

Pengaruh Motivasi Kerja dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Estetindo Global Medika

Muhammad Haris Fadilah¹, Widowati^{1*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: muhamadharrisfadilah884@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan turnover terhadap kinerja karyawan pada PT Estetindo Global Medika, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan turnover terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan 53 sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel motivasi kerja memiliki persamaan $Y = 9,030 + 0,646X_1$, pada variabel turnover memiliki persamaan $Y = 17,283 + 0,381X_2$. Adapun perhitungan regresi berganda pada variabel motivasi kerja (X_1) dan turnover (X_2) memiliki persamaan $Y = 7,753 + 0,630X_1 + 0,065X_2$. Uji t motivasi kerja memperoleh nilai thitung > ttabel ($6,478 > 2,009$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t turnover memperoleh nilai thitung > ttabel ($45,476 > 2,009$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya turnover berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($192,076 > 3,120$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ Ho ditolak dan H3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan motivasi dan upaya menekan tingkat turnover dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Turnover; Kinerja Karyawan

Abstract– This study aims to determine the positive and significant influence of work motivation and turnover on employee performance at PT Estetindo Global Medika, both partially and simultaneously. This study aims to determine the influence of work motivation and turnover on employee performance in the company. In this study, 53 samples were used that had been calculated using the slovin formula. This study uses a quantitative method that uses the provisions of the Likert scale. As well as testing, Descriptive Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumption Test, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the calculation of a simple linear regression on the work motivation variable has an equation $Y = 9.030 + 0.646X_1$, on the turnover variable it has an equation $Y = 17.283 + 0.381X_2$. The multiple regression calculation on the variables of work motivation (X_1) and turnover (X_2) has the equation $Y = 7.753 + 0.630X_1 + 0.065X_2$. The work motivation t-test obtained a t-count > t-table ($6.478 > 2.009$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ Ho was rejected and H1 was accepted, which means that work motivation affects employee performance. The t-turnover test obtained a t-count > t-table ($45.476 > 2.009$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ Ho was rejected and H2 was accepted, which means that turnover affects employee performance. The F test obtained a Fcal value of Fcal > Ftable ($192.076 > 3.120$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ Ho was rejected and H3 was accepted. The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, while turnover has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and turnover have a significant effect on employee performance. These findings indicate the importance of motivation management and efforts to reduce turnover rates in order to increase work productivity in the company.

Keywords: Work Motivation, Turnover, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing melalui optimalisasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan karena karyawan merupakan aset strategis yang menjalankan seluruh aktivitas operasional organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks inilah, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan turnover, menjadi isu penting yang perlu diteliti.

Motivasi kerja memiliki peran signifikan dalam mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat tinggi, komitmen yang kuat, serta kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan ketidakmampuan perusahaan mencapai tujuan. Hasil prasurvei di PT Estetindo Global Medika menunjukkan adanya permasalahan terkait motivasi, seperti gaji yang dianggap belum memadai, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, serta terbatasnya kesempatan pengembangan diri. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar kinerja mereka lebih optimal.

Selain motivasi kerja, turnover juga menjadi tantangan serius bagi perusahaan. Tingginya tingkat pergantian karyawan tidak hanya menambah biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengganggu kontinuitas proses kerja serta menurunkan produktivitas. Data turnover PT Estetindo Global Medika periode 2021–2023 menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tersebut terdapat 84 karyawan yang keluar. Meskipun pada tahun 2023 terjadi penurunan jumlah karyawan yang resign, tren turnover yang relatif tinggi tetap menjadi sinyal adanya permasalahan manajemen SDM yang perlu ditangani segera.

