

PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK PERAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOSA KABUPATEN PADANG LAWAS

Iriani¹, Sarman Lubis²

^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara
iriani@fe.uisu.ac.id

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas, bagaimana pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas, bagaimana pengaruh kompensasi dan konflik peran terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas yaitu berjumlah 50 orang pegawai dan yang dijadikan sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Data diperoleh melalui data instansi, data perpustakaan dan literatur-literatur. Teknik pengambilan data penulis lakukan melalui kuisisioner dan studi dokumen. Teknik analisis data penulis lakukan melalui metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kompensasi dan konflik peran secara bersama-sama (*multiple*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

Kata Kunci : Kompensasi, Konflik, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how does the effect of compensation on employee turnover intention at the Sosa Sub-District Office, Padang Lawas Regency, how does role conflict affect the turnover intention of employees at the Sosa Sub-District Office, Padang Lawas Regency, how does compensation and role conflict influence the turnover intention of Sosa Sub-District Office employees, Padang Lawas Regency Old. The population in

this study were all employees of the Sosa District Office, Padang Lawas Regency, namely 50 employees and the entire population was used as the sample. Data obtained through agency data, library data and literature. Data collection techniques the authors do through interviews (interviews) and document studies. Data analysis techniques were carried out by the authors through descriptive analysis methods and multiple linear regression analysis methods. The results of this study explain that the variables of compensation and role conflict jointly (multiple) have a positive and significant effect on the Turnover Intention of the Sosa District Office, Padang Lawas Regency.

Keywords: Compensation, Conflict, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Meskipun terjadinya *turnover* pada tingkat tertentu merupakan hal yang wajar bahkan kadang perlu terjadi untuk memenuhi tuntutan dinamika organisasi yang selalu perlu akan penyegaran, permintaan berhenti perlu selalu diwaspadai. Terutama apabila terjadi pada tingkat yang diluar kewajaran. Kewaspadaan demikian penting untuk menjamin bahwa *turnover* tidak terjadi karena ketidakpuasan banyak orang dalam pekerjaan. Artinya, jika permintaan tersebut terjadi karena ketidakpuasan, faktor-faktor penyebabnya perlu segera diidentifikasi dan diatasi.

Tingkat *turnover* (keluar masuk pegawai) yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif

karena perusahaan kehilangan pegawai yang berpengalaman dan perlu melatih kembali pegawai baru. Beberapa faktor yang mempengaruhi niat pegawai untuk keluar (*turnover intention*) yaitu adanya konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap pegawai dengan kinerja rendah (Airlangga, 2018:18). Walaupun begitu, tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan yang lebih besar atas peningkatan kinerja dari pegawai yang baru dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Terjadinya *turnover* bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya, serta pegawai merasakan adanya sesuatu yang tidak sesuai dan tidak ada alasan bagi mereka untuk tetap mempertahankan atau tidaknya pekerjaannya di organisasi tersebut.

Aktivitas *turnover* akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas. Pegawai yang mengalami konflik peran akan merasa suasana terjepit, serba salah, dan terombang ambing. Konflik peran memberikan dampak sulitnya mengambil keputusan atau bimbang dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Konflik peran sering menimbulkan hasil yang tidak diinginkan oleh organisasi. Konflik peran dapat menyebabkan ketidakpuasan peran, kepuasan kerja yang menurun, efektifitas kerja yang menurun, komitmen dan kinerja yang dihasilkan tergolong lebih rendah.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.
2. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan konflik peran terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

LANDASAN TEORI

1.1 Turnover Intention

Dessler dalam Kartjantoro, (2014:42) menyebutkan perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang pegawai dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerjake tempat kerja lain. (Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan seringmelakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Kasmir (2016:4) menyatakan, “Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan individu yang secara sadar dan penuh pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja sekarang.

1.2 Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pegawai bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi.

Menurut Rivai (2014:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada pegawai tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa

barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap pegawai yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan terkonflik peran untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja pegawai akan menurun karena pegawai merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

1.3 Konflik Peran

Konflik pekerjaan Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain. Konflik di dalam pekerjaan juga disebut, segala macam interaksi pertetangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan.

Konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan, seseorang dapat mengalami konflik dalam dirinya karena harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasakan ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik yang harus dipilih atau yang harus didahulukan. (Susadya, 2011:50).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Konflik peran adalah adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas yang beralamat di Jl. Tambusai

No.3, Ps. Ujung Batu, Kec. Sosa, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara 22765

Objek penelitian adalah Kompensasi sebagai variabel X_1 , Konflik Peran sebagai variabel X_2 dan *Turnover Intention* kerja sebagai variabel Y.

ANALISIS DAN EVALUASI

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kompensasi dan konflik peran) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (*Turnover Intention*). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Busro (2012:38) menyebutkan Kompensasi atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *multiple regression model* untuk melihat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{\text{Kompensasi}} = 2,644$, sedangkan t_{tabel} dengan dk 50 sebesar 1,677 maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,644 > 1,667$) dengan nilai signifikansi ($0,011 > 0,000$). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan memperburuk *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

Hal ini didukung oleh penelitian Zakaria (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Di PT. Primissima dan berkesimpulan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Di PT. Primissima. Kemudian penelitian Putrianti (2020) yang berkesimpulan kompensasi

mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention* Pegawai PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.

2. Pengaruh Konflik peran Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasibuan (2013:141) menyatakan bahwa konflik peran penting karena Konflik peran adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi konflik peran maka hasil yang dicapai akan semakin optimal, sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik peran dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh nilai $t_{\text{konflik peran}} = 4,512$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 50 sebesar 1,677 maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,512 > 1,667$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), dengan demikian dapat ditarik kesimpulan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

Hal ini didukung oleh penelitian Kusriyani (2019) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang yang berkesimpulan ada pengaruh signifikan dan negatif antara variabel konflik peran terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian Wibawa (2020) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kerja Pegawai PT. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang) berkesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Pegawai PT. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang).

3. Pengaruh Kompensasi dan Konflik peran Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh Kompensasi dan tingginya kinerja karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugasnya sedangkan konflik peran sangatlah penting bagi manusia terutama pegawai dan pemimpin karena konflik peran yang tinggi akan dapat menunjang pekerjaan yang ditugaskan sehingga dilakukan dengan penuh semangat dan gairah yang nantinya akan dicapai hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan variabel Kompensasi (X_1) dan konflik peran (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($148,155 > 3,20$) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan konflik peran terhadap *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

Hal ini didukung oleh penelitian Kurniawati (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY dan berkesimpulan kompensasi dan konflik peran secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. Kemudian penelitian Komariah (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Bartec Semarang dan berkesimpulan kompensasi dan konflik peran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Pada CV. Bartec Semarang.

KESIMPULAN

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Di Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai. Kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan *Turnover Intention* Pegawai Di Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas. dan sebaliknya kompensasi yang kurang baik akan memperburuk *Turnover Intention* Pegawai Di Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

2. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Di Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas
3. Kompensasi dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan konflik peran terhadap *Turnover Intention* Kantor Camat Sosa Kabupaten Padang Lawas.

Moekijat. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Airlangga, Bayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot, T.E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartiantoro, Handoko. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.: Gadjah Mada Press, Yogyakarta*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta.
- Matutina, Domi C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.