

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Greget Widhiati

Universitas Sains dan Teknologi Komputer
Jl Majapahit 605 Pedurungan, Jawa Tengah, telp. (024) 6723456,
e-mail: greget@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 September 2024
Received in revised form
Accepted 23 October 2024
Available online 24 December 2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how compensation and workload affect employee turnover intention in the company. The population of the study used a random sampling technique of 90 employees from PT. Sandang Asia Maju Abadi, and 263 employees from PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2. Multiple linear regression was used in this study to manage SPSS version 25 data. The findings of the study showed that the influence of compensation and workload all had an impact on employee performance.

Keywords: *compensation, workload, turnover intention.*

Abstrak

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada perusahaan. Populasi penelitian menggunakan teknik random sampling sebanyak 90 orang karyawan dari PT. Sandang Asia Maju Abadi, dan sebanyak 263 orang karyawan dari PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengelola data SPSS versi 25. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan beban kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

Kata kunci : kompensasi, beban kerja, turnover intention

1. PENDAHULUAN

Saat ini diperlukan untuk mempertahankan tenaga kerja, terutama mereka yang memiliki keterampilan berkualitas (menjahit selama lebih dari 1 tahun dalam perusahaan). Fenomena yang sering terjadi adalah perilaku karyawan yang sulit dicegah karena suatu alasan yang dapat merusak kinerja perusahaan. Wujud respon ini adalah keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau bahkan berhenti bekerja (turnover intention) [1]. Gelagak karyawan yang berniat mengundurkan diri perusahaan akan bertindak berbeda dan tidak akan sungguh-sungguh termotivasi di tempat kerja.

Produksi garmen yang dilakukan oleh PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 melibatkan proses produksi yang panjang. Perusahaan harus membutuhkan banyak tenaga kerja karena permintaan pasar yang sangat besar terhadap produk. Maka, perusahaan harus mampu merekrut karyawan secara masif dan mempertahankan karyawan.

PT. Sandang Asia Maju Abadi salah satu perusahaan garmen di Kota Semarang. PT. Sandang Asia Maju Abadi lebih banyak menjual produknya di luar negeri sehingga mereka selalu melakukan kegiatan ekspor. Proses produksi dilakukan hanya ketika perusahaan memiliki pesanan dari pelanggan saja. Oleh karena itu, PT. Sandang Asia Maju Abadi saat ini lebih berfokus kepada mempertahankan kepuasan klien atau pelanggan tetap dengan cara seperti visi dan misi perusahaan, sehingga pelanggan tersebut akan melakukan pemesanan ulang, baik untuk produk yang sama maupun akan mencoba lainnya.

Turnover intention adalah minat atau keinginan karyawan untuk berhenti melakukan pekerjaan dari organisasi yang dapat dilatar belakangi oleh: beban kerja, waktu kerja, keadaan pekerjaan/lingkungan, kompensasi [2]. Rivai juga menyebutkan bahwa beban kerja berat, lingkungan kerja tidak nyaman, dan kompensasi buruk merupakan faktor yang dapat menyebabkan turnover intention. Beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan tugas pekerjaan karyawan yang memiliki batas waktu dalam penyelesaiannya. Kompensasi adalah imbalan untuk karyawan atas pengorbanannya terhadap perusahaan. Pemberian tugas dan kompensasi yang diberikan ke karyawan harus sebanding dengan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian ini mengadopsi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Jienendra Ichsan Pradana, Heni Susilowati (2022) dengan judul " Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan" [3] serta Novi Nurul Marhamah, Agus Hermani Daryanto Seno, Hari Susanta Nugraha (2022) dengan judul " Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention" [4]. Penelitian ini menarik kesimpulan dari peneliti keduanya dan mana yang paling efektif terkait dengan kinerja karyawan.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Tipe penelitian yaitu *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menganalisis ada dan tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dimana dapat dikontrol atau dimanipulasi. Eksplanatory research ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik sampling menggunakan metode probability sampling hal ini didasari oleh anggota populasi akan diberikan kesempatan yang sama. Tipe pengambilan responden adalah simple random sampling.

1) PT. Sandang Asia Maju Abadi

Populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang yang diambil dari karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.

2) PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2

Seluruh karyawan di PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 yang merupakan populasi, penentuan ini didasari teknik simple random sampling, sampel kemudian dihitung dengan rumus Slovin untuk menentukan jumlah representatif dan dihasilkan 263 responden yang harus dikumpulkan.

c. Prosedur

Peneliti menggunakan kuesioner menjadi instrumen pengumpulan data kuantitatif. Metode ini tergolong metode dengan sumber primer langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai acuan sumber data. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Poin yang diperoleh kemudian dikumpulkan pada tabel tabulasi dan dilanjutkan pada pengolahan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. PT. Sandang Asia Maju Abadi

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menilai beban kerja adalah berat dengan presentase (42,2%). Hal ini disebabkan ada indikator yang mempunyai nilai diatas rata-rata yaitu indikator target hasil pekerjaan yang harus dapat diselesaikan, target hasil kualitas pekerjaan yang harus dapat diselesaikan, dan target waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sedangkan responden yang menyatakan beban kerja ringan hanya sebesar (13,3%) bahkan tidak terdapat responden yang menilai bahwa beban kerja sangat ringan.

2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kompensasi cukup buruk (54,4%) Hal ini disebabkan terdapat indikator nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan perbandingan nilai kompensasi dengan beban pekerjaan. Sedangkan responden menilai kompensasi yang diberikan baik hanya terdapat 32,2% [3].

b. PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2

- 1) Hubungan antara kompensasi dan turnover intention tidak signifikan. Hubungan antara gaji dan turnover intention berada dalam arah negatif pada tingkat 6,7%. Jadi, dalam penelitian ini, "Kompensasi tidak berpengaruh substansial terhadap niat berpindah," adalah benar. Karyawan wajib memenuhi target produksi setiap jam, jika tidak, mereka akan menerima peringatan keras atau surat peringatan, membuat mereka tidak nyaman untuk bekerja lagi dan membuat mereka pergi atau mencari pekerjaan lain.
- 2) Hubungan antara beban kerja dan turnover intention adalah signifikan. Semakin tinggi beban kerja maka tingkat turnover akan rendah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 68,9% responden menilai tingkat turnover intention di PT.Sandang Asia Maju Abadi cukup tinggi. Sedangkan responden yang menilai tingkat turnover intention rendah yakni 22,2%.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan beban kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.

DAFTAR REFERENSI

- [1] N. H. Dewi Trisnawati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama,” Eksis J. Ris. Ekon. dan Bisnis, vol. 11, no. 1, pp. 22–37, 2016, doi: 10.26533/eksis.v11i1.27.
- [2] Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [3] Jienendra Ichsan Pradana, Heni Susilowati (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 2, No. 2, Oktober 2022, pp. 125-133
- [4] Novi Nurul Marhamah, Agus Hermani Daryanto Seno, Hari Susanta Nugraha (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 11, No. 3, 2022 e-ISSN 2746-1297