Fenomena menurunnya kinerja karyawan di PT Estetindo Global Medika diduga kuat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan tingginya turnover. Karyawan yang kurang mendapatkan penghargaan atau kesempatan untuk berkembang cenderung kehilangan semangat dalam bekerja. Demikian pula, pergantian karyawan yang sering terjadi menyebabkan hilangnya tenaga kerja berpengalaman dan berpengaruh pada penurunan kualitas layanan serta efektivitas perusahaan. Permasalahan ini menunjukkan adanya hubungan erat antara motivasi kerja, turnover, dan kinerja karyawan yang harus diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab tiga rumusan masalah utama. Pertama, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Estetindo Global Medika. Kedua, apakah turnover berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga, apakah motivasi kerja dan turnover secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen SDM serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan turnover terhadap kinerja karyawan pada PT Estetindo Global Medika. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data numerik dengan instrumen terukur.

a. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian dilakukan di PT Estetindo Global Medika, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk kesehatan dan kecantikan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Estetindo Global Medika. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Slovin, sehingga diperoleh 53 responden. Jumlah ini dinilai representatif untuk menggambarkan kondisi populasi.

b. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X), yaitu motivasi kerja (X1) dan turnover (X2), serta satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam indikator yang diukur dengan kuesioner berbasis skala Likert 1–5.

c. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

Kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebagai instrumen utama pengukuran variabel penelitian.

Studi dokumentasi, berupa data internal perusahaan mengenai kinerja dan turnover karyawan periode 2021–2023.

Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan untuk memperkuat data kuesioner.

d. Teknik Analisis Data

Data dianalisis melalui beberapa tahap:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan.
2. Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.
3. Analisis Regresi Linear Sederhana, digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Analisis Regresi Linear Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja dan turnover terhadap kinerja karyawan.
5. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial dan simultan.
6. Koefisien Determinasi (R^2), untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel mengenai pengaruh motivasi kerja dan turnover terhadap kinerja karyawan pada PT Estetindo Global Medika.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data penelitian sekaligus pembahasan yang mengaitkan temuan empiris dengan teori dan penelitian terdahulu. Analisis dilakukan berdasarkan metode yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dimulai dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, hingga pengujian hipotesis melalui analisis regresi sederhana dan berganda. Setiap tahap analisis bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis serta memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja, turnover, dan kinerja karyawan pada PT Estetindo Global Medika.

Pembahasan dalam bab ini difokuskan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu: (1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) apakah turnover berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) apakah motivasi kerja dan turnover secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap hasil analisis akan diuraikan secara sistematis, kemudian dikaitkan dengan teori manajemen sumber daya manusia serta penelitian terdahulu yang relevan.

Melalui penyajian hasil analisis dan pembahasan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian juga akan memberikan masukan praktis bagi manajemen PT Estetindo Global

Medika dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi kerja sekaligus pengendalian turnover.

3.1 Uji Instrumen Data (Validitas dan Reliabilitas)

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti setiap pertanyaan yang disusun mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, baik untuk motivasi kerja, turnover, maupun kinerja karyawan. Validitas yang tinggi menjadi prasyarat penting dalam penelitian kuantitatif karena menjamin bahwa data yang diperoleh sesuai dengan konsep yang hendak diuji.

Selain validitas, uji reliabilitas juga memperlihatkan hasil yang konsisten dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 untuk seluruh variabel. Hal ini menegaskan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi, sehingga jawaban responden dapat dipercaya meskipun diulang pada kondisi yang berbeda. Uji ini sangat penting agar hasil penelitian tidak dipengaruhi oleh fluktuasi pengukuran.

Kelayakan instrumen yang valid dan reliabel mendukung proses analisis lebih lanjut, karena kesalahan pengukuran dapat diminimalisir. Dengan instrumen yang tepat, hasil analisis regresi dan uji hipotesis akan memberikan gambaran yang lebih akurat tentang hubungan antarvariabel.

Secara keseluruhan, tahapan uji instrumen data ini memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk menilai motivasi kerja, turnover, serta kinerja karyawan di PT Estetindo Global Medika.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Normalitas data ini penting karena menjadi salah satu asumsi utama dalam analisis regresi linier. Data yang normal memastikan model regresi dapat diaplikasikan secara sah tanpa menimbulkan bias estimasi.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 untuk kedua variabel independen. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, sehingga variabel motivasi kerja dan turnover dapat berdiri sendiri tanpa saling memengaruhi secara berlebihan dalam model regresi.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya, varian residual dari model regresi bersifat homogen. Demikian juga, hasil uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson menunjukkan nilai yang berada pada rentang -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi antar residual.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

3.3 Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana pertama dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi adalah $Y = 9,030 + 0,646X_1$ dengan nilai thitung sebesar 6,478 lebih besar dari ttabel 2,009 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung mencapai target, menjaga kedisiplinan, dan meningkatkan kualitas kerja.

Regresi sederhana kedua menguji pengaruh turnover terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan $Y = 17,283 + 0,381X_2$ dengan nilai thitung 45,476 > ttabel 2,009. Hasil ini menandakan bahwa turnover memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Tingginya angka turnover memperburuk stabilitas tenaga kerja, menambah biaya rekrutmen, serta menurunkan kualitas layanan karena karyawan baru membutuhkan waktu adaptasi.

Kedua hasil regresi sederhana ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja, sementara turnover menjadi faktor penghambat produktivitas. Temuan ini memperkuat asumsi awal penelitian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi internal (motivasi) dan eksternal (stabilitas tenaga kerja).

Dengan demikian, analisis regresi sederhana memberikan gambaran parsial tentang bagaimana masing-masing variabel independen berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan.

3.4 Analisis Regresi Berganda

Hasil regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,753 + 0,630X_1 + 0,065X_2$ dengan nilai Fhitung sebesar 192,076 lebih besar dari Ftabel 3,120 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh motivasi kerja saja, tetapi juga oleh tingkat turnover yang terjadi di perusahaan.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (0,630) lebih besar dibandingkan koefisien turnover (0,065), yang berarti pengaruh motivasi kerja lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, meskipun pengaruh turnover lebih kecil, sifatnya tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan. Tingginya turnover berpotensi menghambat upaya peningkatan kinerja yang dilakukan melalui peningkatan motivasi.

Analisis ini menunjukkan bahwa perusahaan harus melakukan pendekatan komprehensif dalam pengelolaan SDM. Hanya mengandalkan program motivasi tanpa mengendalikan turnover tidak akan menghasilkan kinerja optimal. Sebaliknya, mengurangi turnover tanpa meningkatkan motivasi juga tidak menjamin peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, kombinasi peningkatan motivasi kerja dan pengendalian turnover menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3.5 Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Uji t membuktikan bahwa motivasi kerja dan turnover masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama dan kedua yang diajukan peneliti. Uji F juga menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian terbukti benar berdasarkan data empiris.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan turnover mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, dengan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja mungkin juga memengaruhi kinerja, namun tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil ini memberikan pemahaman bahwa meskipun motivasi dan turnover sangat berpengaruh, perusahaan tetap harus memperhatikan faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan holistik yang menggabungkan faktor internal dan eksternal akan lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Dengan pembuktian hipotesis dan nilai koefisien determinasi yang tinggi, penelitian ini memberikan dasar empiris yang kuat untuk rekomendasi manajerial terkait pengelolaan SDM di PT Estetindo Global Medika.

3.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 9,030 + 0,646X_1$ dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6,478 > 2,009$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Karyawan yang merasa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya terpenuhi akan terdorong untuk bekerja lebih giat, tekun, dan konsisten dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Fenomena di lapangan memperkuat hasil tersebut. Prasurvei menunjukkan masih ada ketidakpuasan terhadap gaji, penghargaan, serta kesempatan pelatihan. Namun, bagi karyawan yang sudah merasakan adanya dukungan berupa fasilitas kerja dan jaminan kesehatan, semangat kerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan teori Maslow bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri menjadi pendorong utama terbentuknya motivasi kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga memberikan efek psikologis yang positif terhadap karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa pekerjaannya bermakna, memiliki tujuan, dan memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi, hubungan kerja harmonis, serta peluang pengembangan diri.

Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor fundamental dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan secara konsisten melalui strategi manajemen SDM yang tepat, maka tujuan organisasi dapat lebih cepat tercapai.

3.7 Pengaruh Turnover terhadap Kinerja Karyawan

Turnover terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 17,283 + 0,381X_2$, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($45,476 > 2,009$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat turnover, semakin menurun kinerja karyawan di perusahaan. Pergantian karyawan yang tinggi menyebabkan hilangnya pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan lama, sehingga produktivitas perusahaan menurun.

Data turnover PT Estetindo Global Medika periode 2021–2023 menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan. Tahun 2021 terdapat 26 karyawan yang keluar, meningkat menjadi 40 orang pada tahun 2022, dan turun menjadi 18 orang pada tahun 2023. Tingginya angka turnover pada 2022 diduga karena menurunnya produktivitas serta kebijakan manajemen yang kurang stabil. Kondisi ini berdampak pada terganggunya operasional perusahaan dan penurunan pencapaian target bisnis.

Turnover juga menimbulkan konsekuensi finansial bagi perusahaan. Biaya rekrutmen, pelatihan, serta proses adaptasi karyawan baru tidak hanya menguras sumber daya perusahaan, tetapi juga memperlambat pencapaian produktivitas. Selain itu, turnover yang tinggi berpotensi menimbulkan citra negatif bagi perusahaan, sehingga menyulitkan dalam mempertahankan dan menarik tenaga kerja berkualitas di masa depan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan langkah strategis untuk menekan angka turnover, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan insentif yang kompetitif, serta memperluas kesempatan pengembangan karir. Dengan demikian, stabilitas tenaga kerja dapat terjaga dan kinerja perusahaan tetap optimal.

3.8 Pengaruh Motivasi Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan turnover secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan $Y = 7,753 + 0,630X_1 + 0,065X_2$. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($192,076 > 3,120$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti kedua variabel tersebut bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan pengendalian turnover harus berjalan beriringan dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih optimal, tetapi jika perusahaan tidak mampu menekan turnover, maka manfaat dari motivasi kerja tidak dapat dirasakan secara maksimal. Sebaliknya, rendahnya tingkat turnover akan menjaga stabilitas tenaga kerja, tetapi tanpa motivasi yang baik, kinerja karyawan tetap tidak akan optimal. Dengan kata lain, motivasi kerja dan turnover merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menentukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk berprestasi, sedangkan

turnover merupakan faktor eksternal yang mengganggu stabilitas organisasi. Kombinasi antara keduanya akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Oleh karena itu, PT Estetindo Global Medika perlu menyusun kebijakan yang terpadu dalam pengelolaan SDM. Perusahaan harus memberikan program motivasi yang berkelanjutan, seperti pelatihan, penghargaan, dan jenjang karir, sekaligus menjaga retensi karyawan melalui kompensasi yang adil, suasana kerja yang kondusif, serta komunikasi manajerial yang transparan. Dengan strategi tersebut, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan dan keberlangsungan perusahaan dapat terjamin.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan turnover terhadap kinerja karyawan pada PT Estetindo Global Medika, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Faktor-faktor seperti penghargaan, gaji yang memadai, kesempatan pelatihan, dan hubungan kerja yang harmonis menjadi pendorong utama terbentuknya motivasi kerja.
2. **Turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Tingginya tingkat turnover menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan karena hilangnya tenaga kerja berpengalaman, meningkatnya biaya rekrutmen, serta proses adaptasi karyawan baru yang membutuhkan waktu dan sumber daya.
3. **Motivasi kerja dan turnover secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.** Kedua variabel ini saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik, sedangkan pengendalian turnover akan menjaga stabilitas tenaga kerja sehingga kinerja dapat berkesinambungan.
4. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu memperkuat strategi manajemen SDM dengan meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan, kompensasi, dan program pelatihan, sekaligus menekan tingkat turnover dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan jenjang karir yang jelas.

REFERENCES

- Aditya, R., & Handayani, T. (2020). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 8–15.
- Aminuddin, R. (2022). Manajemen berbasis data untuk pengambilan keputusan yang efektif. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 33–41.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Sari, D., & Nugraha, B. (2021). Motivasi kerja sebagai penentu kinerja di organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 12–20.
- Kurniawati, S., & Prabowo, H. (2021). Turnover dan dampaknya terhadap stabilitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 8(1), 9–17.
- Prasetyo, A. (2021). Analisis turnover karyawan dan implikasinya terhadap manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 55–67.
- Pratama, I., & Wijaya, S. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. *Jurnal Human Capital*, 7(1), 11–20.
- Purwanto, D. (2021). Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen SDM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3), 45–53.
- Rivai, V. (2023). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A., & Kurniawan, D. (2021). Manajemen SDM dan peningkatan loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 50–58.