kompensasi (X2) dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung -4,936 > t tabel -1,699.

2) Uji Simultan (F)

hasil perhitungan diperoleh signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 20,112 > F table 3,33. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima bahwa Rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

D. Koefisien Determinasi R²

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,552 maka memiliki arti bahwa variabel Rekrutmen dan kompensasi memberikan sumbangan pengaruh secara bersama sama sebesar 55,2% terhadap *turnover intention* karyawan (Y) dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (sig $0,002 < 0,05$), begitu pula kompensasi (sig $0,000 < 0,05$). Uji simultan menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (sig $0,000 < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas rekrutmen dan pemberian kompensasi yang layak dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar.

1. Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa variabel rekrutmen terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli menghasilkan t_{hitung} untuk variable rekrutmen sebesar $-3,464 > t_{tabel} - 1,699$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat diartikan variabel rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli dan berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis pertama yang menyatakan rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* yaitu, terbukti atau diterima. Dari hasil penelitian responden atas rekrutmen memiliki rata-rata skor sebesar 2,94. Indikator yang mendapatkan skor dibawah rata-rata yaitu metode rekrutmen dan sumber-sumber rekrutmen

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa variabel kompensasi(X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli menghasilkan t_{hitung} untuk variable kompensasi sebesar $-4,936 > t_{tabel} - 1,699$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli. Dari hasil analisis tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yaitu, terbukti diterima. Dari hasil penelitian responden atas kompensasi memiliki rata-rata skor sebesar 3,05. Indikator yang mendapatkan skor dibawah rata-rata yaitu upah dan insentif.

3. Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli.

Hasil uji F menunjukan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar $20,112 > F_{tabel} 3,33$. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima bahwa Rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa rekrutmen(X1) dan kompensasi(X2) bersama sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*(Y). jika rekrutmen dan kompensasi baik, maka turnover intention karyawan semakin rendah. Hal ini dibuktikan dengan

diperolehnya persamaan regresi yaitu : $Y = 38.824 - 3,464 X_1 - 4,936 X_2$. Artinya bahwa setiap penambahan nilai rekrutmen dan kompensasi maka akan memberikan penurunan *turnover intention* karyawan, hasil konstanta sebesar 38.824 artinya jika ada perubahan nilai dari variabel rekrutmen dan kompensasi maka *turnover intention* karyawan akan tetap 38.824.

4. Variabel Bebas yang Berpengaruh dominan

Variabel kompensasi memiliki nilai tertinggi yaitu (-4,936). Hal ini berarti variabel kompensasi (X_2) berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan Pada CV. Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh lebih besar dalam mengurangi pikiran karyawan yang ingin keluar atau pindah dari perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen dan kompensasi pada CV Alam Mega Jaya Kabupaten Tolitoli berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan.

Saran

Perusahaan perlu memperbaiki proses rekrutmen dengan seleksi ketat dan meninjau kebijakan kompensasi agar lebih kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., & dkk. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.

Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayah. N. Aisyah. M.N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita*, 4(4), 1-12

Kepha, Ombui., Mukulu, Elegwa & Waititu, Gichuhi A. (2012). The Influence of Recruitment and Selection on The Performance of Employees in Research Institute in Kenya. *International Journal of Science and Research*. Vol. 3 Issue 5. ISSN: 2319-7064.

Lestari, Dian. "Pengaruh rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". Skripsi sarjana: perbankan syariah; salahtiga. 2018.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CV. Andi offset.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta