

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan garmen termasuk industri manufaktur yang berpengaruh terhadap perekonomian. Perusahaan garmen mengolah bahan mentah berupa kain menjadi produk siap pakai bernama pakaian. Setelah minyak bumi dan gas, perusahaan atau industri garmen ini didampingi oleh industri tekstil merupakan penyumbang devisa bagi Indonesia. Selain itu, dengan sifat industri yang tergolong padat karya tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang sangat banyak, industri garmen terkenal sebagai penyedia lapangan pekerjaan utama dengan proses rekrutmen yang mudah.

Persaingan perusahaan garmen bisa dibilang ketat terutama di kota-kota besar seperti Semarang. PT. Sandang Asia Maju Abadi salah satu perusahaan garmen di Kota Semarang. Kota Semarang sendiri memiliki banyak perusahaan garmen bahkan berlokasi pada satu kawasan industri yang sama. Walaupun pada dasarnya dalam menjalankan aktivitas bisnisnya perusahaan garmen hanya berfokus pada memproduksi pakaian jadi, namun setiap perusahaan garmen memiliki ciri khasnya masing-masing terlepas dari kelebihan dan kekurangannya. Oleh sebab itu, diperlukan penataan perilaku organisasi dengan baik agar dapat mempertahankan keberadaannya sehingga tidak mengalami kekalahan dalam persaingan.

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.

Tabel 1.1 Presentase Perputaran Karyawan pada Beberapa Industri

Jenis Industri	Turnover Rate
Hospitality	29,4%
Healthcare	20,5%
Banking and Finance	18,7%
Manufacturing	17,0%
Services	16,2%
Not-for-profit	16,2%
Insurance	12,8%

Sumber: Compdata, 2018

Tabel 1.1 merupakan sekumpulan data yang diambil oleh Compdata (2018) yang dikumpulkan dengan cara mensurvei beberapa industri di Indonesia. Data diatas terlihat bahwa persentase atau tingkat turnover karyawan pada beberapa industri di Indonesia adalah tinggi, hal tersebut didasarkan pada satu pendapat ahli yang menyebutkan bahwa perusahaan yang memiliki persentase turnover karyawan lebih besar dari 10% maka dikategorikan tingkat *turnover* karyawan tinggi (Roseman, 1981). Industri manufaktur menempati posisi ke-4 dari 7 industri dengan turnover tinggi di Indonesia. Hal ini seharusnya menjadi perhatian yang serius untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia demi menekan angka *turnover*.

Paryani, (2014) menyebutkan bahwa lebih baik mengukur intensi *turnover* daripada mengukur perilaku *turnover* yang sebenarnya. Karena dengan mengukur

intensi *turnover* perusahaan terlebih dahulu dapat mengetahui minat tersebut, dengan hal ini maka perusahaan bisa segera merencanakan dan menetapkan perubahan yang terbaik untuk mengantisipasi karyawan melakukan turnover yang sebenarnya.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk memenangkan persaingan bisnis atau mempertahankan bisnisnya adalah diperlukan pengelolaan dan penataan perilaku organisasi dengan baik agar perusahaan mampu menciptakan tingkat yang rendah pada *turnover intention*. *Turnover intention* rendah tidak akan menimbulkan terjadinya turnover yang sebenarnya. *Turnover intention* bisa dikatakan rendah dapat dilihat dengan perusahaan tidak memiliki karyawan yang berminat untuk berhenti bekerja untuk tidak cari kerja lagi, tidak adanya karyawan yang berniat keluar dari perusahaan kemudian mencoba membuka usaha sendiri, karyawan tidak memiliki minat mencari pekerjaan yang sama di perusahaan lain, dan karyawan tidak berminat mencari alternatif pekerjaan baru di tempat lain.

Kuntungan apabila perusahaan memiliki *turnover* karyawan rendah adalah perusahaan tidak memerlukan biaya untuk rekrutmen, tujuan perusahaan cepat tercapai, aktivitas bisnis berjalan dengan lancar karena semua karyawan sudah paham jobdesknya masing-masing dan karyawan tidak kehilangan karyawan ahli yang menyebabkan produktivitas karyawan tinggi. Perusahaan dengan tingkat yang rendah pada turnover intention terlihat dari perilaku karyawan untuk menetap dalam sebuah organisasi. Dengan tingkat *turnover intention* rendah berarti karyawan merasakan kenyamanan atas pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Turnover intention tinggi dapat menyebabkan perusahaan manufaktur kalah bersaing. *Turnover intention* tinggi akan berpeluang memunculkan terjadinya turnover yang sebenarnya. *Turnover intention* tinggi adalah apabila terdapat banyak karyawan yang berniat berhenti bekerja untuk tidak cari kerja lagi, berniat keluar dari perusahaan kemudian mencoba membuka usaha sendiri, memiliki minat mencari alternatif pekerjaan yang sama diperusahaan lain, dan memiliki minat mencari alternatif pekerjaan baru diperusahaan lain. Jika perusahaan memiliki turnover karyawan tinggi maka perusahaan akan memerlukan biaya untuk rekrutmen, tujuan perusahaan akan lambat untuk tercapai, aktivitas bisnis terhambat, dan apabila perusahaan kehilangan karyawan ahli maka akan menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

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 (Veithzal Rivai, 2011),. Rivai juga menyebutkan bahwa beban kerja berat, lingkungan kerja tidak nyaman, dan kompensasi buruk merupakan faktor yang dapat menyebabkan turnover intention. Seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan erat kaitannya dengan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karier, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja (Mathis & Jackson, 2009). Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai yang menyebutkan beban kerja dan kompensasi merupakan faktor yang melatarbelakangi adanya *turnover intention*.

Beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan tugas pekerjaan karyawan yang memiliki batas waktu dalam penyelesaiannya. Apabila seorang karyawan

merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan sekumpulan tugas yang diberikan, hal tersebut tidak akan menjadikan persoalan atau dapat dikatakan bahwa beban kerja ringan. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan menjadi persoalan atau dapat dikatakan bahwa beban kerja berat. Apabila hal ini terus terjadi, karyawan akan merasakan malas untuk bekerja sehingga akan muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain maka terwujudlah *turnover intention* yang berpeluang besar menjadi *turnover* yang sebenarnya.

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. Apabila kompensasi buruk karyawan merasa tidak puas dan merasa tidak dihargai. Namun sebaliknya apabila kompensasi karyawan baik karyawan merasa puas dan dihargai kerja kerasnya.

Beban kerja berat dan kompensasi buruk merupakan beberapa penyebab seringnya pergantian karyawan dilakukan Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. *Turnover* karyawan yang tinggi ini terjadi setiap tahun bahkan setiap bulan, pada kurun lima tahun terakhir yaitu mulai tahun 2017-2021. Tabel 1.2 memaparkan Tingkat *turnover* karyawan tahun 2017-2021:

**Tabel 1.2 Data Perputaran Karyawan
PT.Sandang Asia Maju Abadi Semarang Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Persentase
1	2017	2970	1627	54,78%
2	2018	3195	1382	43,25%
3	2019	2822	1819	64,45%
4	2020	2918	2009	68,84%
5	2021	2812	1338	47,58%
Rata-Rata				55,78%

Sumber: Personalia PT.Sandang Asia Maju Abadi

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya, begitu pula dengan jumlah karyawan masuk dan keluar pada setiap tahunnya. Tingkat *turnover* pada PT. Sandang Asia Maju Abadi masih tergolong kategori sangat tinggi. Tingkat *turnover* karyawan ini dikatakan tinggi karena menurut Tsani, 2016, tingkat *turnover* karyawan di atas 10% pertahun dari total karyawan perusahaan yang masuk dan keluar perusahaan termasuk kategori tidak baik. Data tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat *turnover* setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. *Turnover* karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan persentase 68,84% dan jumlah karyawan keluar 2009 orang. Sedangkan tingkat *turnover* karyawan terendah terjadi pada tahun 2018 dengan persentase 43,25% dan jumlah karyawan keluar 1382 orang.

PT. Sandang Asia Maju Abadi mengalami perputaran karyawan setiap hari tanpa mempermasalahkannya padahal seharusnya hal ini mengganggu aktivitas perusahaan yang dapat merugikan perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi selain dikarenakan beban kerja yang berat dan kompensasi yang buruk juga dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang ada di Kawasan Industri Wijayakusuma jika keluar dari satu perusahaan tempat mereka bekerja, maka akan mudah mendapatkan pekerjaan lain di wilayah industri yang sama dengan bantuan satpam-satpam pada setiap perusahaan. Hal inilah yang membuat mereka berani mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaann tanpa berpikir panjang, terutama apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik yang ditandai dengan sering lembur sehingga reputasi karyawan tersebut baik dan lebih mudah mendapat pekerjaan dikawasan industri tersebut dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Beban Kerja yang

berat disebabkan oleh karyawan kurang ahli dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, ketidakmampuan karyawan memenuhi target jumlah, ketidakmampuan karyawan memenuhi target kualitas, dan ketidaksesuaian batas waktu pekerjaan dengan banyak pekerjaan yang dikerjakan. Berikut merupakan data target dan realisasi beban kerja karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi:

**Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Karyawan Sewing
PT. Sandang Asia Maju Abadi
Desember 2021**

Line	Minggu I		Minggu II		Minggu III		Minggu IV	
	Target	Output	Target	Output	Target	Output	Target	Output
1	1608	1608	1979	1979	1375	1375	1265	1265
2	1608	1608	1979	1979	1375	1375	1265	1265
3	2008	2008	2119	2119	1650	1650	1403	1403
4	2004	2004	2118	2118	1650	1650	1402	1402
5	5208	4343	5187	4062	4620	3673	4785	4785
6	5124	3833	5187	4047	4620	3605	2772	2772
7	4116	2405	5255	3395	4202	4202	3282	1986
8	2280	2280	4632	3160	1287	1287	3141	2255
9	3788	2831	4713	3245	3417	2665	4131	2221
10	5394	5394	5354	5154	4785	4785	4785	4785
11	5133	3262	1709	1709	2958	2958	2954	2754
12	2829	2829	2907	2407	2065	2065	2027	2027
13	4524	3080	2406	2406	2560	2060	2023	2023
14	4599	3062	4605	3302	4086	3053	5184	3819
15	3901	2901	3047	3047	2295	2295	4648	3120
16	5394	5394	5371	3971	2871	2871	4698	2936
17	5394	4434	5394	4358	4590	3562	1914	1914
18	5382	3582	4241	4241	4224	4224	4038	4038
19	4524	1740	5310	2844	4704	2345	4428	2889
20	3771	3771	3886	2886	3055	3055	5082	3756
21	5394	4409	3459	3459	4233	3140	2673	2673
22	2175	2175	5262	4073	4698	4298	3828	3828
23	4896	4896	5856	5856	5184	5184	3168	3168
24	2175	768	3654	1650	4002	2960	4524	3570

Sumber: PT.Sandang Asia Maju Abadi

Data diatas menunjukkan yang bercetak tebal merupakan ketidakmampuan karyawan merealisasikan target yang diberikan perusahaan. Target setiap hari dan setiap line berbeda tergantung pada kinerja karyawan dan kehandalan mesin saat dipergunakan untuk bekerja selain itu juga bergantung pada orderan yang masuk pada perusahaan. Data tersebut merupakan salah satu contoh pada kurun waktu satu bulan dimana karyawan sulit merealisasikan target data pada bulan-bulan lain pun sama, walaupun dapat mencapai target hasil tersebut sangat sesuai tanpa melebihi target yang diberikan. Beban kerja berat inilah salah satu faktor sering terjadinya pergantian karyawan. Selain itu, pekerjaan juga memiliki risiko yang besar karena berhadapan secara langsung dengan mesin dengan intensitas kerja yang tinggi.

Karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi hanya memiliki satu *shift* dengan hari kerja Senin-Jumat. Karyawan bagian sewing terdiri atas 250 karyawan tetap dan 638 karyawan kontrak. Masa kerja karyawan training yaitu 3 bulan yang kemudian akan diangkat sebagai karyawan kontrak yang akan diperpanjang setiap tahunnya apabila memiliki kinerja yang baik serta karyawan memiliki keinginan untuk diperpanjang kontraknya. Karyawan baru biasanya melalui training selama 3 bulan dengan praktik langsung menjahit produk perusahaan dengan target yang sudah ditentukan pada setiap line-nya. Perusahaan mengharapkan karyawan yang rapi, rajin, cepat, dan terampil untuk memenuhi target perusahaan, baik target jumlah, target kualitas, maupun target waktu. Namun pada kenyataannya karyawan kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Sedangkan kompensasi yang buruk dilatarbelakangi oleh nilai kompensasi yang kecil, nilai kompensasi kurang sebanding tidak sesuai dengan pekerjaan, dan

biaya hidup karyawan yang terlalu tinggi sehingga menilai bahwa kompensasi tersebut buruk. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pimpinan PT. Sandang Asia Maju Abadi kompensasi ada beberapa jenis yaitu gaji pokok, uang makan, asuransi kesehatan, bonus jika mencapai target kerja, bonus lembur hari biasa, bonus lembur hari besar, dan premi kehadiran. Kompensasi diberikan pada tanggal 5 dan 25 setiap bulannya berdasarkan hasil yang diperoleh pada produk yang berhasil dijahit pada setiap harinya yang kemudian diakumulasikan pada setiap bulan. Namun menurut data beban kerja, karyawan bagian sewing jarang sekali mencapai target yang diberikan perusahaan sehingga karyawan juga sangat jarang mendapat bonus. Kompensasi ini menjadikan alasan lain untuk keluar dari pekerjaannya atau merasakan *turnover intention*. Kompensasi ini juga menjadi faktor terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diungkapkan peneliti diatas, peneliti berniat untuk mengkaji lebih rinci mengenai hal tersebut. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada permasalahan perilaku organisasi. Oleh sebab itu, peneliti menarik judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi)“.

1.2 Rumusan Masalah

PT. Sandang Asia Maju Abadi memiliki mesin-mesin canggih untuk bisa memuat produk dengan kualitas terbaik dari merek yang dapat dikenal secara internasional, yaitu American Eagle Outfitters, Duluth Trading Co., Express, Sportscraft, SABA, JAG, REI Co-op, Huckberry, Desain Ukir, dll. Produk yang dihasilkan oleh PT. Sandang Asia Maju dapat dipakai oleh pria maupun wanita dengan tidak terbatas

pada usia. Dengan mempekerjakan lebih kurang 2.000 orang pegawai yang berkemampuan di bidang masing-masing, perusahaan bisa memproduksi rata-rata 200.000 produk pakaian pada setiap bulan.

Agar aktivitas bisnisnya berjalan sesuai harapan dari perusahaan dan tercapainya tujuan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan secara baik, diantaranya adalah bagaimana perusahaan mampu menciptakan *turnover intention* karyawan yang rendah agar tidak terjadi *turnover* yang sebenarnya. Namun seperti yang sudah diuraikan beserta data perusahaan pada latar belakang, PT. Sandang Asia Maju Abadi pada kenyataannya memiliki tingkat *turnover* yang tinggi, dimana *turnover* ini dilatarbelakangi beban kerja yang berat dan kompensasi yang buruk.

Berdasarkan uraian-urainan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penilaian karyawan bagian *sewing* mengenai beban kerja pada PT. Sandang Asia Maju Abadi?
2. Bagaimana penilaian karyawan bagian *sewing* mengenai kompensasi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi?
3. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan bagian *sewing* pada PT. Sandang Asia Maju Abadi?
4. Bagaimana pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sewing* pada PT. Sandang Asia Maju Abadi?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sewing* PT. Sandang Asia Maju Abadi?

6. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sewing* PT. Sandang Asia Maju Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah diuraikannya latar belakang dan rumusan permasalahan, adapun kegunaan dan tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui penilaian karyawan bagian *sewing* mengenai beban kerja pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.
2. Untuk mengetahui penilaian karyawan bagian *sewing* mengenai tingkat kompensasi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.
3. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* yang ada pada PT. Sandang Asia Maju Abadi
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sewing* pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sewing* pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *sewing* pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Segala bentuk penelitian yang dilakukan, pasti mempunyai manfaat untuk banyak pihak yang terkait pada penelitian seperti perusahaan, peneliti, responden, peneliti selanjutnya, dan pihak terkait lainnya. Yang bermanfaat adalah proses pemecahan permasalahan dan solusi atau hasil dari rumusan masalah yang diteliti. Kegunaan hasil penelitian ini untuk menentukan langkah strategis dari pencapaian suatu tujuan.

1. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap dengan adanya hasil penelitian ini, mampu menjadi landasan atau pedoman oleh perusahaan untuk menentukan langkah perusahaan demi meningkatkan kedisiplinan karyawan serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perkembangan perusahaan kedepannya.

2. Bagi Peneliti

Peneelitian ini diharapkan akan meningkatkan wawasan atau pemahaman untuk melihat persoalan bisnis dengan cara memecahkannya, terlebih yang berkaitan dengan tingginya turnover intention yang disebabkan karena beratnya beban kerja dan buruknya kompensasi yang diberikan.

3. Bagi Pihak Lain

Adanya hasil ini peneliti mengharap dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan salah satu aspek yang penting bagi perusahaan hal ini dikarenakan perilaku organisasi dapat menjelaskan mengenai bagaimana perilaku anggota organisasi saat bekerja dan atau pengaruh yang ditimbulkan dari perilaku tersebut terhadap kinerja organisasi. Sebuah perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya memiliki perilaku organisasi yang baik, yang dapat tercermin dari tingkah laku karyawan yang dapat memberikan pengaruh positif khususnya pada peningkatan kinerja perusahaan yang mengarah ke tujuan perusahaan.

Keuntungan bagi perusahaan apabila karyawannya memiliki perilaku organisasi yang baik yakni dapat membantu perusahaan untuk mencapai performa yang optimal dengan memahami perilaku karyawannya sehingga dapat melakukan pengelolaan yang tepat untuk mendendalikan perilaku mereka, dari tingkah laku karyawan tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Sedangkan apabila perilaku organisasinya tidak baik akan mempengaruhi penurunan kinerja perusahaan karena perusahaan tidak dapat mengelola tingkah laku karyawannya. Selain itu, pengelolaan perilaku organisasi tidak baik akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga mereka cenderung akan meninggalkan pekerjaannya, yang dikenal turnover. Terjadinya turnover berawal dari adanya turnover intention oleh karyawannya yang mana turnover intention ini merupakan peristiwa munculnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, perilaku organisasi yang baik dapat diamati dari tingkat turnover intention karyawannya yang rendah.

Perilaku Organisasi menurut (Robbins, S. P & Judge, 2008) adalah studi yang melakukan penyelidikan mengenai pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku organisasi yang bertujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan tersebut dalam rangka meningkatkan efektivitas perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut artinya perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang mempelajari perilaku anggota organisasi serta pengaruhnya dalam efektivitas perusahaan. Definisi perilaku organisasi menurut (Thoah, 2014) adalah studi yang berkaitan dengan aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diartikan bahwa perilaku

organisasi adalah ilmu yang mempelajari mengenai tingkah laku anggota organisasi atau anggota kelompok tertentu.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi menurut (Subekhi & Jauhar, 2013) yakni:

1. Peningkatan kepuasan kerja, hal ini dapat mempengaruhi perilaku seseorang di dalam organisasi yang mana kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh hak-hak yang diperoleh atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Pengurangan kealpaan, perilaku seseorang yang tidak masuk kerja dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja organisasi.
3. Penurunan turnover, kegiatan pengunduran diri para pekerja dalam perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi.
4. Peningkatan produktivitas, produktivitas organisasi dapat dilihat dari target, waktu, biaya, dan hasil kerja yang mana hal tersebut dapat berpengaruh pada perilaku organisasi dan kaitannya dengan efisiensi serta efektivitas kinerja.

1.5.2 *Turnover Intention*

Pergantian karyawan tidak dapat dihindari dalam setiap perusahaan, karyawan berkeinginan sendiri untuk keluar dari perusahaan ataupun diberhentikan oleh perusahaan. *Turnover intention* yaitu minat karyawan untuk berhenti bekerja. *Turnover intention* perlu diperhatikan bagi kegiatan bisnis karena *turnover intention* merupakan fenomena yang mungkin dapat terjadi dan menghambat aktivitas bisnis, oleh karenanya hal ini menjadi penting bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas bisnis.

Perusahaan mengharapkan *turnover intention* karyawan rendah karena *Turnover intention* yang rendah adalah apabila karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, tidak berminat mencari informasi pekerjaan lain yang sejenis, tidak berminat mencari informasi pekerjaan lain yang berbeda, dan tidak memiliki minat untuk berhenti kerja kemudian membuat usaha sendiri. Keuntungan perusahaan memiliki *turnover* karyawan rendah adalah perusahaan tidak memerlukan biaya untuk rekrutmen, tujuan perusahaan cepat tercapai, aktivitas bisnis berjalan dengan lancar karena semua karyawan sudah paham jobdesknya masing-masing, perusahaan tidak kehilangan karyawan ahli dan produktivitas karyawan tinggi.

Turnover intention tinggi adalah apabila perusahaan memiliki karyawan mempunyai minat untuk berhenti bekerja, mempunyai minat untuk mencari informasi alternatif pekerjaan yang sejenis, mempunyai minat untuk mencari informasi alternatif pekerjaan yang berbeda, dan mempunyai minat untuk berhenti bekerja kemudian membuat usaha sendiri. *Turnover intention* akan memicu terjadinya *turnover* yang sebenarnya. Jika perusahaan memiliki *turnover* karyawan tinggi maka perusahaan akan memerlukan biaya untuk rekrutmen, tujuan perusahaan akan lambat untuk tercapai, aktivitas bisnis terhambat, dan kehilangan karyawan ahli yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Mobley, 1978 menyatakan *turnover intention* adalah keinginan atau niat meninggalkan sebuah organisasi dengan sukarela atas dasar adanya niatan untuk berhenti bekerja atau berpindah ke tempat pekerjaan lain. Menurutny terdapat tiga indikator untuk mengukurnya :

1. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Menggambarkan karyawan yang memiliki pemikiran bimbang antara berhenti bekerja atau bertahan untuk tetap bekerja. Pastinya dikarenakan ketidakpuasan yang selanjutnya memunculkan karyawan memiliki pemikiran tersebut.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Indikator ini merupakan lanjutan dari indikator pertama yakni paada saat karyawan sudah bimbang untuk keluar atau bertahan, kemudian biasanya mereka akan mencari informasi lowongan pekerjaan, kemudian muncullah keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Keinginan mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Diawali oleh kebimbangan karyawan terkait berhenti atau bertahan yang akan memicu untuk mencari informasi lowongan pekerjaan. Jika karyawan merasa ada peluang maka karyawan tersebut semakin yakin untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.

Berdasarkan uraian indikator yang dikemukakan oleh Mobley, *turnover intention* tinggi adalah apabila karyawan mempunyai pikiran berhenti dari pekerjaannya, mempunyai minat meninggalkan, serta mempunyai minat mencari pekerjaan lain. Sebaliknya *turnover intention* rendah adalah apabila karyawan tidak mempunyai pikiran berhenti dari pekerjaannya, tidak mempunyai minat untuk meninggalkan pekerjaannya, dan tidak mempunyai minat mencari pekerjaan lain.

Henry Simamora, 2006 berpendapat bahwa *turnover intention* adalah perpindahan karyawan suatu organisasi dengan melewati batas keanggotaan suatu

organisasi tersebut. Maka menurut Henry Simamora (2004:626) terdapat 4 indikator *turnover intention*, yaitu:

1. Adanya niat untuk keluar
2. Adanya niat untuk mencari pekerjaan baru
3. Karyawan membandingkan perusahaan
4. Pemikiran untuk keluar

Turnover intention tinggi disimpulkan oleh adanya niat untuk keluar, kemudian diikuti dengan niat mencari pekerjaan baru, lalu mulai membandingkan perusahaannya dengan perusahaan lain sehingga muncul pemikiran untuk keluar. Sebaliknya jika *turnover intention* yang rendah disimpulkan dengan tidak adanya niatan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga ia tidak melakukan pencarian pekerjaan baru ataupun membandingkan perusahaannya dengan perusahaan lain serta tidak muncul pemikiran untuk keluar dari perusahaan.

Terdapat pendapat lain yakni dari Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) menyatakan pendapatnya mengenai *turnover intention* yaitu karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain sehingga ia memiliki intensitas keinginan untuk keluar. Ahli ini mengemukakan indikator yang menunjukkan adanya *turnover intention* karyawan:

- a. Pemikiran untuk keluar
- b. Mencari lowongan pekerjaan
- c. Keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat

Sehingga dapat disimpulkan dari teori di atas bahwa *turnover intention* tinggi akan ditunjukkan karyawan dengan pemikiran untuk keluar, mencari

lowongan pekerjaan, dan berkeinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Sebaliknya *turnover intention* rendah dapat dilihat dari karyawan tidak mempunyai pemikiran untuk keluar, tidak mencari lowongan pekerjaan, dan tidak ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Terdapat faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah dari pekerjaannya. Menurut pendapat Mobley (1978) faktor tersebut adalah:

Faktor keorganisasian, faktor yang berasal dari dalam organisasi tersebut, meliputi:

1. Besar atau kecilnya suatu organisasi, ukuran organisasi ini memiliki hubungan dengan pergantian karyawan, dimana organisasi yang besar cenderung lebih sering terjadi pergantian karyawan.
2. Besar atau kecilnya unit kerja, ukuran unit kerja pada organisasi memiliki hubungan dengan pergantian karyawan. Pergantian karyawan pada unit kerja selain dipengaruhi oleh tugas pekerjaan biasanya dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja. Pada unit kerja yang kecil pasti memiliki sumber daya manusia yang sedikit, unit kerja kecil ini cenderung memiliki tingkat pergantian pegawai yang rendah.
3. Sistem Pengajian, terdapat hubungan antara tingkat sistem penggajian dan tingkat pergantian karyawan. Perusahaan dengan penggajian rendah cenderung memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi.
4. Bobot pekerja, bobot pekerja menjadi masalah inti dari karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaan sangat tergantung pada penilaiannya terhadap bobot pekerjaan. Perusahaan dengan bobot pekerjaan berat cenderung memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

5. Gaya Kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat memimpin suatu organisasi dengan baik terutama kepeduliannya terhadap para karyawan. Tingkat pergantian karyawan kerap terjadi pada perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang buruk. Pergantian karyawan tidak hanya disebabkan oleh pegawai dengan sukarela keluar dari perusahaan namun juga karena pemutusan, pemberhentian atau pemecatan pegawai yang dilakukan oleh pemimpin.

Faktor Individual, faktor yang berasal dari dalam diri individu yang bekerja dalam organisasi, meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan, puas tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya mempengaruhi loyalitas terhadap perusahaan. Ketidakpuasan menyebabkan timbulnya keinginan atau niat untuk keluar dari perusahaan.
2. Pembayaran, tinggi rendahnya atau baik buruknya pembayaran oleh perusahaan terhadap karyawan memiliki pengaruh untuk tetap tinggal pada perusahaan atau mencari pekerjaan lain.
3. Promosi, kurangnya kesempatan naik jabatan karyawan juga menjadi alasan pengunduran diri dari karyawan. Perusahaan yang kurang memiliki kesempatan promosi cenderung memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi.
6. Bobot pekerjaan, merupakan satu aspek yang mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan. Perusahaan dengan bobot pekerjaan berat cenderung memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi.
4. Kerabat-kerabat kerja, hubungan dengan kerabat kerja juga mempengaruhi kenyamanan karyawan pada saat bekerja. Hubungan kerabat kerja

mencerminkan kepentingan dalam pekerjaan dengan persepsi yang berbeda-beda pada setiap karyawan. Perusahaan yang memiliki hubungan yang baik antar karyawan cenderung memiliki tingkat pergantian karyawan yang rendah.

5. Penyeliaan, pergantian karyawan tidak hanya disebabkan oleh pegawai dengan sukarela keluar dari perusahaan namun juga karena pemutusan, pemberhentian atau pemecatan pegawai yang dilakukan oleh pemimpin.
6. Keikatan terhadap organisasi, tingkat loyalitas karyawan ini berpengaruh dengan tingkat pergantian karyawan. Perusahaan dengan karyawan yang merasa memiliki cenderung mempunyai tingkat pergantian karyawan yang rendah.
7. Tekanan jiwa, sebagai sesuatu yang seringkali dianggap remeh oleh kebanyakan individu, baik yang merasakan maupun yang melihat orang lain. Seseorang dengan tekanan jiwa akan mempengaruhi kinerjanya pada saat bekerja.
8. Lingkungan kerja, kenyamanan karyawan dengan lingkungan kerja membuat betah untuk tetap tinggal dan sebaliknya ketidaknyamanan membuat karyawan keluar dari pekerjaan.

1.5.3 Beban Kerja

Pada setiap divisi sebuah perusahaan pasti memiliki beban kerja masing-masing yang harus dikerjakan. *Jobdesc* menjadi penting karena perusahaan dapat merencanakan untuk menentukan berapa orang tenaga kerja yang diperlukan, selanjutnya akan menentukan batas waktu penyelesaian pekerjaan. Chen et al (1992) yang mengemukakan beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan karyawan

secara individu atau unit organisasi yang wajib diselesaikan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan.

Perusahaan mengharapkan beban kerja yang ringan atau lebih tepatnya memiliki kesesuaian dengan kemampuan masing-masing karyawan. Beban kerja ringan akan menciptakan keefektifan dan keefisienan karyawan dalam bekerja, terlebih lagi karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Jika beban kerja ringan maka akan membuat karyawan nyaman untuk bekerja sehingga tidak memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan lain atau turnover intention. Namun sebaliknya apabila beban kerja berat maka akan membuat karyawan bekerja secara kurang maksimal, kinerja karyawan menurun, bahkan dapat meningkatkan tingkat turnover karyawan, jika turnover karyawan meningkat maka akan menyebabkan turunnya produktivitas perusahaan yang menjadikan tujuan perusahaan sulit dicapai. Sesuai dengan hasil penelitian oleh Ni Luh Tesi Riani (2017), Mutiara Putri Agustin (2018), dan Muhammad Sutikno (2020) yang menghasilkan bahwa beban kerja yang ringan dan sebanding dengan kemampuan dan waktu, membuat karyawan merasa nyaman sehingga akan membuat mereka tetap tinggal diperusahaan. Namun sebaliknya, apabila beban kerja berat dan tidak sebanding dengan waktu dan kemampuan karyawan maka akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan kemudian menyebabkan karyawan memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Munandar, 2014 menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja tersebut. Menurut nya, indikator untuk mengukur berat dan ringannya beban kerja yaitu:

1. Beban Fisik

Sesuatu yang dirasakan pada saat melakukan pekerjaan memiliki dampak gangguan kesehatan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan.

