

DAMPAK BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV. PRIMA ADVERTISING

Moh. Heru Budi Santoso^{1*}, Afik Aneka Putri²

^{1,2}Universitas Islam Lamongan, Jawa Timur, Indonesia; herubudi@unisla.ac.id ,
afikanekaputri1309@gmail.com

Abstrak

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* CV. Prima Adverising dan mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya antara beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan sampel 37 orang karyawan CV. Prima Advertising. Untuk uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji pengaruh menggunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* dari pada beban kerja

Kata kunci : beban kerja, kompensasi, *turnover intention*

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and compensation on turnover intention of CV. Prima Adverising and determine the dominant variable between workload and compensation on turnover intention. In this study the method used was quantitative research with a sample of 37 employees of CV. Prima Advertising. For the instrument test used in this research is validity test and reliability test, influence test using multiple linear regression test, determination coefficient test, and also hypothesis testing using t test and F test. Based on the results of the study found that workload has a positive and significant effect on turnover intention, compensation has a positive and significant effect on turnover intention and compensation has a more dominant effect on turnover intention than workload.

Keywords: *workload, compensation, turnover intention*

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu pilar terpenting pada sebuah perusahaan, oleh karena itu pentingnya perusahaan dalam menyediakan SDM yang bermutu, berkualitas yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dalam mewujudkan tujuan perusahaan perlunya kerjasama yang baik

antara manajemen perusahaan dengan karyawan. Seringkali perusahaan kesulitan dalam mengidentifikasi permasalahan penurunan efektivitas kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada keluarnya karyawan diperusahaan tersebut. Menurut (Purwati & Maricy, 2021) sumber daya manusia menjadi faktor utama yang sangat penting, karena perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasional dan meningkatkan kinerja

karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya.

Keluar dan masuknya karyawan dari organisasi adalah fenomena yang sering terjadi di kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan pasti akan memiliki dampak yang positif. Namun seberapa besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan, dalam hal ini baik dari nominal biaya maupun dari hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Menurut (Ardan & Jaelani, 2021:4) *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap seorang karyawan atau bagian sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dapat terjadi karena pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh perusahaan.

Terjadi besarnya keinginan *turnover* karyawan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, sehingga menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja serta peningkatan sumber daya manusia (Lestari & Mujiati, 2018).

Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mempertimbangkan beban kerja. Beban kerja bersifat otomatis dan dibebankan kepada penanggung jawab pekerjaan (Mahawati, et al. 2021:50). Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja SDM adalah

penggunaan beban kerja yang menantang karyawan untuk mencapai potensi maksimalnya. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawannya dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi bisnis.

Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Kawiana, 2020: 216), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi yang adil dan pantas diperlukan bagi perusahaan untuk menciptakan semangat kerja dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan (Wulandari, 2022). Kompensasi merupakan isu sensitif dalam hal kelayakan pemenuhan kebutuhan ketika tingkat kebutuhan saat ini meningkat dan gaji yang dibayarkan masih belum mencukupi. Seluruh karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang adil karena ketika kompensasi didistribusikan secara adil, karyawan merasa dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Perpindahan karyawan menjadi suatu fenomena yang turut mewarnai CV. Prima Advertising. Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa, yang beralamatkan di jalan Ngagel Jaya Selatan No.102 Wonokromo, Kota Surabaya. Berikut ini data *turnover intention* karyawan pada CV. Prima Advertising 4 tahun terakhir ini :

Tabel 1 Data *turnover intention* CV. Prima Advertising (2019 – 2022)

Thn	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	keluar	
2019	59	12	2	69
2020	69	-	1	68
2021	68	2	15	55
2022	55	2	4	53

Sumber : Data CV. Prima Advertising (2022)

Berdasarkan tabel 1 terlihat jumlah *turnover intention* karyawan dapat dikatakan sangat signifikan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kesetabilan manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turn over intention*.

KERANGKA TEORI

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya (Purwati & Maricy, 2021). Pegawai lokal dianggap sebagai aset karena berperan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan mempunyai kewajiban untuk menjaga kesejahteraan karyawannya dan memastikan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan yang berkualitas dan tidak ingin berhenti karena kurangnya perhatian dari perusahaan.

Menurut (Kawiana, 2020: 3), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik yang menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi.

Beban kerja merupakan suatu unsur otomatis yang dimiliki oleh individu yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut (Mahawati, dkk. 2021: -50). Stres yang dirasakan karyawan berbeda-beda pada setiap orang dan juga menurut jenis pekerjaan dan jabatan.

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Memberikan penghargaan adalah salah satu tugas MSDM dan mencakup semua jenis penghargaan pribadi sebagai imbalan atas kinerja tugas organisasi. Kompensasi adalah biaya utama keahlian, pekerjaan, dan loyalitas kepada perusahaan. Alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan adalah kompensasi. (Kawiana, 2020: 216).

Menurut (Mulianti, 2019), *turnover intention* mengacu pada kecenderungan untuk meninggalkan suatu pekerjaan, namun belum mencapai tahap untuk benar-benar berpindah pekerjaan ke perusahaan lain. Selain itu, niat berpindah dikatakan sebagai proses psikologis yang harus dilalui karyawan ketika mempertimbangkan pilihan pekerjaan lain karena ketidaksesuaian dengan kondisi kerja mereka saat ini.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei, karena jenis penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan fakta atau data yang ada di lapangan.

Populasi dan Sampel

Sampel penelitian ini seluruh karyawan CV. Prima Advertising yang berjumlah 37 karyawan. Total sampel mencakup 37 karyawan sebagai responden sampel. Dalam hal ini penentuan sampel menggunakan teknik nonprobability dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila jumlah populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan cara observasi, survei, wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan syarat untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat mewakili apa yang diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan program SPSS. Nilai hitung seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam

penelitian ini $> r$ (0,325) berarti seluruh indikator variabel tersebut valid..

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai uji konsistensi dengan temuan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui reliabilitas. Jika nilai Cronbach's alpha $> 0,6$ maka kuesioner atau survei dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha $< 0,6$. 0,6 berarti survei atau kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics		
Model	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	0,756	9
Kompensai	0,839	9
Turnover Intention	0,773	9

Sumber Data : Output Statistik SPSS 25 diolah Tahun 2024

Dari Tabel 2, seluruh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,756; 0,839 dan 0,773 $> 0,06$. Artinya seluruh variabel yang terdiri dari beban kerja, kompensasi dan turnover turnover dinyatakan reliabel dalam uji reliabilitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10,004	4,086
BEBAN KERJA	0,397	0,138
KOMPENSASI	0,334	0,111

Sumber Data : Output Statistik SPSS 25 diolah Tahun 2024

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa persamaan regresi dapat dijelaskan ada atau tidak ada hunungan antar variabel bebas dan

variabel terkait serta bisa memberikan pengaruhnya variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga sehingga hasil pada penelitian ini memiliki persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Model regresi yang didapatkan menunjukkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10,004 + 0,397X_1 + 0,334X_2$$

Hasil interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Hasil koefisien regresi (X_1) variabel beban kerja bernilai positif sebesar 0,397. Artinya beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja seorang karyawan meningkat sepanjang hidupnya. Semakin besar bebannya, semakin besar motivasi karyawan tersebut untuk keluar.
2. Hasil dari koefisien regresi (X_2), variabel Kompensasi bernilai positif sebesar 0,334 yang berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Jadi semakin tinggi Kompensasi yang didapatkan karyawan CV. Prima Advertising maka tidak dapat membuat karyawan bertahan, di mana kompensasi yang berlebihan tidak relevan dengan kebutuhan atau ekspektasi karyawan, sehingga tidak cukup untuk menahan mereka dari keinginan pindah kerja.
3. Hasil analisis regresi tersebut di atas bisa dilihat nilai konstanta persamaan regresinya sebesar 10,004 Artinya jika Beban Kerja dan Kompensasi bernilai 0

maka tingkat *turnover intention* pada CV Prima advertising sebesar 10,004.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	0,541	0,514	2,077

Sumber Data : Output Statistik SPSS 25 diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4, koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari R-square sebesar 0,541 atau 54,1% yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen. Artinya sebesar 54,1% variabel niat berpindah dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu usaha kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel tersebut.

UJI HIPOTESIS

Uji t

Tabel 5 Hasil SPSS Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,449	0,020
	BEBAN KERJA	2,869	0,007
	KOMPENSASI	3,011	0,005

Sumber Data : Output Statistik SPSS 25 diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5 terlihat nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Dari hasil tabel 5 di atas diperoleh

nilai t hitung sebesar 2,869 dan signifikansi sebesar 0,007. Dalam hal ini nilai t hitung sebesar 2,869 > nilai t tabel 2,032, dan nilai signifikansinya sebesar 0,007 < 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah/*turnover intention*.

2. Pengaruh kompensasi terhadap Turnover Intention. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar 3,011 > nilai t tabel 2,032, dan nilai signifikansinya sebesar 0,005 < 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah/*turnover intention*.

Uji F

Tabel 6 Hasil SPSS Uji F

ANOVA ^a				
Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,598	20,071	.000 ^b
	Residual	4,315		
	Total			

Sumber Data : Output Statistik SPSS 25 diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 6 Jadi F hitung (20,071) > F tabel (3,276). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) terhadap Turnover Intention (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada CV. Prima Advertising. Dapat

diambil kesimpulan bahwa Beban Kerja mendapatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan demikian semakin tinggi beban kerja karyawan, maka semakin besar keinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu kompensasi mendapatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan demikian semakin baik pemberian kompensasi serta pengelolaannya yang adil kepada karyawan maka semakin mudah dalam mempertahankan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Msdm: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Banyumas: CV. Pena Persada.

Dhania, D.R. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja (Studi Pada Medical Presentatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1(1),15-23.

Isvandiar, A., & Fuada, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Di Siplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Ilmiah Bisnis Da Ekonomi Asia, 11(2),1-8.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mesiasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business* (NCMAB) 2018, 405-424.

Kawiana, I.G.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bali: Unhi Press.

- Lestari, N.Y., & Mujiati, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3415.
- Mahawati, E. Et Al. (2021). Analisis Beban Kerja Da Produktivitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Marhamah, N.N., Seno, A.H.D., & Nugraha, H.S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 2746-1297.
- Mulianti, E. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Avana Indonesia Di Kota Batam.
- Priadana, P.D.H.M.S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Purwati, A.A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2, 77-91.
- Purwanti, A.A., Salim, C.A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8, 2580-3743.
- Sugiyono, P. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil). 2720-9687.
- Wulandari, N. (2022). Pengaruh Beba Kerja Da Kompensasi Terhadap Turnover Intention Kinerja Karyawan Pt. Kemasindo Cepat Medan.