

## Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Anisa Dwi Murti, Hafivah Sheviyani, Hany Sekar Desiree

Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Jl. Inspeksi Kalimalang, Bekasi

[anisadwimurti45@gmail.com](mailto:anisadwimurti45@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze how compensation and workload affect turnover intention. The purpose of this research is that compensation and workload have an effect on employee performance and the effect of satisfaction on turnover intention in one of the companies in the Cikarang area, Bekasi Regency. The best human resource management, human resource management that runs all implementation systems that are directly related to human resources. The company requires employees to be prosperous to create equal benefits for both parties. And the analytical method used is the quantitative method, with the type of survey and data collection through questionnaires. This analysis is used to test the validity, reliability and multiple linear regression. The sample used was 32 people for the research sample.*

*Keywords: Compensation, Workload, and Turnover Intention*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention. Tujuan penelitian in kompensai dan beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan terhadap turnover intention pada salah satu perusahaan di kawasan Cikarang, Kabupaten Bekasi. Manajemen sumber daya manusia terbaik, manajemen sumber daya manusia yang menjalankan segala system pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Perusahaan mewajibkan karyawan sejahteraan untuk menciptakan keuntungan yang sama bagi kedua belah pihak. Dan metode analisis yang di gunakan yaitu dengan metode kuantitatif, dengan tipe survei dan pengmpulan data melalui kuesioner. Analisis ini digunakan untuk uji validitas, reliabilitas dan regresi liener berganda. Sampel yang di gunakan sebanyak 32 orng untuk sampel penelitian.*

*Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, dan Turnover intention*

### PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan di bidang otomotif tumbuh pesat, salah satu perusahaan ini memproduksi sensor dan ecu mobil. Namun pada saat covid-19 perusahaan otomotif menurun sangat pesat 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

mempunyai peran yang penting. Pentingnya kinerja sumber daya manusia dalam menpencapain tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan bertujuan perusahaan yang telah di tetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang bersedia. Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin guna mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Sehingga rasa nyaman dirasakan oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menyatakan beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja dapat beruba beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja disik dapat berupa beratnya perkerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong, kecepatan sedangkan beban kerja psikologis dapat sejauh mana.

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan memberi beban perkerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, tidak memberikan beban perkerjaan yang berlebihan kepada karyawannya sehingga karyawan bias merasa lebih konsisten dalam melakukan perkerjaannya, karena akan membuat karayawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan semangat, nyaman dan loyal terhadap perusahaan. Kompensasi juga tidak kalah pentingnya dengan beban kerja.

Kompensasi segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Nominal kompensasi atau beasar dalam pearnarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkatan perputaran karyawan. Kompensasi yang dikelola secara benar akan menumbukan loyalitas pada karyawan dan akan menurunkan tingkat turnover.

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. turnover intention dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku karyawan sehingga karyawan merasa memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang

tinggi. Turnover intention juga merupakan ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru. Tingkat turnover rendah akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. tingginya tingkat turnover perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena turnover menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan dan biaya pengekuaan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan

PT WJI Cikarang telah berdiri pada tahun 2018 sampai saat ini. hal tersebut merupakan suatu hasil kerjasama yang baik dari semua pihak dalam perusahaan dan kerja keras karyawan. Dengan demikian maka perusahaan harus melakukan upaya yang lebih baik kepada setiap karyawan kerja, bukan berarti memanfaatkan tenaga karyawan secara semena-mena, namun perlu dipikirkan usaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memuaskan untuk karyawan. Dalam pelaksanaannya terlihat bahwa perhatian yang diberikan pengolahan organisasi dalam menciptakan hubungan lebih baik antara manajemen dan karyawan berdampak pada semakin meningkatkan kesejahteraan karyawan, terciptanya suasana yang lebih menyenangkan dan terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan sehingga turnover dapat di minimalisasi.

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

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%.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka indentifikasi masalah dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Turnover karyawan dalam empat tahun terakhir. Pada informasi tabel 1.1. yang bersumber dari divisi HRD PT. WJI Cikarang, diketahui bahwa tingkat turnover fluktuatif dari tahun 2018 sampai tahun 2021.
2. Kepemimpinan yang kurang memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan, terdapat penugasan dalam pekerjaan yang terlalu banyak tanpa pertimbangan.

3. Kompensasi dalam hal ini gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan.
4. Beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

Dari identifikasi masalah penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka batasan masalah yang terkait dalam penelitian ii adalah sebagai berikut :

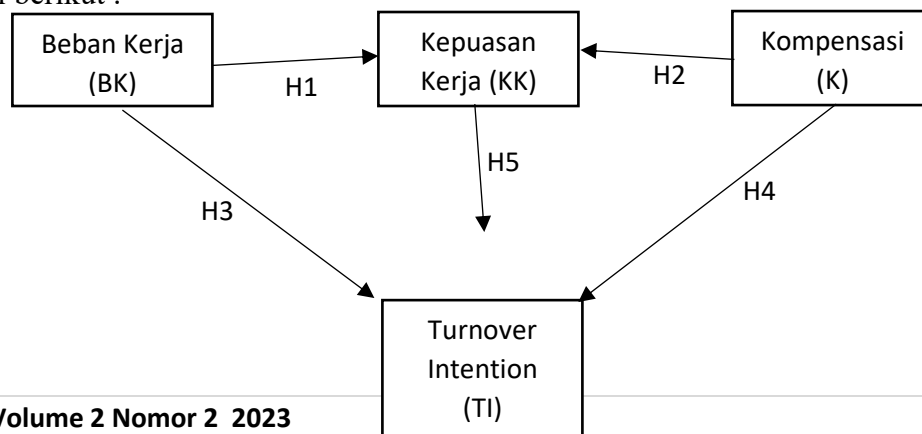
1. Dalam penelitian ini penulis hanya mengkaji hal;hal yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban kerja serta Turnover karyawan PT.WJI Cikarang.
2. Periode pengambilan data dimulai dari bulan Desember 2018 sampai hingga Desember 202. Terdapat kemungkinan hasil penelitian yang akan berbeda apabila dilakukan pengambilan data pada waktu yang berbeda.
3. Objek variable penelitian ini terkait dengan PT WJI Cikarang, sehingga pembuktian atas uji teori yang dihasilkan tidak dapat digeneralisir apabila dilakukan pada objek penelitian berbeda.

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja, terhadap turnover karyawan pada PT WJI Cikarang . Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap turnover karyawan
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap turnover karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap turnover karyawan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa secara bersama-sama pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap turnover karyawan.

Berdasarkan kerangka penelitian maka dapat di buat gambar model penelitian sebagai berikut :



## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi didalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT WJI Cikarang yang berjumlah 97 karyawan.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mampu memberikan efek kepuasan kerja secara signifikan kepuasan kerja dapat tercipta karena adanya kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan dengan disiplinnya dan semakin bertanggung jawabnya para karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan. Namun banyaknya Beban Kerja yang ditanggung oleh karyawan maka akan mengurangi tingkat Kepuasan para karyawan. Hal ini karena terlalu banyak tugas-tugas yang harus diselesaikan sehingga karyawan merasa tertekan dan menimbulkan ketidaksemangat bekerja karena beban kerja terlalu banyak memberikan fasilitas dan gaji yang layak untuk karyawan akan membuat karyawan ngerasa dihargai oleh perusahaan karena perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan. Memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawan yang pensiun

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh citha agathanisa (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan 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 sesuai 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 tingkatan tidak sesuai. Karena itu banyak karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan.

Hasil penelitian mendukung penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nihiluh tesa risni (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 menunjukkan bahwa beban kerja mampu memberikan efek kompensasi secara signifikan artinya kompensasi yang diberikan sudah layak akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan

Dengan begitu karyawan akan merasakan dihargai oleh perusahaan jika mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai sistem upah yang efisien mempengaruhi karyawan untuk tinggal lebih lama karena jika kompensasi yang didapatkan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan tinggal lebih lama dan menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Sistem upah yang efisien mempengaruhi karyawan untuk tinggal lebih lama. Karena kompensasinya yang di dapatkan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan tinggal lebih lama dan menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaannya, kompensasi dapat berupa gaji yang layak, insentif yang sesuai, tunjangan yang baik dan fasilitas yang memadai serta adanya pemberian program pensiun. Semakin layak gaji yang diterima karyawan akan membuat karyawan berencana menjadikan organisasi tempat berkarir karena adanya gaji yang layak membuat karyawan merasa organisasi memenuhi kebutuhan karyawan berupa gaji yang sesuai sehingga karyawan tetap tinggal di perusahaan dan tidak membuat karyawan meninggalkan perusahaan. Insentif yang di berikan kepada karyawan akan membuat karyawan berfikir akan meningkatkan kinerja karyawan dan bertahan terhadap perusahaan. Di tambah lagi adanya tunjangan yang ada di perusahaan terhadap karyawan serta adanya fasilitas yang memadai membuat karyawan kerja merasa aman dan nyaman. Kompensasi juga dapat berupa pensiun, sehingga karyawan akan menyingkirkan kekhawatiran karyawan setelah mereka pensiun nanti.

## PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah kompensasi tidak berpengaruh 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 berpengaruh 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 meningkatnya *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.

## Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk mengurangi keluhan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, lebih baik perusahaan memberikan gaji yang layak bagi para karyawan.
2. Fasilitas termasuk sesuatu yang sangat penting bagi lingkungan kerja untuk menunjang kemudahan dalam bekerja, hendaknya pihak atasan lebih meningkatkan fasilitasnya yang diberikan terhadap karyawan.
3. Pihak atasan lebih peduli terhadap kepuasan para karyawan kerja atas pembagian tugas yang diberikan sesuai kemampuannya agar para pekerja menyukai pekerjaannya.
4. Pihak manajemen SDM lebih baik membangun kedekatan terhadap para pekerja dengan cara seperti mengadakan acara – acara seperti family gathering setiap tahun sekali.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad gunawan LC.MM Dosen metodologi penelitian

Dewi, Ni Kadek Candra Pradnya. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn.

Hariyono, W. dkk. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta, FKM Universitas Ahmad Dahlan.

Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998.



# **As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal**

Volume 2 Nomor 2 (2023) 163-171 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v2i2.32

Putrianti, Arin Dewi, dkk. (2014) Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 3 No. 1