2. Beban Mental

Sesuatu yang dirasakan langsung oleh karyawan yang muncul saat karyawan melakukan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Beban Waktu

Batas waktu telah ditetapkan perusahaan dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Beban waktu dapat diartikan sebagai target waktu. Beban waktu yaitu: kecepatan dan ketepatan karyawan, serta melakukan pekerjaan dua/lebih dalam kurun waktu bersamaan.

Berdasarkan uraian indikator beban kerja menurut Munandar, beban kerja yang berat adalah pekerjaan berdampak pada gangguan kesehatan, pekerjaan menyebabkan gangguan mental karyawan seperti kebingungan, dan pekerjaan yang tidak sesuai antara jumlah dan waktu. Sebaliknya beban kerja ringan adalah pekerjaan yang tidak berdampak pada gangguan kesehatan, pekerjaan yang tidak menyebabkan gangguan mental karyawan, dan pekerjaan yang sesuai antara jumlah dan waktu.

Putra, 2012 menyatakan beban kerja adalah pekerjaan yang dikerjakan karyawan pada kurun waktu tertentu. Munandar mengemukakan indikator untuk mengukur berat atau ringannya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Penilaian dari karyawan terkait besar kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Penilaian ini termasuk juga hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Penilaian dari karyawan mengenai kondisi dari pekerjaannya, misalnya apakah pekerjaannya memiliki perubahan yang tidak menentu sehingga menuntut karyawan untuk cepat dalam mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi ketika bekerja agar target kerja tetap tercapai walaupun terjadi perubahan.

3. Penggunaan waktu kerja

Penilaian atau persepsi dari karyawan mengenai penggunaan waktu kerja dalam mengerjakan tugas pekerjaannya sampai tugas pekerjaan yang dilakukan telah selesai.

4. Standar Pekerjaan

Penilaian dari karyawan yang muncul mengenai pekerjaannya tentu saja dirasakan pada saat melakukan pekerjaan. Misal nya perasaan senang yang muncul saat mengetahui tugas yang akan dikerjakan dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu terlebih pada saat mengetahui akan mendapat bonus.

Berdasarkan uraian indikator dari Putra (2012), beban kerja yang berat adalah pekerjaan dengan target terlalu besar, pekerjaan yang sering berubah, waktu yang sedikit, dan perasaan individu yang tidak enak saat melakukan pekerjaan.

Sebaliknya beban kerja yang ringan adalah pekerjaan dengan target kecil, pekerjaan yang stabil atau tidak berubah, waktu yang banyak, dan perasaan nyaman individu saat melakukan pekerjaan.

Pengertian beban kerja adalah aktivitas unit organisasi yang dilakukan dengan analisa hierarki kekuasaan, analisa tugas kerja, atau analisa lain dalam kurun waktu yang sudah ditentukan, Suwatno, 2003. Untuk mengukur berat dan ringannya beban kerja menurut Suwatno (2003):

1. Waktu kerja
2. Kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan
3. Kesesuaian jenis pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan

Dari uraian indikator yang dikemukakan oleh Suwatno dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berat memiliki waktu kerja yang lama, ketidak sesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan dan ketidaksesuaian jenis pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan karyawan. Sebaliknya beban kerja yang ringan adalah memiliki waktu kerja yang tidak lama, kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan dan kesesuaian jenis pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan karyawan.

Organisasi atau perusahaan pasti menginginkan agar beban kerja tidak terlalu memberatkan sehingga mendapatkan hasil maksimal. Faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor Internal

Bersumber dari diri seorang individu akibat dari timbal balik yang dirasakan pada saat melakukan pekerjaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang bersumber dari luar seorang individu, seperti:

a. Tugas-tugas fisik

Semua hal yang dapat dilihat dan dapat disentuh yang berhubungan dengan peralatan yang digunakan pada saat melakukan pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Tata cara bekerja yang diterapkan oleh perusahaan seperti unit kerja, jadwal kerja, dan lainnya.

1.5.4 Kompensasi

Kompensasi menjadi aspek penting dalam perusahaan karena merupakan imbalan bagi karyawan dalam bekerja, hal ini adalah sesuatu yang dijadikan sebagai tujuan utama karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat dari (Sastrohardiwiroyo, 2003) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, demi tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan harus memberikan kompensasi sebagai timbal balik yang menguntungkan kedua belah pihak serta sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan.

Perusahaan mengharapkan kompensasi yang baik atau lebih tepatnya yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan. Keuntungan bagi perusahaan apabila memberikan kompensasi yang baik akan

meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan tinggi yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan selain itu juga membuat karyawan betah dan menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Sebaliknya apabila kompensasi buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun yang kemudian berdampak pada turunnya produktivitas perusahaan bahkan bisa menaikkan tingkat turnover karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian oleh Royan Zakaria & Isthofaina Astuty (2017), Mutiara Putri Agustin (2018), dan Muhammad Sutikno (2020), yang menyatakan bahwa baik buruknya kompensasi akan berpengaruh pada adanya keinginan atau niat dari karyawan keluar dari perusahaan. Makin baik kompensasi, niat karyawan tersebut semakin berkurang karna karyawan merasa dihargai, namun sebaliknya semakin buruk kompensasi yang diterima maka tingkat keinginan atau niat karyawan untuk berpindah pekerjaan semakin tinggi.

Henry Simamora (2004,445) mengemukakan kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Henry Simamora indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji yang sebanding dengan beban pekerjaan
2. Intensif yang sebanding dengan beban pekerjaan
3. Fasilitas yang mendukung
4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Berdasarkan uraian indikator menurut Henry Simamora, kompensasi yang baik adalah gaji yang diberikan sebanding dengan tugas atau beban pekerjaan, intensif atau bonus yang diberikan sesuai dengan tugas atau beban pekerjaan, fasilitas yang mendukung pekerjaan, dan tunjangan yang sesuai dengan harapan

karyawan. Sebaliknya kompensasi buruk adalah nilai gaji tidak sebanding dengan pekerjaan, intensif tidak sebanding dengan beban pekerjaan, fasilitas tidak mendukung pekerjaan, dan tunjangan tidak sesuai dengan harapan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada pegawai, berbentuk uang/bukan uang untuk timbal balik atas pengorbanan pegawai untuk perusahaan, Gaol (2014:310). Menurutnya, indikator dari kompensasi adalah:

1. Nilai gaji yang diterima
2. Nilai intensif yang diterima
3. Kesesuaian tunjangan dengan pekerjaan
4. Kesesuaian bonus dengan kemampuan karyawan mencapai target

Kompensasi dikatakan baik apabila memiliki nilai gaji pokok yang layak, memiliki nilai intensif yang layak, kesesuaian tunjangan dengan pekerjaan, dan kesesuaian bonus dengan kemampuan karyawan mencapai target. Sebaliknya kompensasi yang buruk adalah nilai gaji tidak layak, nilai tunjangan tidak layak, tidak sesuainya tunjangan dengan pekerjaannya, tidak sesuainya bonus dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target.

Kompensasi merupakan aspek penting untuk perusahaan maupun untuk karyawan. S. P Hasibuan (2013: 121) mengemukakan tujuan dari kompensasi adalah:

1. Ikatan kerja sama, kompensasi membuat adanya jalinan kerjasama perusahaan dengan para karyawan. Perusahaan wajib membayar kompensasi kepada karyawan sesuai aturan yang berlaku dan karyawanpun harus melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab.

2. Kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan atas pekerjaannya hal ini meliputi tugas pekerjaan yang sesuai kemampuan, gaji yang sesuai bobot pekerjaan, dan lainnya.
3. Motivasi, kompensasi yang baik akan menjadikan motivasi karyawan agar bekerja secara maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.
4. Stabilitas karyawan, kompensasi yang baik membuat stabilitas karyawan lebih terjamin sehingga meminimalisir terjadinya perubahan yang berpotensi menimbulkan konflik.
5. Disiplin, kompensasi yang baik membuat karyawan sadar kedisiplinan selain itu juga berdampak pada peraturan lain yang akan ditaati oleh karyawan.

1.5.5 Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen

1.5.5.1 Hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berat atau ringannya beban kerja bisa mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Beban kerja dapat dikatakan berat apabila karyawan merasakan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan merasakan kesulitan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, target jumlah terlalu besar, target kualitas terlalu besar, dan batas waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan berat pekerjaan. Sebaliknya beban kerja dikatakan ringan apabila karyawan merasakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan tidak merasakan kesulitan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, target jumlah yang harus diselesaikan ringan atau sedikit, target kualitas yang dicapai kecil, dan batas waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan berat pekerjaan.

Apabila karyawan memiliki beban kerja yang ringan maka mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dan target pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan, mereka merasa nyaman dan tidak terbebani oleh pekerjaannya sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun sebaliknya apabila karyawan memiliki beban kerja yang berat maka mereka menyelesaikan pekerjaan dan target perusahaan secara tidak maksimal dan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Sehingga menimbulkan karyawan ingin keluar dari pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu oleh Mutiara Putri Agustin, menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh signifikan artinya secara bersama-sama mempengaruhi satu sama lain. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Muhammad Sutikno, Churiyah Adduriyatun, dan I Putu Andreas Adi Astawa, menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan artinya, beban kerja yang berat akan menyebabkan *turnover intention* yang tinggi, namun beban kerja yang ringan akan menyebabkan *turnover intention* karyawan yang rendah. Hal tersebut secara bersama-sama saling mempengaruhi.

1.5.5.2 Hubungan Kompensasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Baik buruknya kompensasi bisa mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Kompensasi yang baik adalah nilai kompensasinya besar, nilai kompensasi dan pekerjaan yang diberikan sesuai, pemberian kompensasi tepat waktu, adanya dasar penetapan kompensasi yang jelas, dan kejelasan jenis

kompensasi yang diberikan. Sebaliknya kompensasi yang buruk apabila nilai kompensasi kecil, ketidaksesuaian nilai kompensasi dan pekerjaan yang diberikan, pemberian kompensasi tidak tepat waktu, tidak ada dasar penetapan kompensasi, dan tidak ada jenis kompensasi yang diberikan.

Apabila kompensasi buruk maka karyawan merasa tidak dihargai atas kerja keras dan pengorbanannya saat bekerja sehingga kemudian akan menyebabkan mereka berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila kompensasi baik maka karyawan merasa dihargai atas kerja keras dan pengorbanannya untuk perusahaan sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu oleh Mutiara Putri Agustin menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh signifikan artinya secara bersama-sama mempengaruhi satu sama lain. Kemudian penelitian terdahulu oleh Muhammad Sutikno, Churiyah Adduriyatun, dan I Putu Andreas Adi Astawa dengan variabel kompensasi dan *turnover intention*, menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh negatif dan signifikan artinya, kompensasi yang baik akan menyebabkan *turnover intention* yang rendah, namun kompensasi yang buruk akan menyebabkan *turnover intention* karyawan yang tinggi. Hal tersebut secara bersama-sama saling mempengaruhi.

1.5.5.3. Hubungan Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Beban kerja dan kompensasi merupakan dua hal yang saling berkaitan untuk dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Jika beban kerja ringan maka akan membuat *turnover intention* rendah dan jika kompensasi baik maka akan membuat *turnover intention* rendah pula. Maka dengan beban kerja rendah dan kompensasi yang baik akan menyebabkan *turnover intention* karyawan semakin rendah.

Memiliki beban kerja yang ringan akan membuat tingkat *turnover intention* karyawan rendah, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Irvianti dan Verina (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila beban kerja ringan maka akan menekan *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan.

Memiliki kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah untuk tetap pada pekerjaannya yang akan membuat *turnover intention* karyawan rendah. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Quartey (2013) bahwa kompensasi yang adil lebih mungkin untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan kompeten sehingga pegawai tersebut akan menetap di perusahaan.

Kedua variabel independen saling berhubungan sehingga menunjang variabel dependen. Seperti halnya beban kerja ringan dan kompensasi baik akan menciptakan karyawan merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaannya sehingga semakin rendah *turnover intention* karyawan. Tetapi sebaliknya apabila beban kerja berat dan kompensasi buruk akan membuat karyawan berpikir mencari pekerjaan dengan beban kerja ringan dan lebih baik kompensasinya. Oleh karena itu, jika

karyawan memilih suatu perusahaan tempat bekerja akan mempertimbangkan beban kerja dan kompensasi yang diberikan.

Pada penelitian terdahulu oleh Mutiara Putri Agustin menghasilkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian penelitian terdahulu oleh Muhammad Sutikno, dan I Putu Andreas Adi Astawa, menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan artinya, beban kerja yang berat akan menyebabkan *turnover intention* yang tinggi, namun beban kerja yang ringan akan menyebabkan *turnover intention* karyawan yang rendah. Berpengaruh negatif dan signifikan artinya, kompensasi yang baik akan menyebabkan *turnover intention* yang rendah, namun kompensasi yang buruk akan menyebabkan *turnover intention* karyawan yang tinggi.

1.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mutiara Putri Agustin (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Tidak Tetap Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Jember	Beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

2	Muhammad Sutikno (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Nastuti, Entri (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover (Studi Empiris Pada Pt Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang)	Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
4	I Putu Andreas Adi Astawa, dan	Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja	Kompensasi finansial berpengaruh negatif

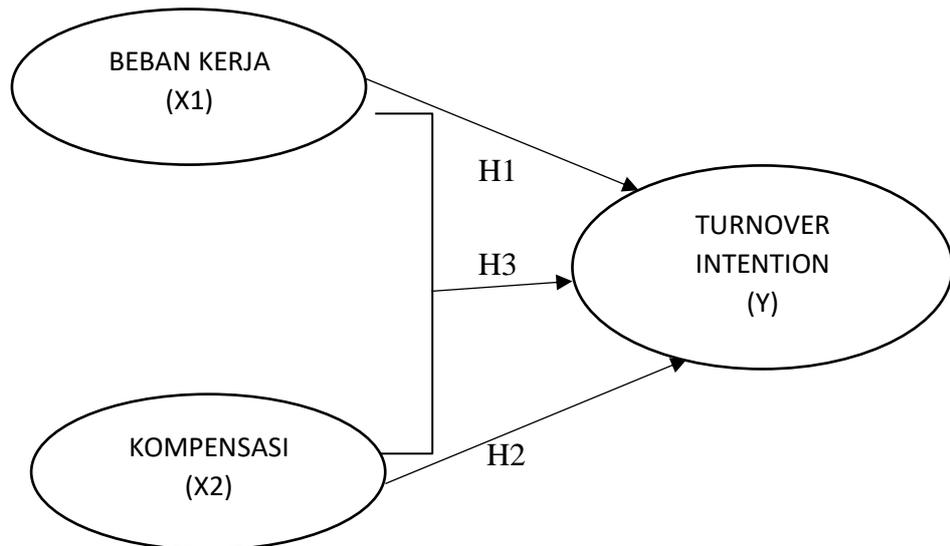
I Ketut Sutapa. (2020)	Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Harper Hotel Kuta	dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
5 Imam Taufik, Sri Harini, Sudarjati (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Bina Busana Semarang	Kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. Kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Dari beberapa penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap turnover intention, pengaruh negatif antara kompensasi dengan turnover intention, dan hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin berat beban kerja dan semakin buruk kompensasi akan membuat *turnover intention* karyawan tinggi.

1.7 Hipotesis

Penelitian ini membahas bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan dan bagaimana kompensasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Sehingga menjadi masalah perusahaan dan hipotesis yang dilakukan sebagai berikut :

- a. H1 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.
- b. H2 : diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.
- c. H3 : diduga terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.



Keterangan :

Beban Kerja (X1) : Variabel Independen (Variabel bebas)

Kompensasi (X2) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Turnover Intention (Y) : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

1.8 Definisi Konsep

Definisi konsep digunakan untuk dapat melihat batasan dari penelitian ini. Definisi konsep adalah penggambaran abstrak kejadian, fenomena, yang menjadi topik dari penelitian ilmu sosial (Singarimbun, 2006). Jadi dalam penelitian ini definisi konsep diperlukan untuk menentukan batasan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Adapun definisi konsep pada penelitian ini adalah :

1.8.1 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan atau niat meninggalkan sebuah organisasi dengan sukarela atas dasar adanya niatan untuk berhenti bekerja atau berpindah ke tempat pekerjaan lain (Mobley, 1978).

1.8.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat diselesaikan pada jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2012).

1.8.3 Kompensasi

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan, Henry Simamora (2004).

1.9 Definisi Operasional

Definisi ini menjelaskan adanya variabel yang memiliki nilai untuk menentukan indikator-indikator penelitian sebagai tolak ukur variabel dalam penelitian ini. Definisi operasional ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya turnover karyawan, berat ringannya beban kerja dan tinggi rendahnya kompensasi.

1.9.1 *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan atau niat meninggalkan sebuah organisasi dengan sukarela atas dasar adanya niatan untuk berhenti bekerja atau berpindah ke tempat pekerjaan lain Untuk mengukur tinggi atau rendahnya *turnover intention* menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Adanya niat/keinginan keluar dari perusahaan untuk tidak cari kerja lagi.
2. Adanya niat/keinginan keluar dari perusahaan untuk mencoba membuka usaha sendiri.
3. Adanya niat/keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang sama di tempat lain.

4. Adanya niat/keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan baru di tempat lain.

1.9.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat diselesaikan pada jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Untuk mengukur berat atau ringannya beban kerja digunakan indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian tugas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
2. Rasa/tingkat kesulitan dalam melakukan tugas pekerjaannya
3. Ketepatan target jumlah hasil pekerjaan yang harus dapat diselesaikan.
4. Ketetapan target kualitas hasil pekerjaan yang harus dihasilkan.
5. Ketetapan target waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

1.9.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan. Untuk mengukur baik atau buruknya kompensasi digunakan indikator sebagai berikut:

1. Besarnya nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan
2. Perbandingan nilai kompensasi dengan beban tugas pekerjaan
3. Ketepatan waktu dalam pembayaran kompensasi
4. Penggunaan dasar penetapan nilai kompensasi
5. Macam/jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

1.10 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah metode untuk menyelesaikan sebuah masalah berdasarkan variabel-variabel yang bersangkutan. Penelitian tersebut akan mencari hubungan dua atau lebih variabel dengan perhitungan statistik (Sugiyono 2010:56).

1.10.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yaitu *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana sebuah fenomena sosial terjadi dan berusaha membuat penjelasan mengenai kemunculan suatu permasalahan atau gejala (Neuman, 2007). Jadi, tidak hanya sekadar menggambarkan mengapa fenomena itu dapat terjadi di dalam objek yang diteliti tapi mengenai apa pengaruh yang ditimbulkan dari fenomena tersebut. Dengan kata lain, peneliti ingin menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel beban kerja, kompensasi dan turnover intention yang diteliti serta pengaruh antara variabel beban kerja, kompensasi terhadap turnover intention pada PT. Sandang Asia Maju Abadi.

1.10.2 Populasi dan Sampel

1.10.2.1 Populasi

Dapat kita tahu populasi sendiri tidak hanya orang melainkan dapat berupa benda yang memiliki kualitas dan karakteristik. Sehingga peneliti dapat menentukan batasan wilayah dan karakteristik suatu objek penelitian. Pentingnya untuk mengetahui batasan dan jumlah serta karakteristik dari populasi yang ditetapkan serta untuk menentukan sampel yang akan dipergunakan. Populasi yang akan

diteliti yaitu seluruh karyawan bagian *sewing* PT. Sandang Asia Maju Abadi berjumlah 888 orang.

1.10.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan karyawan bagian *sewing* yang memiliki tugas berkontribusi secara langsung dalam memproduksi produknya. Dimana karyawan ini bersifat heterogen yang terdiri atas karakteristik yang beragam seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan yang dapat diketahui secara pasti. Pada penelitian ini sampel digunakan untuk meneliti sebagian dari populasi karena akan sulit jika menggunakan seluruh populasi. Sampel memiliki arti bagian dari keseluruhan populasi. Untuk menentukan sampel yang diketahui jumlah populasinya maka dapat dihitung menggunakan rumus Solvin, yaitu rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel (10%)

Maka pada penelitian ini perhitungan sampelnya adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{888}{1+888(0,1)^2} \\ &= \frac{888}{1+8,88} \\ &= \frac{888}{9,88} = 89,8 = 90 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Jadi, penelitian ini akan memerlukan 90 sampel yang diambil dari karyawan bagian sewing.

1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menggunakan metode *probability sampling* hal ini didasari oleh anggota populasi akan diberikan kesempatan yang sama. Tipe pengambilan responden adalah *simple random sampling*. Dengan menggunakan teknik ini maka akan selaras dengan peneliti yang hanya menggunakan sampel sebagai objek penelitian dengan metode ini teknik yang digunakan dapat untuk menggambarkan keseluruhan dari populasi.

1.10.4 Jenis dan Sumber Data

1.10.4.1 Jenis Data

Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah informasi berupa angka kemudian akan diukur dan dihitung. Data kuantitatif diartikan sebagai proses penemuan informasi melalui frekuensi dari item-item jawaban kuesioner yang disiapkan sebagai bahan analisis.

Data kuantitatif yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari frekuensi item-item jawaban kuesioner. Item jawaban akan dibuat skala pengukuran yang disebut skala likert untuk mengukur persepsi beban kerja, kompensasi, dan turnover intention pada fenomena yang terjadi di PT.Sandang Asia Maju Abadi.

1.10.4.2 Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah berupa informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti sehingga belum diolah dari pihak manapun yang berkaitan dengan variabel yang diperoleh berdasarkan:

1. Kuesioner yang akan dijawab setiap butir pertanyaannya oleh responden, yaitu Karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi.
2. Wawancara yang dilakukan kepada pimpinan untuk memberikan penjelasan mengenai mengenai perilakunya saat bekerja, kebijakan perusahaan mengenai karyawan, aturan kompensasi dan beban kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berupa data yang sudah diolah oleh orang lain.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1. Dokumen dari perusahaan yang meliputi: catatan atau dokumentasi perusahaan yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, data jumlah karyawan, visi dan misi perusahaan, proses produksi, jobdesc setiap jabatan karyawan, struktur organisasi, dan data perubahan jumlah tenaga kerja tahun 2017-2021,
2. Data dari jurnal dan skripsi mengenai beban kerja, kompensasi, dan turnover intention,
3. Penelitian terdahulu yang berkaitan dan masih relevan apabila dipakai sebagai bahan pertimbangan, acuan, dan perbandingan.

1.10.5 Skala Pengukuran

Indikator pada semua variabel berjumlah lebih dari satu menyebabkan penelitian ini memerlukan skala pengukuran yang nantinya indikator akan dijadikan item pertanyaan sehingga perlu menetapkan kategori dari setiap indikator variabel.

Kategori variabel terdapat tiga variabel, variabel beban kerja memiliki kategori dari sangat berat hingga sangat ringan, variabel kompensasi memiliki kategori sangat baik hingga sangat buruk, sedangkan variabel turnover intention memiliki kategori sangat tinggi hingga sangat rendah.

Terdapat 5 skala dalam pengukuran digunakan sebagai tolak ukur penentuan panjang interval pada alat ukur sehingga akan menghasilkan data. Oleh sebab itu, dipilihlah skala likert sebagai skala pengukuran untuk mengukur persepsi mengenai beban kerja, kompensasi, dan turnover intention. Maka akan disediakan lima pilihan skala yakni kategori terendah diberi skor 1 dan kategori tertinggi diberi skor 5.

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian diperlukan data untuk kemudian dianalisis, dalam hal ini memerlukan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, meliputi::

1. Kuesioner atau Angket

Penggunaan angket tertutup menjadi salah satu tekniknya, angket tertutup hanya memberikan pilihan jawaban. Kuesioner diajukan kepada karyawan yang jawabannya akan berupa data sebagai acuan mengenai penilaian karyawan yang berkaitan dengan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, kompensasi yang diperoleh, dan ada atau tidaknya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

2. Wawancara

Wawancara adalah dialog antara peneliti dan narasumber yang didalamnya berisi informasi. Wawancara dilakukan secara langsung dengan perusahaan

untuk memberikan penjelasan penilaian karyawan mengenai perilakunya saat bekerja sebagai data pendukung kebenaran atas jawaban dari kuesioner, penjelasan penilaian karyawan mengenai perilakunya saat bekerja, kebijakan perusahaan mengenai karyawan, aturan kompensasi dan beban kerja.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan kegiatan mengumpulkan informasi terkait masalah objek penelitian. Penelitian ini menggunakan data dari jurnal tentang beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention*, serta penelitian yang sudah ada.

1.10.7 Instrumen Penelitian

Insrumen Penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena atau kejadian yang akan diteliti. Kuesioner menjadi salah satu instrumen penelitian ini yang berisi kumpulan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Sehingga dengan kuesioner maka informasi yang diharapkan oleh peneliti mudah untuk didapatkan. Jenis kuesioner adalah tertutup dimana tidak diberikan kebebasan menjawab dan diminta untuk memilikh jawaban yang sesuai dengan responden tersebut.

1.10.8 Teknik Pengolahan Data

1. *Editing*, proses editing dilakukan untuk dapat memeriksa seluruh jawaban responden dan dapat membaca kembali item-item jawaban sehingga pada proses editing dapat digunakan untuk alat meyakinkan kebenaran cara pengisian sehingga didapatkan data yang berkualitas.

2. *Coding*, yaitu memberikan kode untuk setiap data yang ada untuk penyederhanaan agar dapat dimasukkan ke SPSS. Proses pengkodean ini digunakan untuk memudahkan pengelolaan data maka data yang tidak dapat dikategorikan tinggi rendahnya atau tidak berupa angka seperti jenis kelamin, agama, dan usia dibentuk menjadi angka.

3. Pemberian Skor (*Skoring*) diperlukan untuk menetapkan kategori variabel penelitian yang mana dalam penelitian ini mengukur kategori variabel beban kerja, kompensasi dan turnover intention disebabkan indikator tidak hanya satu maka perlu diberikan skor sehingga masing masing indikator diberi skor untuk mengukur tinggi rendahnya. Sehingga masing masing variabel yang hendak diukur dapat diketahui perolehan tinggi rendahnya skor.

4. *Tabulating*, yaitu memasukkan data ke tabel untuk mempermudah pemahaman. Pada penelitian ini menggunakan tabulasi dengan cara pelaksanaan mekanis yakni dibantu dengan peralatan tertentu, yaitu computer. Serta menggunakan tabel silang yakni tersusun secara vertical dan horizontal terpecah pecah dan terorganisir dalam baris-baris horizontal.

1.10.9 Teknik Analisis

Analisis data merupakan metode pengelompokan dan memilah data terkait dengan variabel. Penelitian ini menggunakan analisis data secara kuantitatif. Data tersebut diolah dan dianalisis sehingga dapat menghasilkan data yang akurat sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan selanjutnya. Setelah data diolah peneliti dapat menarik kesimpulan.

1.10.9.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan teknik menganalisis data angka dengan melakukan pengujian secara statistik yang dalam pengujian ini dilakukan perhitungan sehingga hasil dapat dipertanggungjawabkan karena memenuhi aturan ilmiah seperti terukur, rasional, objektif. Penelitian ini akan menggunakan analisa data kuantitatif yang meliputi :

A. Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah menguji indikator setiap indikator pada variabel agar benar-benar valid. Pada setiap penelitian uji validitas diperlukan untuk dapat menghasilkan data yang akurat. Uji validitas ini juga akan membuktikan bahwa dari jawaban responden akan dapat ditarik kesimpulan apakah variasi nilai tersebut dapat menerangkan variabel. Uji validitas akan menerangkan tingkat ketepatan alat ukur, apakah sudah cocok dengan apa yang diukur. Dimana variabel X1 adalah beban kerja yang terdiri dari lima indikator. X2 adalah kompensasi yang memiliki lima indikator. Serta variabel Y yakni *turnover intention* yang terdiri dari empat indikator.

Perhitungan uji validitas akan dibuktikan dengan SPSS. Indikator dikatakan valid bila nilai korelasi r hitung $>$ r tabel dan bertanda positif.

B. Uji Reliabilitas

Penelitian memerlukan uji reliabilitas untuk menguji variabel agar ketika diukur ulang dengan indikator yang sama maka hasil dari data yang dihasilkan akan konsisten atau tidak berubah. Beban kerja terdiri atas lima indikator,

kompensasi memiliki lima indikator dan *turnover intention* yang terdiri dari empat indikator.

Uji reliabilitas dapat diukur menggunakan SPSS. Apabila pada saat melakukan pengujian menghasilkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka variabel tersebut dapat diartikan reliabel.

C. Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi akan membuktikan kekuatan hubungan variabel yang diuji. Kekuatan hubungan variabel dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi kemudian mencocokkan pada pedoman interval koefisien korelasi yang kemudian dapat diinterpretasikan kekuatan hubungannya.

Tabel 1.4 Pedoman Interpelasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Korelasi Rendah
0,40 – 0,599	Korelasi Sedang
0,60 – 0,799	Korelasi Kuat
0,80 – 1,000	Korelasi Sangat Kuat

D. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk membuktikan besarnya kontribusi pengaruh masing-masing variabel bebas mampu menjelaskan variabel dependen. Pengujian ini besarnya sumbangan pengaruh dinyatakan dalam bentuk persentase yang didasarkan pada pengujian. Sebagai contoh pada penelitian ini apabila dilakukan analisis koefisien determinasi maka *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh dari beban kerja dan kompensasi.

E. Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang mana dalam pengujian ini ketika X1 (beban kerja) diuji dengan variabel Y (*turnover intention*) maka akan menganggap X2 (kompensasi) tidak ada dan begitu sebaliknya apabila X2 (kompensasi) diuji dengan Y (*turnover intention*) maka akan menganggap X1 (beban kerja) tidak ada. Analisis regresi sederhana adalah suatu pengujian untuk membuktikan hubungan variabel yang diuji. Selain membuktikan hubungan, pengujian ini juga akan terlihat arah hubungan dari variabel yang diuji. Serta dapat melihat besarnya variabel independen memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap variabel dependen.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan garis lurus pengukuran menggunakan dua atau lebih variabel bebas yang mana dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni beban kerja dan kompensasi dan satu variabel terikat yakni *turnover intention*. Data yang digunakan untuk menguji umumnya berskala interval atau rasio.

F. Uji Signifikansi

1. Uji t Statistik (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji atau mengetahui signifikansi dua variabel. Untuk melakukan pengujian ini diperlukan dua dugaan sementara yang berkebalikan untuk membuktikan yang mana yang benar. Kedua hipotesis ini adalah H_a dan H_o dimana H_a adalah dugaan sementara yang

menyatakan terdapat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan H_0 adalah dugaan sementara yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi atau membandingkan besarnya nilai t tabel dengan t hitung.

2. Uji F Statistik (Uji Signifikansi Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan H_0 diterima apabila $F_{\text{penelitian}}(\text{hitung}) > F_{\text{tabel}}$, dan apabila H_a diterima apabila $F_{\text{penelitian}}(\text{hitung}) < F_{\text{tabel}}$. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansinya 5% maka bisa disebut juga apabila probabilitas signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak namun apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima