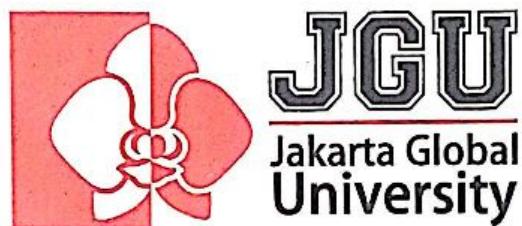




**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT CITRAMAS MAJUTAMA**

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

Nama : Kania Alyaputri
NIM : 200311901014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT CITRAMAS MAJUTAMA**

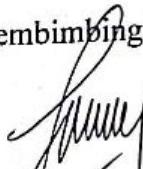
Disusun Oleh:

Nama : Kania Alyaputri
NIM : 200311901014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA 2024**

Depok, 19 Agustus 2024
Menyetujui Pembimbing,

Pembimbing I,


Udriyah, S.S.T., M.Mgt
NIK. S092019090005

Pembimbing II,


Yuni Pambren, S.S.T., M.Mgt
NIK. S092019090003

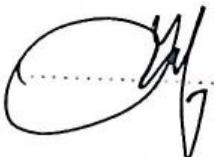
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Kania Alyaputri
NIM : 200311901014
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap
Turnover Intention Pada PT Citramas Majutama

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pengaji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing I : Udriyah, S.S.T, M.Mgt (.....) 

Pembimbing II : Yuni Pambreni, S.S.T, M.Mgt (.....) 

Ditetapkan di : Depok

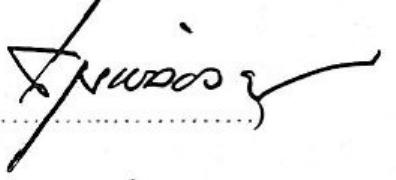
Tanggal : 19 Agustus 2024

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

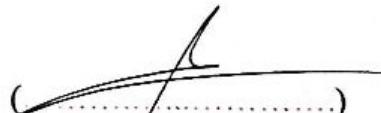
Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Kania Alyaputri
NIM : 200311901014
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap
Turnover Intention Pada PT Citramas Majutama

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, SE., MM (.....) 

Penguji II : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt (.....) 

Penguji III : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt (.....) 

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 19 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kania Alyaputri
NIM : 200311901014
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada
PT Citramas Majutama**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Royalti Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih-media-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 19 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Kania Alyaputri

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 19 Agustus 2024
Mahasiswa,



Kania Alyaputri
NIM. 20031190104

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Citramas Majutama”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Jakarta Global University. Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang dengan ikhlas memberikan kontribusi bagi penyelesaian penelitian ini. Maka penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu. Pihak-pihak yang terkait di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada ayah dan ibu, sebagai orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis.
2. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada PT Citramas Majutama dan Ibu Vitha Tjong sebagai *Human Resource Development* PT Citramas Majutama yang telah memberikan banyak bantuan dalam pengumpulan data yang diperlukan oleh penulis.
3. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Udriyah, S.S.T., M.Mgt dan Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt., sebagai dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran dari awal hingga akhir proses penulisan skripsi ini.
4. Tidak lupa penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen pengajar di Program Studi Manajemen Jakarta Global University yang telah memberikan ilmu dan wawasan dalam setiap mata kuliah yang penulis jalani selama studi.
5. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh teman-teman di Program Studi Manajamen, terutama Radhiyya Aisyah, Dea Tiara, dan Meliana Fransiska yang telah memberikan semangat, dukungan serta kerja samanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan guna perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Depok, 10 Juli 2024
Penulis,



Kania Alyaputri

ABSTRAK

Karyawan yang memiliki potensi sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kehilangan karyawan yang berkualitas akan membuat perusahaan mengeluarkan lebih banyak waktu dan biaya untuk merekrut dan melatih penggantinya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mempertahankan individu karyawan yang ada. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu mempertahankan talenta yang ada dalam perusahaan dengan memberikan kompensasi yang baik yang dapat mencegah karyawan untuk melakukan *turnover*. Kemudian, pembagian pekerjaan yang tidak seimbang dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan dan berpotensi meningkatkan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur pengaruh signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama. Hasil pengujian hipotesis dan hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama. Nilai koefisien determinasi (*Adj R²*) sebesar 0,532 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent kompensasi dan beban kerja terhadap variabel dependen *turnover intention* yaitu sebesar 53,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,8% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti atau tidak dimasukkan dalam regresi penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Employees with high potential are needed to carry out activities in the company so that company goals can be achieved properly. Loss of qualified employees will cost organization more time and money in recruiting and training replacements. For this reason, HR management is needed to retain existing individuals. Good HR management helps maintain existing talent in the organization by providing good compensation that can be a deterrent for employees to leave the company. Then, an unbalanced division of labour can result in an excessive workload for employees and potentially increase an employee's intention to turnover. This research uses a quantitative approach. This study aims to measure the significant influence of compensation and workload on turnover intention at PT Citramas Majutama. The results of hypothesis testing and multiple linear analysis show that compensation and workload have a significant influence on turnover intention at PT Citramas Majutama. The coefficient of determination ($Adj R^2$) is 0.532, which indicates that the contribution of independent variables compensation and workload to the dependent variable turnover intention is 53.2%. In comparison, the remaining 46.8% is influenced by other variables that have not been studied or are not included in the regression in this study.

Keywords: Compensation, Workload, Turnover Intention.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Dasar Teoritis yang Digunakan.....	11
2.1.1 Kompensasi	11
2.1.2 Beban Kerja.....	20
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	24
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Rumusan Hipotesis	34
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	34
2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
2.4.3 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	36

BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Metode Penelitian	38
3.2 Fokus Penelitian	38
3.3 Lokasi Penelitian.....	38
3.4 Alur Penelitian	39
3.5 Variabel Penelitian.....	39
3.6 Definisi Operasional	40
3.7 Populasi dan Sampel	41
3.7.1 Populasi	41
3.7.2 Sampel.....	41
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.9 Teknik Analisis Data.....	43
3.9.1 Uji Instrumen	43
3.9.2 Analisis Deskriptif	44
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.9.4 Uji Hipotesis.....	45
3.9.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	48
4.1.2 Struktur Organisasi.....	49
4.2 Hasil	53
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	53
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.4 Analisis Deskriptif	57
4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	67
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
4.6.2 Uji Simultan (Uji F)	72
4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
4.8 Pembahasan.....	75
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	76
4.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	77
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	79
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	79
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	lxxv

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang dapat menggerakkan aktivitas perusahaan, mulai dari pelaksanaan, pemeliharaan dan perancangan setiap sistem di dalam perusahaan (Aula dkk., 2022). Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya (Ratnasari dkk., 2020). Menurut Maula & Sasana (2022) keberadaan sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset penting untuk kesuksesan perusahaan, terutama sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas tinggi. Individu-individu tersebut memberikan kontribusi yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan perusahaan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik (Imbron & Pamungkas, 2021). Kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas akan menimbulkan waktu dan biaya yang lebih besar bagi perusahaan dalam merekrut maupun melatih penggantinya. Oleh karena itu, diperlukan manajemen untuk dapat mengelola (*memanage*) dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada (Aula dkk., 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan yang melibatkan tanggung jawab yaitu merekrut, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja (Saranya & Saravana, 2019). Menurut Veithzal, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya pada bahan mentah, alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya. Penanganan semua permasalahan sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan (Veithzal dkk., 2015). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Armstrong, 2014). Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi atau perusahaan

tidak dapat menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah tingginya tingkat *turnover* pada karyawan (Mathis & Jackson, 2021).

Terdapat suatu masalah klasik menyangkut peran sumber daya manusia yang sering mengganggu dan menghambat produktivitas perusahaan yaitu adanya *turnover* pada karyawan. *Turnover* pada karyawan masih menjadi permasalahan signifikan di perusahaan. *Turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan (Margono & Pogo, 2022). *Turnover* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan (Veithzal dkk., 2015). Menurut Novliadi dikutip dalam Udriyah dkk. (2018) *turnover* pada karyawan dapat merugikan suatu perusahaan baik dari segi sumber daya, biaya, dan motivasi karyawan.

Permasalahan *turnover* pada karyawan dialami oleh PT Citramas Majutama. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan atau *supplier* robot mesin las dan *spare partnya* untuk kebutuhan pabrik industri yang berhubungan dengan logam yaitu pabrik kendaraan roda empat, roda dua, maupun *heavy industry* atau alat berat. Berdasarkan data yang penulis terima dari *Human Resource Development* PT Citramas Majutama, terdapat fenomena terjadinya keluar masuk antara karyawan di PT Citramas Majutama. Berikut data jumlah karyawan yang keluar masuk di PT Citramas Majutama yang ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Keluar Masuk Karyawan PT Citramas Majutama

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase (%)
2019	140	15	6	11%
2020	131	19	5	15,3%
2021	117	24	8	22%
2022	101	27	4	30,16%
2023	78	30	7	45,11%
Total Karyawan Tahun 2024		55		

Sumber: HRD PT Citramas Majutama, 2024

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa adanya fenomena *turnover* karyawan selama 5 tahun terakhir di PT Citramas Majutama. Pada tahun 2019, persentase tingkat *turnover* karyawan mencapai 11%. Pada tahun 2020 terdapat peningkatan sebesar 15,3%. Kemudian, pada tahun 2021 terdapat peningkatan sebesar 22%. Lalu, pada tahun 2022 meningkat sebesar 30,16%. Pada tahun 2023 meningkat mencapai 45,11%. Menurut Prabawa & Suwandana dalam Swadarma & Netra (2020) *turnover* karyawan dikatakan “normal” apabila berkisar antara 5% sampai dengan 10% per-tahun. Dapat dikatakan “tinggi” apabila melebih 10% per-tahun. Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di PT Citramas Majutama tergolong tinggi karena data menunjukkan bahwa persentase *turnover* melebihi 10% setiap tahunnya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Menurut Mathis & Jackson dalam Wijayanti & Anisa (2022) faktor kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Menurut Kadarisman (2014), suka maupun tidak suka, sadar

ataupun tidak, kompensasi adalah bentuk yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, pemberian kompensasi yang baik dapat menjadi pencegah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikannya kepada perusahaan (Veithzal dkk., 2015). Permasalahan yang terjadi di PT Citramas Majutama dalam faktor kompensasi yaitu salah satunya adalah penurunan gaji yang dialami oleh karyawan. Berikut data rata-rata gaji karyawan per-bulan selama 5 tahun terakhir dengan perbandingan UMR Jakarta, ditunjukkan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Rata-rata Gaji Karyawan dan UMR Jakarta

Tahun	Rata-rata Gaji Karyawan Per-bulan	UMR Jakarta
2019	Rp 5.142.000	Rp 3.940.973
2020	Rp 5.317.000	Rp 4.267.349
2021	Rp 5.317.000	Rp 4.416.186
2022	Rp 5.208.000	Rp 4.614.854
2023	Rp 5.192.000	Rp 4.901.798

Sumber: HRD PT Citramas Majutama, BPS Jakarta, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa karyawan mengalami penurunan gaji, di mana pada tahun 2021 menunjukkan gaji sebesar Rp 5.317.000. Kemudian pada tahun 2022 turun menjadi Rp 5.208.000. Pada tahun 2023 menurun menjadi Rp 5.192.000. Selain itu, apabila rata-rata gaji karyawan dibandingkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) Jakarta, rata-rata gaji karyawan PT Citramas Majutama jauh lebih besar, tetapi mengalami penurunan. Berdasarkan pasal 83 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, mengatur bahwa perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang telah ditetapkan, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Kemudian, penurunan gaji tersebut disertai dengan pemotongan. Berikut data potongan gaji pada karyawan, ditunjukkan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Potongan Gaji Karyawan

No.	Jenis Potongan	Jumlah Potongan	Keterangan
1.	Potongan sakit	Rp 125.000	Potongan karena sakit
2.	Potongan terlambat	Rp 100.000	Potongan karena terlambat
3.	Potongan izin tidak masuk	Rp 100.000	Potongan izin tidak masuk meskipun dalam keadaan mendesak
4.	Potongan alfa tidak hadir	Rp 200.000	Potongan alfa karena tidak hadir

Sumber: HRD PT Citramas Majutama, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang izin karena sakit mengalami pemotongan gaji sebesar Rp 125.000. Kemudian karyawan mengalami pemotongan gaji dengan alasan terlambat masuk kantor yaitu sebesar Rp 100.000. Lalu, izin tidak masuk kantor meskipun dalam keadaan mendesak akan dipotong sebesar Rp 100.000. Alfa atau tidak hadir akan dipotong sebesar Rp 200.000. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, karyawan merasa bahwa pemotongan gaji cukup besar mengingat gaji yang semakin menurun. Hal tersebut membuat karyawan harus tetap masuk bekerja meskipun dalam keadaan sakit atau sedang ada keperluan penting karena takut gajinya akan dipotong, sehingga para karyawan merasakan adanya tekanan dan merasa tidak diperhatikan oleh atasan.

Menurut Robert dalam Yosiana & Suci (2022) faktor lain yang dapat mendorong seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya yaitu beban kerja yang berat. Beban kerja merupakan aktivitas atau tugas yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu (Cahyaniz, 2023). Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, beban kerja yang dialami karyawan cukup berat dan menyebabkan keinginan keluar dari perusahaan. Berikut tabel beban kerja karyawan divisi *marketing, maintenance, gudang, admin, finance*, dan HR di PT Citramas Majutama ditunjukkan pada Tabel 1.4

Tabel 1.4 Beban Kerja Karyawan

No.	Divisi	Kegiatan	Target	Overtime	Realisasi	Keterangan
1.	Marketing	Penjualan robot mesin las dan spare partnya	Rp 2.000.000.000 setiap 3 bulan	2 bulan	Rp 800.000.000 sampai dengan Rp 1.000.000.000 setiap 3 bulan	Karyawan membutuhkan overtime 2 bulan untuk mendapatkan target
2.	Maintenance	Penanganan dan perbaikan robot mesin las	Menyelesaikan penanganan dan perbaikan robot mesin las pada hari kerja	Hari libur (Sabtu dan Minggu)	Menyelesaikan penanganan dan perbaikan robot mesin las pada hari kerja dan hari libur	Karyawan membutuhkan overtime hari libur untuk menyelesaikan penanganan dan perbaikan robot yang <i>trouble</i>
3.	Gudang (kurir)	Menyelesaikan pengiriman barang ke pelanggan	Mengirim barang ke pelanggan secara tepat waktu selama 8 jam kerja	2 – 4 jam	Menyelesaikan pengiriman barang ke pelanggan hingga 10 – 12 jam kerja	Karyawan memerlukan overtime antara 2 hingga 4 jam untuk mengantarkan barang ke beberapa pelanggan yang lokasinya berjauhan
4.	Admin	Menyelesaikan stock opname	Menyelesaikan stock opname selama jam kerja	3 – 5 jam	Menyelesaikan stock opname hingga 11 – 13 jam kerja	Karyawan membutuhkan overtime antara 3 hingga 5 jam

No.	Divisi	Kegiatan	Target	Overtime	Realisasi	Keterangan
						untuk menyelesaikan tugas karena keterbatasan tenaga kerja
5.	Finance	Menyelesaikan penagihan dan mengirimkan faktur ke pelanggan serta memantau pembayaran	Menyelesaikan penagihan dan mengirimkan faktur ke pelanggan serta memantau pembayaran selama jam kerja	3 – 5 jam	Menyelesaikan penagihan dan mengirimkan faktur ke pelanggan serta memantau pembayaran hingga 11 - 13 jam kerja	Karyawan membutuhkan overtime antara 3 sampai 5 jam kerja untuk menyelesaikan tugas dikarenakan jumlah order yang banyak dan keterbatasan tenaga kerja
6.	HR	Menyelesaikan tugas rekrutmen	Menyelesaikan tugas rekrutmen pada jam kerja	4 – 5 jam	Menyelesaikan tugas rekrutmen hingga 12 -13 jam kerja	Karyawan membutuhkan overtime 4 – 5 jam kerja karena volume pelamar yang tinggi dan keterbatasan tenaga kerja bagian HR

Sumber: HRD PT Citramas Majutama, 2024

Berdasarkan tabel di atas, permasalahan beban kerja yang dialami setiap individu karyawan bagian *marketing* adalah karyawan diwajibkan dapat mencapai target penjualan robot mesin las dan *spare partnya* yang dijual senilai ratusan juta dengan target senilai 2 miliar setiap 3 bulan. Namun, pada realisasinya, karyawan

hanya dapat mencapai 800 juta sampai dengan 1 miliar setiap 3 bulannya dikarenakan banyaknya pesaing atau kompetitor merek lain yang memiliki spesifikasi robot mesin las yang lebih canggih. Jika, karyawan tidak dapat mencapai target, maka karyawan tidak akan memperoleh komisi ‘sama sekali’. Hal tersebut membuat karyawan merasakan *stress* dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, sehingga karyawan membutuhkan *overtime* selama sekitar 2 bulan untuk dapat mencapai target 2 miliar.

Kemudian, beban kerja karyawan teknisi bagian *maintenance* adalah karyawan terpaksa mengorbankan waktu berharga bersama keluarga setiap akhir pekan, karena harus bekerja lembur pada hari Sabtu dan Minggu untuk penanganan dan perbaikan robot yang *trouble*. Hal ini memaksa karyawan untuk melewatkkan momen-momen penting yang seharusnya dihabiskan bersama orang-orang tercinta. Kemudian, permasalahan beban kerja yang dialami oleh karyawan bagian gudang (kurir) adalah karyawan ditargetkan untuk mengirim barang selama 8 jam kerja kepada pelanggan. Namun, pada realisasinya, karyawan harus bekerja lembur membutuhkan waktu ekstra 2 – 4 jam untuk dapat menyelesaikan pengiriman dikarenakan jumlah pelanggan yang banyak dengan lokasi yang berjauhan antar pelanggan seperti di kawasan industri Cibitung, Cikarang, Karawang Barat, dan Karawang Timur.

Permasalahan beban kerja karyawan bagian admin yaitu karyawan membutuhkan *overtime* 3 – 5 jam kerja untuk menyelesaikan tugas *stock opname*, dikarenakan keterbatasan tenaga kerja. Kemudian, permasalahan karyawan bagian *finance* adalah karyawan membutuhkan *overtime* 3 – 5 jam karena menyelesaikan penagihan kepada pelanggan yang sudah jatuh tempo dengan membuat dan mengirimkan faktur ke pelanggan serta memantau pembayaran yang belum diterima. Kurangnya tenaga kerja dan volume order yang tinggi menyebabkan karyawan bagian *finance* melakukan jam lembur kerja. Permasalahan beban kerja bagian *Human Resource* atau HR adalah karyawan membutuhkan *overtime* untuk menyelesaikan tugas rekrutmen karena volume pelamar yang tinggi juga keterbatasan tenaga kerja. Para karyawan membutuhkan lembur dan sama sekali

tidak mendapatkan tunjangan uang lembur sehingga hal tersebut menyebabkan stres dan menimbulkan adanya keinginan keluar dari perusahaan.

Variabel penelitian yang diteliti yang berpengaruh terhadap *turnover intention* (niat keluar perusahaan) yaitu kompensasi dan beban kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor kompensasi dan beban kerja agar karyawan merasa nyaman bekerja dan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya, meneliti fenomena *turnover intention* tetapi hasil-hasilnya menunjukkan variasi, sehingga belum ada kesimpulan yang dapat diambil. Dalam penelitian Marhamah (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan dalam penelitian Ayu & Mayliza (2019) menunjukkan bahwa kompensasi justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan penelitian dari Bogar dkk. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Keberagaman temuan ini menciptakan sebuah gap penelitian yang menandakan kebutuhan akan penelitian untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* lebih mendalam. Hal tersebut mendorong peneliti untuk meneliti fenomena tersebut seperti pada penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Citramas Majutama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dapat didefinisikan dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan memperluas, meningkatkan, dan memberi referensi wawasan pengetahuan khususnya mengenai topik pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengantisipasi masalah pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Citramas Majutama. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan atau rekomendasi pada PT Citramas Majutama mengenai pengembangan lebih lanjut pada manajemen sumber daya manusia untuk menjadikan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhisty, S. P., Fauzi, A., & Simorangkir, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*.
- Agustina, A. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
- Agustina, T. F. (2020). *Pengaruh Kompensasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Purbalingga*. Institute Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does Turnover Intention Mediate The Effects Of Job Insecurity and Co-worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*.
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Belajar.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Institut Teknologi Sepuluh Nopember*.
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non-finansial, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Universitas Sam Ratulangi*.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Cahyaniz, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*.
- Desil, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Kariawan PT. BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika*.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Drastyana, S. F. (2021). Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi. *Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo*.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.

- Fitriyah, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Cipta Pratama Karya. *Universitas Jayabaya*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hak, M. R. J., Fitriani, L. K., & Arraniri, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Fajar Toserba Talaga. *Indonesian Journal of Strategic Management*.
- Haliza, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Harnoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. UR Press.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*.
- Jay, M. (2021). *The Defining Decade: Why Your Twenties Matter - And How to Make the Most of Them Now*. Twelve.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Kurniawati, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Norgantara Prima Perkasa Semarang*. Universitas Semarang.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Taofan, A. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Bogor. *Universitas Jayabaya*.
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., & Rahayu, P. P. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Margono, & Pogo, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Deporindo Telekomunikasi. *POCURATIO:Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Marhamah, N. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Universitas Diponegoro*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Maula, R. R., & Sasana, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Proses Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*.
- Maulida, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Penerbit Goodwood*.

- Maulidiyah, A. J. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Jawa Pos Radar Malang*.
- Meliyanti, A. D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: (Studi Kasus Pada Operator PT Multi Technic Insulation)*. UPN Veteran Jakarta.
- Mulianti, E. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Avava Indonesia Kota Batam*. Universitas Putera Batam.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Munandar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Nata, K. D., & Perkasa, H. D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD) Jakarta Timur. *Neraca*.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. (2022). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PO Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Pink, D. H. (2018). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Canongate Books.
- Prawitasari, A. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu*.
- Ratnasari, S. L., L. Saulina, B., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Universitas Sam Ratulangi*.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Salsabila, P. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen)*. Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Saranya, B., & Saravana, K. B. (2019). *E-Human Resource Management*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2018). *Metodelogi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Universitas Islam Sultan Agung*.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. N. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *Universitas Udayana*.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta

- Dampaknya Terhadap Turnover Intention di PT Binabusana Internusa Semarang. *Politeknik Negeri Semarang*.
- Veithzal, R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Vindi, P. K. I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. XYZ*. Universitas Andalas.
- Wanboko, S. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Universitas Sam Ratulangi*.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijayanti, E. P., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Universitas Ahmad Dahlan*.
- Yandri, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Greenation*.
- Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana. *Universitas Pendidikan Ganesha*.