

## PENGARUH KOMPENSASI, TURNOVER DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GALATTA LESTARINDO MEDAN

Elisabeth Simangunsong<sup>1</sup>, Abigael Tri Gembira<sup>2</sup>, Darna Sitanggang<sup>3</sup>, Esli Silalahi<sup>4</sup>,  
Kristina Bangun<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email : [elisabeth081966@gmail.com](mailto:elisabeth081966@gmail.com)<sup>1</sup>, [gembirapandiangan69@gmail.com](mailto:gembirapandiangan69@gmail.com)<sup>2</sup>  
[darnasitanggang@gmail.com](mailto:darnasitanggang@gmail.com)<sup>3</sup>, [Esli2silalahi@gmail.com](mailto:Esli2silalahi@gmail.com)<sup>4</sup> [kristinabgn@gmail.com](mailto:kristinabgn@gmail.com)<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi, turnover, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan. Data penelitian ini diperoleh melalui survei kuesioner yang didistribusikan kepada 58 (lima puluh delapan) karyawan di PT. Galatta Lestarindo Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling, sementara analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $KK = 15,908 + 0,908K_1 - 0,213TO - 0,181K_2$ . Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung (6,433) > t-tabel (1,673). Sebaliknya, terdapat pengaruh negatif antara turnover dan kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung (-2,109) < t-tabel (1,673). Selain itu, konflik kerja juga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung (-2,033) < t-tabel (1,673). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 43,4% mengindikasikan besarnya kontribusi pengaruh kompensasi, turnover, dan konflik kerja terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 56,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 13,812 > F-tabel 2,77 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini mengimplikasikan bahwa secara simultan, variabel kompensasi, turnover, dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.

Kata Kunci: Kompensasi; Turnover; Konflik Kerja; Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This research discusses how compensation, turnover and work conflict influence employee performance at PT. Galatta Lestarindo Medan. This data was obtained through a questionnaire survey given to 58 (Fifty Eight) employees at PT. Galatta Lestarindo Medan. The sampling technique used was Stratified random sampling, while the data analysis used was multiple linear regression conducted using SPSS 25 software. The research method used in this study is a quantitative analysis method. Based on the results of the analysis using SPSS 25 software, it is known that  $KK = 15.908 + 0.908K_1 - 0.213TO - 0.181K_2$ . Compensation has a positive effect on employee performance, the t-count value (6.433) > t-table (1.673). There is a negative influence between turnover and employee performance. With the t-count value (-2.109) < t-table (1.673). There is a negative influence between work conflict and employee performance. With the calculated t value (-2.033) < t table (1.673). The coefficient of determination ( $R^2$ ) = 43,4% indicates the magnitude of the influence of compensation, turnover and work conflict on employee performance, while the remaining 56,6% is influenced by other factors not included in this study. From the results of the F test, it is known that the calculated F is 13.812 > F table of 2.77 and the significant value of F is 0.000 <  $\alpha (0.05)$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that simultaneously the variables of*

*compensation, turnover and work conflict have a significant effect on employee performance at PT. Galatta Lestarindo Medan.*

*Keywords: The Influence of Compensation, Turnover and Work Conflict on Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Bangun (2012:254) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Robbins (2019:38) *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan, baik secara sukarela maupun tidak, yang mencakup pengunduran diri, perpindahan unit, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. Menurut Enny (2019:155) konflik merupakan kondisi yang terjadi ketika kedua belah pihak atau lebih menganggap ada perbedaan posisi yang tidak selaras, tidak cukup sumber dan tindakan salah satu pihak menghalangi, atau mencampuri atau dalam beberapa hal membuat tujuan pihak lain kurang berhasil.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhardi dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar” Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung} 3,761 > t_{tabel} 1,690$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahputra dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Turnover dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Padang”. Hasil penelitian ini menunjukkan  $t_{hitung} -0,547 < t_{tabel} 1,6772$  dengan tingkat signifikan  $0,046 < 0,05$ . Jadi *Turnover* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian lain yang berkaitan dengan judul diatas adalah yang dilakukan oleh Irfanudin (2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk”. Hasil penelitian ini menunjukkan  $t_{hitung} -7,513 > t_{tabel} 1,994$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi Konflik Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Galatta Lestarindo Medan, perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan ternak dan pupuk, beralamat di Jl. Pertampilen, Kec. Pancur Batu, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Perusahaan ini memiliki model bisnis sirkular dengan mengolah limbah peternakan, pertanian dan limbah lainnya menjadi pupuk siap pakai untuk sektor pertanian. Untuk melihat gambaran kinerja karyawan PT. Galatta Lestarindo pada bagian Teknik dan Pengolahan disajikan dalam tabel berikut

**Tabel 1. Kinerja Karyawan dalam Memproduksi (*Pupuk Calcium Carbonate M-100*) pada PT.Galatta Lestarindo Medan Tahun 2020-2024**

Tahun	Target (Ton)	Realiasi (Ton)	Presentase Tercapai (%)	Persentase Tidak Tercapai(%)
2020	31.900	27.300	85,58	14,42
2021	29.540	24.350	82,43	17,57
2022	28.900	23.560	81,52	18,48

Tahun	Target (Ton)	Realiasi (Ton)	Presentase Tercapai (%)	Persentase Tidak Tercapai(%)
2023	27.540	22.150	80,43	19,57
2024	26.000	21.900	84,23	15,77

*Sumber: PT. Galatta Lestarindo Medan (2025)*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa target produksi pada perusahaan dalam lima tahn terakhir (2020-2024) tidak tercapai. Dimana terlihat dengan jelas persentase pencapaian target yang cenderung mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020, target yang dicapai adalah sebesar 85,58%. Pencapaian ini kemudian mengalami penurunan berturut-turut dari tahun 2021 sebesar 82,43%, tahun 2022 sebesar 81,52%, hingga mencapai titik terendah pada tahun 2023 sebesar 80,43%. Namun pada tahun 2024, dimana terjadi peningkatan persentase pencapaian menjadi 84,23%. Penurunan persentase realisasi secara konsisten dari tahun 2020-2024 mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum maksimal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya kompensasi, tingginya tingkat *turnover*, dan konflik kerja di lingkungan PT. Galatta Lestarindo Medan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

#### Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hartatik (2014:258) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Penawaran Bersama Antara Perusahaan Dan Karyawan  
kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai.
2. Standar Biaya Hidup Karyawan  
Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Ukuran Perbandingan Upah  
Ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan di perusahaan.
4. Kemampuan Membayar  
Kompensasi karyawan didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah karyawan.

#### Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2012:445) indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji  
Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/ minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya.
2. Insentif

Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau *parttime* sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.

3. Bonus

Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak ada diberikan.

### **Turnover**

#### **Pengertian Turnover**

*Turnover* merupakan proses yang tingkat di mana karyawan meninggalkan sebuah perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru. *Turnover* pada karyawan merupakan suatu indeks stabilitas kerja. Menurut Harnoto (2022:2) menyatakan bahwa *Turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Novitasari (2022:306) *turnover* dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

1. Gaji

Gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang timbul keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu.

2. Pengakuan hasil kerja

Karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja.

3. Hubungan *Interpersonal*

Seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

4. Kenaikan Jabatan (promosi)

Tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.

#### **Indikator Turnover**

Menurut Kartono (2017:112) menyatakan bahwa dimensi dan indikator turnover adalah sebagai berikut :

1. *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Ketika karyawan mulai berfikir demikian indikasi terhadap terjadinya turnover.

3. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berfikir keluar atau memiliki niat untuk keluar apabila sudah memiliki pekerjaan cadangan yang mungkin lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan turnover.

## **Konflik Kerja**

### **Pengertian Konflik Kerja**

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di antara individu maupun intern entitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2018:155) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Sunyoto (2015:126) faktor yang mempengaruhi konflik kerja antara lain:

1. Ketergantungan kerja/*work interdependence*, terjadi ketika dua kelompok atau lebih saling bergantung satu sama lain menyelesaikan satu pekerjaan.
2. Perbedaan tujuan, kelompok-kelompok dalam suatu organisasi cenderung menjadi terspesialisasi sehingga mereka mengembangkan berbagai tujuan, harapan, dan penilaian yang berbeda.
3. Perbedaan persepsi, nilai-nilai, sikap, dan persepsi antar anggota kelompok.
4. Kemenduaan organisasi yang dapat bersumber dari tanggung jawab yang dirumuskan secara mendua/ambigu dan tujuan yang tidak jelas.

### **Indikator Konflik Kerja**

Menurut Rivai (2014:999) ada beberapa indikator konflik kerja yaitu sebagai berikut:

1. Konflik dalam diri seseorang  
Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.
2. Konflik antar individu  
Konflik antar individu sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan, di mana hasil bersama sangat menentukan.
3. Konflik antar anggota kelompok  
Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.

## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2019:206), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan

- Kemampuan merupakan kombinasi antara potensi intelektual dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
2. **Kompensasi**  
Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah diberikan.
  3. **Pengembangan Karir**  
Pengembangan karir merujuk pada serangkaian aktivitas yang membantu individu untuk mempersiapkan dan mengelola kemajuan karir karyawan dalam suatu organisasi.
  4. **Kepuasan Kerja**  
Motivasi merupakan perasaan positif dan negatif yang dimiliki individu tentang pekerjaannya.
  5. **Lingkungan kerja**  
Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan non fisik ditempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
  6. **Motivasi**  
Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaikbaiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.
  7. **Rancangan Kerja**  
Rancangan kerja merupakan bentuk pengaturan tugas, tanggung jawab, dan alur pekerjaan yang dirancang oleh perusahaan untuk karyawannya. Rancangan kerja yang tidak terstruktur dengan baik seperti pembagian tugas yang tidak jelas, beban kerja yang berlebihan, atau pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan kejenuhan dan ketidakpuasan sehingga mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*).

### **Indikator Kinerja Karyawan**

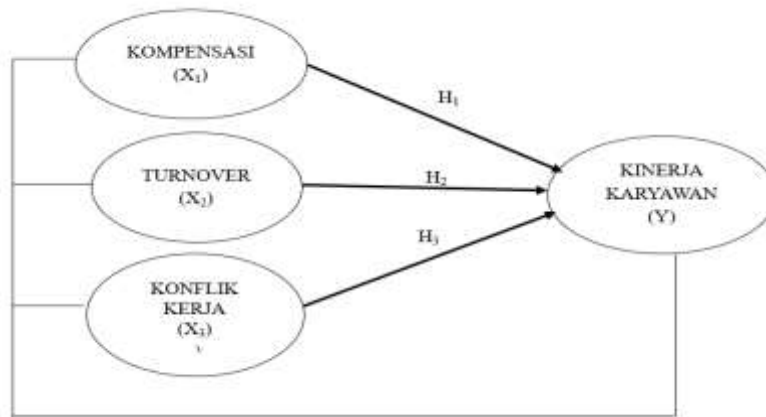
Menurut Bernadine (2016:187) terdapat 4 indikator tenaga kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. **Kualitas**  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, keterampilan kerja, keberhasilan kerja.
2. **Kuantitas**  
Seberapa lama hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. **Efektivitas**  
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan buku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. **Kemandirian**  
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi dan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Heidjrachman (2000:124) terdapat 4 indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. **Hubungan kerja**  
Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.
- b. **Keandalan Kerja**  
Merupakan pengukuran dari segi keandalan seorang karyawan atau dalam melaksanakan tugas.
- c. **Inisiatif**  
Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan hal-hal yang baru dalam mengerjakan tugas.

## Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**  
 Sumber: Diolah oleh Penulis

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, (Sugiyono, 2015:96). Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.
2. Turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.
3. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.
4. Kompensasi, turnover dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Galatta Lestarindo Medan berjumlah 140 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik *Stratified random sampling* (sampel acak bertingkat), dimana populasi yang dijadikan sampel adalah 140 orang karyawan. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 58 karyawan.

### Operasional Variabel

**Tabel 2. Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai bentuk penghargaan atas sumbangan pikiran dan tenaga mereka dalam memajukan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya seorang tenaga kerja.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Fasilitas 6. Asuransi	Likert
	<i>Turnover</i> adalah kondisi ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari	1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian pekerjaan	Likert

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Turnover (X <sub>2</sub> )	perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Fenomena ini biasanya berawal dari ketidakpuasan kerja, kemudian berkembang menjadi keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain hingga muncul niat nyata untuk keluar.	3. Niat untuk keluar 4. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan 5. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan 6. Keinginan untuk tidak hadir bekerja 7. Lowongan pekerjaan lain	
Konflik Kerja (X <sub>3</sub> )	Konflik kerja karyawan merupakan ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota serta kelompok-kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang menyebabkan pertentangan karena adanya perbedaan status, tujuan dan persepsi.	1. Konflik dalam diri seseorang 2. Konflik antar individu 3. Konflik antar anggota kelompok 4. Kesalahan komunikasi 5. Perbedaan tujuan 6. Perbedaan dalam penilaian 7. Interdensi aktivitas kerja 8. Kesalahan dalam afeksi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan refleksi dari sejauh mana individu atau organisasi mencapai atau melebihi standar, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Hubungan kerja 6. Keandalan kerja 7. Inisiatif	Likert

