ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik
ISSN: 2808-6694 (Online);2808-7291 (Print)
Jurnal Homepage https://etnik.rifainstitute.com

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Anisa Dwi Murti[1], Hafivah Sheviyani[2], Hany Sekar Desiree[3], Ahmad Setiawan[4]

Universitas Pelita Bangsa

Informasi Artikel

Histori Artikel:
Submit ***10 Februari 2023***
Accepted ***15 Februari 2023***
Published ***20 Februari 2023***

Email Author:
anisadwimurti45@gmail.com
hafivahsheviyani@gmail.com
hanysekar5@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted because turnover intention remains a common problem faced by companies, especially in the Cikarang area, Bekasi Regency. Compensation and workload are considered as factors that affect turnover intention. Therefore, this study aims to analyze the influence of compensation and workload on turnover intention as well as the influence of satisfaction on turnover intention in one of the companies in the area. Good human resource management is very important in creating employee welfare and achieving company goals. The analysis method used is quantitative method using survey type and data collection through questionnaires. This study used a sample of 32 people for the research sample. Therefore, the results of this study can contribute to the development of human resource management in companies, especially in addressing the problem of turnover intention.

Keyword– *Compensation, Workload, Turnover intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena *turnover intention* masih menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan, terutama di kawasan Cikarang, Kabupaten Bekasi. Kompensasi dan beban kerja dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* serta pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention* pada salah satu perusahaan di kawasan tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan tipe survei dan pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang untuk sampel penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan, khususnya dalam mengatasi masalah *turnover intention*.

Kata Kunci – Kompensasi, Beban Kerja, Turnover intention.

PENDAHULUAN

Pada saat ini, industri otomotif sedang tumbuh pesat. Salah satu perusahaan di bidang tersebut memproduksi sensor dan ECU mobil. Namun, akibat pandemi COVID-19, industri otomotif mengalami penurunan yang sangat drastis sehingga banyak karyawan yang di-PHK. Di era *globalisasi*, sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dalam setiap kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peran yang penting. Kinerja sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga berperan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Dacholfany, 2017). Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan kinerja yang maksimal (Andriani et al., 2022).

Beban kerja merujuk pada sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Suparman & S Pd I, 2020). Besaran beban kerja dapat dihitung dengan mengalikan volume kerja dengan norma waktu yang tersedia. Beban kerja dapat terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik terkait dengan beratnya pekerjaan, seperti mengangkat, merawat, atau mendorong, sedangkan beban kerja psikologis terkait dengan sejauh mana tuntutan kerja dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan (Hernata, 2017).

Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan. Memberikan beban kerja yang terlalu berat dapat membuat karyawan kelelahan dan tidak efektif dalam melakukan tugasnya, sedangkan memberikan beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat karyawan tidak terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan dalam memberikan beban kerja kepada karyawan (Sasanti & Irbayuni, 2022).

Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan beban kerja dan meningkatkan motivasi karyawan. Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan semangat, kenyamanan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif (Nurafni & Ratnamiasih, 2019).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan baik berupa fisik maupun non-fisik sebagai imbalan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Besar nominal kompensasi mempengaruhi pernarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang baik dapat menumbuhkan loyalitas pada karyawan dan menurunkan tingkat turnover (Herlina, 2020).

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *turnover intention* adalah dampak terburuk dari

ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku karyawan sehingga karyawan merasa memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang tinggi (Rahadi, 2021). Tingkat *turnover* rendah akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan, sedangkan tingginya tingkat *turnover* perusahaan akan berdampak pada pendapatan perusahaan karena turnover menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya penggantian posisi yang kosong di dalam perusahaan.

PT WJI Cikarang telah berdiri sejak tahun 2018 dan hingga saat ini, perusahaan ini telah berhasil berkat kerja sama yang baik dari semua pihak dalam perusahaan dan kerja keras karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan upaya yang lebih baik kepada setiap karyawan dengan menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan, bukan dengan memanfaatkan tenaga karyawan secara semena-mena. Dalam pelaksanaannya, terlihat bahwa perhatian yang diberikan oleh manajemen dalam menciptakan hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan berdampak pada semakin meningkatnya kesejahteraan karyawan, terciptanya suasana yang lebih menyenangkan, dan terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan sehingga tingkat *turnover* dapat diminimalkan.

PT WJI Cikarang saat ini terdeteksi mengalami turnover yang tinggi. Hal ini dpat dilihat berdasakan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2018-2021 yang dapat dilihat di table ini.

Tabel 1. Data karyawan PT. WJI Cikarang

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Terakhir	Persentase Karyawan Keluar
2018	_	_	92	_
2019	9	13	88	13.20%
2020	11	12	87	12.64%
2021	10	20	97	22.10%

Pada tabel diatas. Terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. WJI Cikarang selama empat tahun terakhir bersifat fluktuatif dimana persentase *turnover* meningkat ditahun 2021 yaitu sebesar 9.45%.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur besarnya dampak beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* di PT WJI Cikarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT WJI Cikarang yang berjumlah 97 karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan di PT WJI Cikarang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan antara variabel beban kerja dan kompensasi dengan *turnover intention*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan di PT WJI Cikarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasaan kerja

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap seluruh karyawan di PT

WJI Cikarang, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Para responden menyatakan bahwa ketika mereka merasa nyaman dengan disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, maka kepuasan kerja dapat tercapai. Namun, jika terlalu banyak tugas yang harus ditanggung oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun karena karyawan merasa tertekan dan kehilangan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan pada karyawan agar tidak berlebihan.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa memberikan fasilitas dan gaji yang layak bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa dihargai dan kebutuhan mereka terpenuhi oleh perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agathanisa & Prasetio, 2018) juga mendukung temuan ini, bahwa kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebagai rekomendasi, perusahaan dapat memperbaiki manajemen beban kerja dan memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja terbukti mampu membangun *turnover intention* secara positif dan signifikan hal ini dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang memiliki jam kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

Setiap beban kerja yang di miliki karyawan harus sesusai dengan jumlah kerja yang di terima oleh seseorang dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik. Jika beban kerja yang diterima karyawan terlalu berat maka akan membuat karyawan jadi lelah dan stres sehingga kinerja yang di hasilkan karyawan tidak sesuai hasilnya dan sehingga karyawan dapat mendorong untuk meninggalkan perusahaan. Banyak karyawan yang beban kerjanya tinggi di tuntut dan di tekan atasan untuk menyelesaikan tugas segera dan target yang di tingkatkan tidak sesuai. Karena itu banyak karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan.

Hasil penelitian mendukung penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Riani & Putra, 2017) menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak positif terhadap *turnover intention* artinya semakin banyak beban kerja yang ditanggung karyawan maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak, maka mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Sistem upah yang efisien juga memengaruhi karyawan untuk tinggal lebih lama di perusahaan, karena mereka merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diemban.

Kompensasi yang layak dapat berupa gaji yang sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai, tunjangan yang baik, serta fasilitas yang memadai. Semakin layak gaji yang diterima karyawan, semakin besar pula keinginan karyawan untuk menjadikan organisasi sebagai tempat berkarir. Hal ini karena gaji yang layak akan membuat karyawan merasa perusahaan memenuhi kebutuhan mereka dan merasa dihargai, sehingga mereka tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Selain gaji, insentif yang diberikan kepada karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan adanya tunjangan yang baik dan fasilitas yang memadai, karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja di perusahaan. Program pensiun juga dapat menjadi salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga mereka tidak perlu khawatir setelah pensiun nanti.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah kompensasi tidak bepengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. WJI Cikarang.Dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh yang negatif sehingga apabila variabel kompensasi semakin lemah maka *turnover intention* di PT. WJI Cikarang. juga akan semakin menurun.

Beban kerja tidak bepengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di PT. WJI Cikarang. Dalam penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh yang negatif sehingga apabila variabel beban kerja semakin lemah maka *turnover intention* PT. WJI Cikarang juga akan semakin menurun.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran–saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah sebagai masukan untuk mencegah meningkat atau meningginya turnover yang merugikan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem kompensasi, karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Perusahaan harus mempertahankan sistem kompensasi tanpa diskriminasi dalam hal apapun, kompensasi yang sesuai dengan masa kerja dan pemberian bonus yang menarik. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan kepuasan dan komitmen kerja melalui kompensasi sehingga *turnover intention* akan menurun.

Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat, tidak memberikan tambahan pekerjaan di luar waktu jam kerja, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan.

BIBLIOGRAFI

Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, *2*(4), 308–319.

Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.

Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, *1*(01).

Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, *3*(1), 46–55.

Hernata, M. A. (2017). *Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit (RS) Pembina Kesejahteraan Umat (PKU) Muhammadiyah Gubug*. UNIMUS.

Nurafni, S., & Ratnamiasih, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.

Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, *19*(1).

Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non*

fisik terhadap turnover intention karyawan. Udayana University.

Sasanti, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan k3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *FORUM EKONOMI*, *24*(3), 556–561.

Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, *9*(02), 21–36.

Copyright holder:
Anisa Dwi Murti, Hafivah Sheviyani, Hany Sekar Desiree, Ahmad Setiawan **(2023)**
First publication right:
ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik