



Pengaruh Kepercayaan dan Peran Supervisor Terhadap Turnover Intention pada PT. Graha Mandiri Barata Medan

Muhammad Faisal Maha^{1*}, Bagus Handoko², Muller Tamba³

^{1,2,3}Ekonomi Bisnis, Manajemen SDM, Fakultas Harapan, Medan, Indonesia

Email: ^{1*}mhdfaisal12345.mf@gmail.com, ²baguscripta@gmail.com, ³tambamuller65@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan organisasi dan peran supervisor terhadap turnover intention pada PT. Graha Mandiri Barata Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 285 orang dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Metode pengambilan sampel adalah random sampling. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS Statistics versi 22. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas), uji statistik (uji koefisien determinasi (R²), uji signifikansi parameter individual (uji t), uji signifikansi simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Peran supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention. Kepercayaan organisasi dan peran supervisor saling mempengaruhi secara signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Kepercayaan Organisasi, Peran Supervisor, Turnover Intention

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational trust and the role of supervisors on turnover intention at PT. Graha Mandiri Barata Medan. The population in this study amounted to 285 people, with a total sample size of 74 advisors on turnover intention at PT. Graha Mandiri Barata Medan. The population in this study amounted to 285 people, with a total sample size of 74. The sampling method is random sampling. The data obtained was then processed using SPSS Statistics version 22. Data analysis techniques in this study included reliability tests, validity tests, classical assumption tests (multicollinearity tests, normality tests, and heteroscedasticity tests), statistical tests (coefficient of determination test (R²)), individual parameter significance tests (t tests), and simultaneous significance tests (f tests). The results showed that organizational trust has a positive and significant effect on turnover intentions. The supervisor's role has a positive and significant effect on turnover intentions. Organizational trust and the supervisor's role influence each other significantly in turnover intentions.

Keywords: Organizational Trust, The Role of the Supervisor, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Keberlangsungan hidup suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan meningkatkan produk yang dikembangkan/diciptakan, tetapi ditentukan dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut [1]. Zaman globalisasi yang kaya akan informasi dan kemajuan teknologi, kualitas sdm menjadi fokus utama perusahaan agar dapat terus maju. Pasalnya, sumber daya manusia yang baik dapat menunjang perusahaan dan menjalankan peran utama di dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan[2].

Manajemen perusahaan harus mampu menyadari bahwa sumber daya manusia sangat penting walaupun di dalam perusahaan terdapat banyak prasarana dan sarana serta sumber daya lainnya yang dapat dikelola oleh perusahaan[3]. Namun tidak adanya sumber daya manusia sebagai pendukung segala kegiatan perusahaan, maka perusahaan tidak berfungsi secara efektif dan efisien. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak dapat berkembang apabila tidak memiliki sumber daya yang berkualitas walaupun perusahaan memiliki teknologi yang maju. Maka dari itu, sumber daya manusia mempunyai tugas yang mempengaruhi terhadap perkembangan



perusahaan karena sumber daya manusia adalah salah satu dari faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan seharusnya memiliki tujuan yang kuantitatif untuk mencapai target dari perusahaan [4]. Maka dari itu, dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja perusahaan harus melakukan pengembangan kemampuan karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan dalam mengembangkan kemampuan untuk meraih tujuan yang telah diberikan oleh perusahaan [5]. Karyawan akan memiliki prestasi yang bagus dan mempunyai motivasi dalam mengembangkan perusahaan (keselarasan tujuan antara karyawan dengan perusahaan) [6].

Dalam hal ini, perusahaan perlu mencari pendekatan yang diharapkan dapat mencapai hasil yang baik dan perusahaan dapat menekan *turnover intention* pada karyawan [7]. Sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian karena kehilangan aset yang memiliki potensi, adapun pendekatan yang diharapkan dapat membantu mengurangi *turnover intention* adalah dengan memberikan kepercayaan (*trust*) kepada karyawan dan peran seorang supervisor [8].

Perusahaan dibentuk mempunyai komitmen dan tujuan bersama. Namun dalam mencapai komitmen dan tujuan tersebut perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen dan kemampuan yang baik. Dalam peningkatan kualitas karyawan perusahaan dapat memberikan kepercayaan (*trust*) kepada karyawan [9]. Hal ini sangat penting bagi suatu perusahaan agar perusahaan dapat mengurangi tingginya jumlah karyawan yang keluar, yang dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan perusahaan [10].

Kepercayaan organisasi memiliki dampak secara nyata dalam performa kinerja karyawan sebagai karyawan yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Maka dari itu, peran dari karyawan terutama pihak pemimpin dari tingkat bawah hingga atas harus memiliki kemampuan dalam menjalankan peran penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kepercayaan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan, mempertahankan kinerja dan status (jabatan) yang dimiliki karyawan di perusahaan [11].

Berdasarkan wawancara dengan manajer PT. Graha Mandiri Barata Medan kepercayaan organisasi menjadi permasalahan di dalam perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dengan masih adanya kinerja karyawan yang belum maksimal, khususnya dalam hal pelayanan, kinerja karyawan yang tidak diterapkan dengan baik dan maksimal nantinya akan dapat mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan, permasalahan yang menyangkut tentang kepercayaan organisasi masih sering terjadi di dalam perusahaan. Hal tersebut mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Mc Cauley & Kuhnert dalam Oktug (2012) terdapat faktor yang dapat berpengaruh terhadap *organizational trust* yang dibuat dalam suatu perusahaan, yakni kebersamaan antar karyawan, keterbukaan setiap karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan [12].

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah pengaruh dari peran supervisor itu sendiri, peran supervisor merupakan faktor yang mempengaruhi, dengan adanya keterlibatan seorang supervisor atau atasan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan [13]. Menurut Eisenberger (2012) merupakan variabel pertukaran sosial yang dianggap karyawan sebagai sejauh mana supervisor menghargai kontribusi karyawan, peduli dengan kondisi karyawan, dan kesejahteraan karyawan itu sendiri [14]. Menurut Pattnaik (2020) peran supervisor merupakan dukungan dan dorongan yang diterima karyawan dari suatu perusahaan dari supervisor sehubungan dengan kinerja pekerjaan yang mana dapat membantu karyawan untuk mendapatkan arahan yang tepat untuk mengatasi tantangan yang muncul selama masa kerja, peran supervisor secara alami diharapkan dapat meningkatkan cara menghadapi tugas dengan efisien serta bertindak sebagai penghubung antara perusahaan dan karyawan agar tercapai tujuan perusahaan [15].

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan peneliti yang memiliki tujuan dalam menganalisa permasalahan yang terdapat dalam objek penelitian dengan melihat terdapat atau tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dalam menggambarkan dan meringkas data penelitian yang ditinjau dari kondisi, situasi, dan variabel dengan menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari kepercayaan organisasi (X1), peran supervisor (X2) sebagai variabel bebas, dan *turnover intention* (Y1) sebagai variabel terikat.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan data atau wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik atau kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Sehingga dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai yang bekerja di PT. Graha Mandiri Barata Medan yang berjumlah 285 orang yakni.

Tabel 1. Populasi

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	270
Wanita	15
Total	285
Usia	
20 – 25	133
25 – 30	37
30 – 35	15
Total	285
Pendidikan Terakhir	
SMA / SMK	278
D3	5
S1	2
Total	285

Sampel merupakan bagian dari jumlah ataupun karakteristik yang dimiliki populasi, apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel diambil secara keseluruhan atau biasa disebut dengan sampel jenuh. Akan tetapi apabila populasi lebih dari 100 orang maka bisa sampelnnya dapat ditentukan dengan menggunakan beberapa teknik penarikan sampel yang tidak mengharuskan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Maka dari itu, dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin untuk menarik sampel dengan tingkat kepercayaan 10%.

$$S = \frac{n}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan

S = sampel

N = populasi

e = derajat ketelitian atau nilai kritis yang diinginkan

Adapun jumlah seluruh pegawai PT. Graha Mandiri Barata Medan adalah 285 orang. Dengan menggunakan rumus diatas (N = 285, e = 0,1) didapatkan hasil sebagai berikut :

$$S = \frac{285}{1 + 285 \times (0,1)^2} = \frac{285}{1 + 285 \times 0,01} = \frac{285}{3,85} = 74$$

Berdasarkan rumus tersebut maka penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 74 orang. Sampel diambil dari karyawan PT. Graha Mandiri Barata Medan.



3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Pembentukan Variabel X1

Dalam pembentukan variabel X1 penulis melakukan wawancara dan pembagian kuesioner kepada karyawan perusahaan pada PT. Graha Mandiri Barata Medan. Peneliti membagikan kuesioner kepada 74 orang karyawan sebagai berikut.

Tabel 2. Analisis Pembentukan Variabel X1

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan memiliki sikap yang jujur dan kompeten					
2	Karyawan melaksanakan tugas – tugas dari perusahaan					
3	Sikap terbuka dalam memberikan suatu kebenaran					
4	Pimpinan memberikan informasi tambahan bila di mintak oleh karyawan					
5	Prosedur penilaian kerja diaplikasikan secara konsisten					
6	Untuk membuat keputusan pekerjaan pimpinan mengumpulkan informasi yang akurat					
7	Perusahaan memberikan kesejatraan terhadap pegawai					
8	Keryawan percaya terhadap perintah pimpinan					
9	Karyawan setia terhadap perusahaan					

Tabel 3. Analisis Pembentukan Variabel X2

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Supervisor merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi					
2	Supervisor melakukan kordinasi budaya kerja yang akan digunakan dilingkungan kerja atau organisasi					
3	Pimpinan mengkordinasikan tugas – tugas karyawan					
4	Supervisor menetapkan standar pekerjaan kepada karyawan					
5	Supervisor mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif					
6	Supervisor melaksanakan supervisi program kerja					
7	Supervisor melaksanakan evaluasi program kerja					
8	Supervisor dapat memberikan arahan terhadap karyawan					
9	Supervisor mempercayai setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawannya atau bawahannya					
10	Supervisor dapat meberikan komunikasi yang baik untuk karyawan kepada organisasi					

Tabel 4. Analisis Pembentukan Variabel Y

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
2	Jika saya memiliki peluang untuk pindah dari tempat bekerja maka saya akan melakukannya					
3	saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini bila fasilitas dan pimpinan tidak membuat nyaman dalam bekerja					
4	saya berniat meninggalkan pekerjaan bila tidak ada pengembangan karir					
5	saya mencari informasi mengenai pekerjaan lain					



6	Saya sering berfikir untuk membukak bisnis sendiri					
7	Saya sering gelisa saat pulang kerumaa setelah bekerja					
8	Saya akan pindah bekerja bila ada perusahaan atau organisasi yang menawarkan gaji lebih besar					
9	Saya sudah menghubungi teman untuk menyanyakan beberapa pekerjaan untuk saya					
10	Saya akan meninggalkan organisasi bila tidak adil dalam bekerja					

4. PENGUJIAN

4.1 Uji Reliabilitas

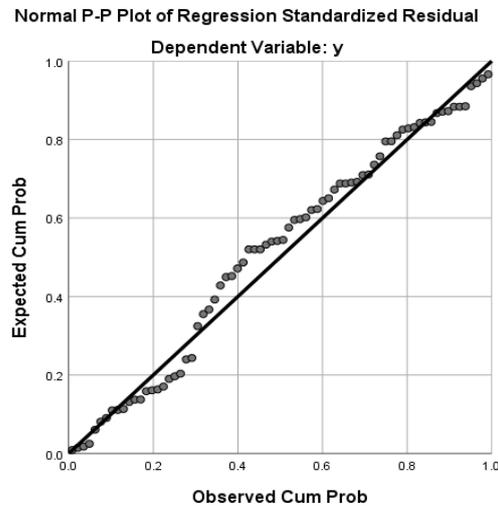
Tabel 5. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Kesimpulan
Kepercayaan Organisasi (X1)	0,720	Valid
Peran Supervisor (X2)	0,689	Valid
Turnover Intention (Y1)	0,695	Valid

Hasil dari tabel diatas yang diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,720 untuk variabel kepercayaan organisasi (X1), 0,689 untuk variabel peran supervisor (X2), 0,695 untuk variabel turnover intention (Y). Hasil masing – masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel maka variabel penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran konsisten.

4.2 Uji Normalitas

1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normal P-P Plot

Berdasarkan output “Chart” diatas, kita dapat melihat bawah titik – titik ploting yang terdapat pada gambar “Normal P-P Plot Regression Standardized Residual” selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagian dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

4.3 Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Tabel 6. Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.071	9.064		6.737	.000		
	Kepercayaanorganisasi	.385	.180	-.244	3.844	.036	.982	1.018
	Peransupervisor	.211	.157	-.153	2.446	.026	.982	1.018

a. Dependent Variable: Turnoverintention

- 1) Kepercayaan organisasi terhadap *turnover intention*
 Diketahui nilai sig untuk X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,36 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,844 < t$ tabel $2,380$ sehingga dapat disimpulkan :



$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel kepercayaan organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial,

$H_a : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepercayaan organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikan diperoleh bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak, artinya koefisien pada variabel kepercayaan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Graha Mandiri Barata Medan.

2) Peran supervisor terhadap *turnover intention*

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,26 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,446 > t$ tabel $2,380$ sehingga dapat disimpulkan :

$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel peran supervisor terhadap *turnover intention* secara parsial,

$H_a : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara variabel peran supervisor terhadap *turnover intention* secara parsial.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikan diperoleh bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak, artinya koefisien pada variabel peran supervisor secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Graha Mandiri Barata Medan.

4.4. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.183	2	36.091	3.642	.000 ^b
	Residual	703.601	71	9.910		
	Total	775.784	73			

a. Dependent Variable: Turnoverintention

b. Predictors: (Constant), Peransupervisor, Kepercayaanorganisasi

Hasil tabel diatas F hitung sebesar 1,099 nilai F tabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 74 - 2 = 72$, diperoleh nilai sig $< 0,05$ ($0.000 < 0,05$) maka kesimpulannya bahwa kepercayaan organisasi (X_1), peran supervisor (X_2), secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y_1).

5 KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepercayaan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Graha Mandiri Barata Medan.
2. Peran Supervisor berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Graha Mandiri Barata Medan.
3. Secara simultan Kepercayaan Organisasi dan Peran Supervisor berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.



REFERENCES

- [1] P. R. O. Prayitno, "255285-Pengelolaan-Sdm-Untuk-Menciptakan-Keungg-74Fe222E," pp. 1–12, 2020, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/255285-pengelolaan-sdm-untuk-menciptakan-keungg-74fe222e.pdf>.
- [2] Nasrika, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi," *Revital. Manaj. Pendidik. Anak Usia Dini di Era Revolusi Ind. 4.0*, pp. 149–157, 2019, [Online]. Available: <http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/376>.
- [3] H. Tampubolon, *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*. 2014.
- [4] I. D. Gede, D. Putra, and I. W. M. Utama, "254072-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Dan-Kepuasan-K-220893Cd," vol. 6, no. 9, pp. 5116–5143, 2017.
- [5] A. D. Dewi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya," *Univ. Surabaya*, no. July, pp. 1–23, 2019.
- [6] A. Pohan, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 001, p. 269349, 2018.
- [7] I. Masita, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe)," *J. Ilm. Mhs. FEB Univ. Brawijaya*, vol. 9, no. 2, pp. 1–14, 2021.
- [8] A. P. A. NingTyas, S. H. Purnomo, and A. Aswar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 4, p. 1634, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20.
- [9] D. Coenraad, "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ecodemica J. Ekon. Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 17–24, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283>.
- [10] Lubis, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Masa Depan terhadap Labour Turnover," pp. 1–23, 2019.
- [11] B. A. B. Ii, "Pengaruh Iklim Organisasi..., Seno Dwi Prakoso, Fakultas Psikologi UMP, 2016," no. 1998, 2014.
- [12] U. K. Petra, "Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement," *J. Manaj. Indones.*, pp. 5–19, 2014.
- [13] M. K. Jannah, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SUPERVISOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sehati, Yogyakarta)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 16, no. 1, p. 355, 2019.
- [14] H. Oktaviani and Budiono, "Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 3, pp. 58–72, 2018.
- [15] A. Vinedal, T. Sulistyowati, and S. Sulismadi, "Peran Supervisor Menjaga Etos Kerja Karyawan Pt. Aneka Jasa Teknik Group Gresik," *J. Sociol. Nusant.*, vol. 7, no. 1, pp. 77–88, 2021, doi: 10.33369/jsn.7.1.77-88.