### Teknis Analisis Data

Menggunakan Teknik analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Analisa Regresi Linear Berganda Coefficient<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.908	2.546		6.247	.000
	Kompensasi	.988	.154	.844	6.433	.000
	Turnover	-.213	.101	-.295	-2.109	.040
	Konflik_Kerja	-.181	.089	-.289	-2.033	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada tabel diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KK = 15.908 + 0,988K1 - 0,213TO - 0,181K2$$

Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan sedangkan *turnover* dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif dan

negatif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15.908 artinya jika kompensasi, *turnover* dan konflik kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 15.908.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.988. Artinya apabila nilai kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.988 dan apabila kompensasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0.988.
3. Koefisien regresi *turnover* sebesar -0.213. Artinya apabila nilai *turnover* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0.213 dan apabila *turnover* turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar -0.213.
4. Koefisien regresi konflik kerja sebesar -0.181. Artinya apabila nilai konflik kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0.181 dan apabila konflik kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar -0.181.

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dilihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah Kompensasi ( $X_1$ ), karena memiliki koefisien regresi yang paling besar yaitu 0.988.

### Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4. Uji t (Regresi Parsial) Coefficient<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.908	2.546		6.247	.000
	Kompensasi	.988	.154	.844	6.433	.000
	Turnover	-.213	.101	-.295	-2.109	.040
	Konflik Kerja	-.181	.089	-.289	-2.033	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  (6.433) >  $t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  (-2.109) <  $t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,040 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya *turnover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  (-2.033) <  $t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,047 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.

### Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 5. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.415	3	321.805	13.812	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1258.102	54	23.298		
	Total	2223.517	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kompensasi, Turnover

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kompensasi, *turnover* dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13.812 > F_{tabel}$  sebesar 2.77 dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, artinya secara simultan kompensasi, *turnover* dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.

### Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji t (Regresi Parsial) Coefficient<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.908	2.546		6.247	.000
	Kompensasi	.988	.154	.844	6.433	.000
	Turnover	-.213	.101	-.295	-2.109	.040
	Konflik Kerja	-.181	.089	-.289	-2.033	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

4. Nilai  $t_{hitung}$  (6.433) >  $t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.
5. Nilai  $t_{hitung}$  (-2.109) <  $t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,040 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya *turnover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.
6. Nilai  $t_{hitung}$  (-2.033) <  $t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,047 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.

### Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.415	3	321.805	13.812	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1258.102	54	23.298		
	Total	2223.517	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kompensasi, Turnover

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kompensasi, *turnover* dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13.812 > F_{tabel}$  sebesar 2.77 dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, artinya secara

simultan kompensasi, *turnover* dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 8. Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.403	4.82682

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kompensasi, Turnover

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa, Koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0.434 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, *turnover* dan konflik kerja sebesar 43,4% sedangkan 56,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti termasuk dalam model seperti disiplin kerja, etos kerja dan beban kerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *turnover* dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan, hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya bertanda positif dan negatif yaitu :  
$$KK = 15.908 + 0,988K - 0,213TO - 0,181K2.$$
2. Kompensasi, *turnover* dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan. Hal ini terbukti dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13.812 > F_{tabel}$  sebesar 2.77 dan nilai signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
3. Kompensasi, *turnover* dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai uji  $t$  bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  (6.433)  $> t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . *Turnover* ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  (-2.109)  $< t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,040 < 0,05$ . Dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  (-2.033)  $< t_{tabel}$  (1,673) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,047 < 0,05$ .
4. Nilai  $R$  sebesar 0.659 berarti kompensasi, *turnover* dan konflik kerja mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0.434 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, *turnover* dan konflik kerja sebesar 43,4% sedangkan 56,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, etos kerja dan beban kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.  
Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. CV Alfabeta.  
Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.  
Fitriana, D. (2013). Manajemen Konflik dalam Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.  
Harnoto. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT.Bumu Aksara  
Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.  
Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) wilayah Tigaraksa. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 4(1), 12-23.  
Kartono, K. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.  
Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.

- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mobley. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Jakarta; Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2019). Organizational Behaviour. Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suhardi, Masdar Mas'ud, Nurpadila. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karyaputra Suryagemilang Makassar. Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 4, pp. 5972-5986.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru
- Syahputra, Chandra, et al. "PENGARUH PERKEMBANGAN KARIR, TURNOVER DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES PADANG TAHUN 2017-2021." Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian