

***TURNOVER INTENTION* DITINJAU DARI MOTIVASI  
KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI PADA  
CV TORTA INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Oleh:

**LAILATUL VITRIYAH**  
NPM: 19.1.02.02.0080

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

**LAILATUL VITRIYAH**

NPM: 19.1.02.2.0080

Judul:

***TURNOVER INTENTION* DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA, BEBAN  
KERJA DAN KOMPENSASI PADA CV TORTA INDONESIA**

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 14 Juli 2023

Pembimbing I



Restin Meilina, M.M.  
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.  
NIDN. 0720108202

# LEMBAR PENGESAHAN

**Skripsi oleh:**

**LAILATUL VITRIYAH**

NPM: 19.1.02.2.0080

Judul:

***TURNOVER INTENTION* DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA, BEBAN  
KERJA DAN KOMPENSASI PADA CV TORTA INDONESIA**

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri  
Pada Tanggal 14 Juli 2023

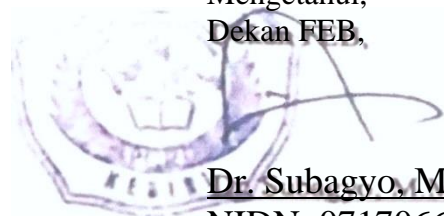
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia penguji:

1. Ketua Penguji : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Basthoumi Muslih, M.M.
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M.  
NIDN. 0717066601

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Lailatul Vitriyah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk/11 November 1998  
NPM : 19.1.02.02.0080  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Kediri, 14 Juli 2023  
Yang Menyatakan

**LAILATUL VITRIYAH**  
NPM. 19.1.02.02.0080

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto:

*“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu.”*

(Ali bin Abi Thalib)

Kupersembahkan karya ini untuk:

**Seluruh Keluargaku Tercinta**

## ABSTRAK

**Lailatul Vitriyah:** *Turnover Intention* Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Pada CV Torta Indonesia, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi.

Fenomena sosial yang harus disikapi dan diperhatikan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia salah satunya, yaitu *Turnover intention*. Sebab sumber daya manusia merupakan komponen penting penggerak suatu organisasi dalam perusahaan. Sehingga perlu pengelolaan yang produktif untuk dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan *Turnover intention* yang tinggi akan sangat merugikan perusahaan, apalagi jika yang melakukan *Turnover* adalah karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap *Turnover intention* karyawan CV Torta Indonesia. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausalitas, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 30 orang responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan bantuan *software SPSS Versi 23*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap *Turnover intention*, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *Turnover intention*, dan terhadap pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan CV Torta Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan pada CV Torta Indonesia, khususnya pada fenomena *Turnover intention* dengan mempertimbangkan faktor motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi yang diterima karyawan CV Torta Indonesia.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul **“*Turnover Intention* Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Pada CV Torta Indonesia”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswa.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri sekaligus pembimbing 1.
4. Bapak Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. Selaku pembimbing 2 yang telah memberikan saran, arahan dan semangat untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Andrea Gideon, M.M. selaku Manajer Operasional sekaligus mentor magang CV Torta Indonesia, yang telah mengizinkan untuk melakukan kegiatan penelitian.

6. Bapak Feri dan Bapak Arga Arji selaku pembimbing magang CV Torta Indonesia yang turut memberikan saran, arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh karyawan dan staf CV Torta Indonesia yang telah membantu pelaksanaan kegiatan penelitian.
8. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberi dukungan moral maupun materil.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, doa, ide, saran maupun pendapat bagi penulis dalam penyelesaian proposal ini.
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 14 Juli 2023

**Lailatul Vitriyah**  
NPM. 19.1.02.02.0080



## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
LAMPIRAN .....	xv
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	11
A. Kajian Teori .....	11
1. <i>Turnover Intention</i> .....	11
a. Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	12
c. Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i> .....	13
d. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	14
e. Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	14
f. Biaya <i>Turnover Intention</i> .....	15
2. Motivasi Kerja .....	15
a. Definisi Motivasi Kerja .....	15

b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	16
c.	Prinsip Motivasi Kerja .....	17
d.	Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	18
e.	Indikator Motivasi Kerja .....	19
f.	Manfaat Motivasi Kerja .....	19
g.	Tujuan Motivasi Kerja .....	20
3.	Beban Kerja .....	20
a.	Definisi Beban Kerja .....	20
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	21
c.	Jenis-jenis Beban Kerja .....	22
d.	Indikator Beban Kerja .....	22
4.	Kompensasi .....	23
a.	Definisi Kompensasi .....	23
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	24
c.	Jenis-jenis Kompensasi .....	27
d.	Indikator Kompensasi .....	27
e.	Sistem Kompensasi .....	28
f.	Tujuan Kompensasi .....	29
g.	Fungsi Kompensasi .....	30
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	30
C.	Kerangka Berpikir .....	33
1.	Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	33
2.	Hubungan Antara Beban Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	33
3.	Hubungan Antara Kompensasi dengan <i>Turnover Intention</i> .....	34
4.	Hubungan Antara Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi dengan <i>Turnover Intention</i> .....	34
D.	Kerangka Konseptual .....	35
E.	Hipotesis .....	36
BAB III	: METODE PENELITIAN .....	38
A.	Variabel Penelitian .....	38

1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	38
2. Definisi Operasional Variabel .....	39
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	40
1. Pendekatan Penelitian .....	40
2. Teknik Penelitian .....	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
1. Tempat Penelitian .....	41
2. Waktu Penelitian .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	42
1. Populasi .....	42
2. Sampel .....	42
E. Instrumen Penelitian .....	43
1. Pengembangan Instrumen .....	43
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	45
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	48
1. Sumber Data .....	48
2. Teknik Pengumpulan Data .....	49
G. Teknik Analisis Data .....	50
1. Deskripsi Data .....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	51
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
4. Uji Hipotesis .....	53
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	57
1. Sejarah CV Torta Indonesia .....	57
2. Visi, Misi dan Motto CV Torta Indonesia .....	58
3. Struktur Organisasi, Tanggung Jawab dan Wewenang pada CV Torta Indonesia .....	59
4. Deskripsi Karakteristik Responden .....	66
B. Deskripsi Data Variabel .....	69

1. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja .....	70
2. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja .....	73
3. Deskripsi Data Variabel Kompensasi .....	76
4. Deskripsi Data Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	79
C. Analisis Data .....	83
1. Uji Instrumen .....	83
2. Uji Asumsi Klasik .....	85
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	88
4. Uji Hipotesis .....	89
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	92
D. Pengujian Hipotesis .....	93
E. Pembahasan .....	93
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV Torta Indonesia .....	93
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV Torta Indonesia .....	95
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV Torta Indonesia .....	96
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV Torta Indonesia .....	96
BAB V : SIMPULAN DA SARAN .....	98
A. Simpulan .....	98
B. Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	100
LAMPIRAN .....	104

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1.1	Presentase <i>Turnover</i> Karyawan CV Torta Indonesia .....	5
2.1	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	30
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	39
3.2	Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian .....	44
3.3	Skor Pernyataan Kuesioner .....	45
3.4	Tabel Pengujian Validitas .....	46
3.5	Hasil Uji Reabilitas Pra Survei .....	47
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
4.2	Deskripsi Resonden Berdasarkan Usia .....	67
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	69
4.5	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	70
4.6	Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja .....	72
4.7	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja .....	73
4.8	Deskripsi Statistik Variabel Beban Kerja .....	75
4.9	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	76
4.10	Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi .....	78
4.11	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	80
4.12	Deskripsi Statistik Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	81
4.13	Hasil Uji Validitas .....	83
4.14	Hasil Uji Reliabilitas .....	85
4.15	Hasil Uji Normalitas .....	85
4.16	Hasil Uji Multikolinieritas .....	86
4.17	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	88
4.18	Hasil Uji t .....	90
4.19	Hasil Uji F .....	91
4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	92
4.21	Pengujian Hipotesis .....	93

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

2.1	Kerangka Konseptual .....	36
4.1	Motto CV Torta Indonesia .....	58
4.2	Struktur Organisasi CV Torta Indonesia .....	59
4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	87

## LAMPIRAN

### Lampiran

1	: Instrumen Penelitian .....	105
2	: Tabulasi Hasil Kuesioner .....	109
3	: <i>Output</i> SPSS .....	113
4	: Surat Pengantar/Ijin Penelitian .....	117
5	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	118
6	: Dokumentasi .....	119

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting penggerak suatu organisasi dalam perusahaan. Sehingga perlu pengelolaan yang produktif untuk dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola SDM yang baik ditunjukkan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas dalam perusahaan akan bertahan dan komitmen pada perusahaan bagaimanapun kondisi yang terjadi. Salehah et al. (2022:114), mengemukakan bahwa:

Jika perusahaan gagal mempertahankan tenaga kerja atau karyawan, tentunya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri, sebab selain kehilangan tenaga kerja, perusahaan pasti akan mengeluarkan beban biaya untuk perekrutan tenaga kerja baru yang siap untuk bekerja dan itupun membutuhkan waktu untuk beradaptasi yang dapat mengganggu proses produktivitas. Jika terus dibiarkan akan berpengaruh pada tingkat efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan manajemen sumber daya manusia sebagai alat untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian.

Hertati (2020:36), mendefinisikan “MSDM sebagai suatu proses, yaitu: *Part of the process that helps the organization achieve its objectives*”. Pernyataan tersebut diterjemahkan sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia salah satu permasalahan yang harus dikontrol salah satunya adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi dalam perusahaan atau yang disebut dengan *Turnover Intention*.



Sinambela (2016:212), mendefinisikan “*Turn over* sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM”. Sedangkan Setianto et al. (2020:1240), “*Turnover intention* merupakan sebuah hasrat atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain”. Terjadinya *Turnover intention* dapat ditandai dengan adanya absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang dan protes terhadap perintah dari atasan, ataupun menurunnya keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja pada karyawan. Menurut Setianto et al. (2020:1239), “Perputaran karyawan akibat *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan, seperti menimbulkan ketidakstabilan karyawan dalam bekerja”. Beberapa penelitian menunjukkan banyak faktor yang mendorong *Turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Mujiati, 2019), (Fitriani & Yusiana, 2020), (Purwanti et al., 2020), (Aditya et al., 2021), (Febrian, 2021) dan (Fatikasari et al., 2022) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi.

Motivasi kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover intention*. Wijaya & Rifa’i (2016:127), menjelaskan bahwa:

*Motivation refers to the forces either within or external to a person that arouse enthusiasm and persistence to pursue a certain course of action. Employee motivation affects productivity, and part of a manager’s job is to channel motivation toward the accomplishment of organizational*

*goals*. Pendapat di atas memberikan gambaran bahwa motivasi kerja merupakan bentuk pemberian dorongan bekerja terhadap para bawahan sehingga mereka mampu bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi suatu perusahaan.

Kuswahyudi et al. (2022:11264), mengemukakan bahwa “Motivasi kerja merupakan keadaan dimana adanya usaha serta kemauan dari dalam diri seseorang yang diarahkan kepada tercapainya suatu hasil (produktivitas, kehadiran, kreativitas) atau tujuan tertentu”. Hal ini menandakan pentingnya perusahaan untuk selalu memberikan dukungan dan dorongan terhadap karyawan. Penelitian yang dilakukan (Mujiati, 2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrian, 2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover intention*.

Selain motivasi kerja, Faktor lain yang menyebabkan terjadinya *Turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan volume pekerjaan dan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Aditya et al. (2021:42), “Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu”. Menurut Fitriani & Yusiana (2020:3):

Karyawan yang diberikan beban kerja yang berat serta karyawan tersebut merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya akan memiliki tingkat ketidakpuasan kerja, sebab beban kerja yang diberikan, tidak sesuai dengan imbalan yang didapat karyawan di perusahaan.

Hal inilah yang dapat meningkatkan terjadinya *Turnover intention* pada perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aditya et al.,

2021), bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian (Purwanti et al., 2020), bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover intention*.

Selain motivasi dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *Turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja atas layanan atau kontribusi mereka kepada organisasi. Fitriani & Yusiana (2020:2), menjelaskan “Kompensasi merupakan pendekatan sistematis untuk menyediakan sejumlah nilai uang bagi karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan”. Bila kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan munculnya keinginan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Fatikasari et al., 2022), bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian (Purwanti et al., 2020), bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover intention*.

CV Torta Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang retail dengan konsep swalayan modern, khususnya pada penjualan peralatan dan bahan kue yang terletak di kawasan Tulungagung. Adapun data *Turnover intention* karyawan dapat dalam jangka waktu Januari-November 2022, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentase *Turnover* Karyawan CV Torta Indonesia**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Persentase</b>
Januari	11	2	18,18%
Februari	9	3	33,33%
Maret	11	1	9,09%
April	11	1	9,09%
Mei	11		0,00%
Juni	10	1	10,00%
Juli	10	1	10,00%
Agustus	13	1	7,69%
September	11	3	27,27%
Oktober	13		0,00%
November	11	2	18,18%
	<b>121</b>	<b>15</b>	<b>12,40%</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Data tersebut diperoleh langsung dari kepala toko (*Head Store*) CV Torta Indonesia. Menurut Sakinah dalam Fitriani & Yusiana (2020:1), “Standar tingkat *Turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *Turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar”. Pada CV Torta Indonesia angka *Turnover* dari Januari-November 2022 telah mencapai 12,40%, maka dapat dikatakan telah terjadi *Turnover* yang tinggi, sehingga perusahaan perlu melakukan pembenahan.

Selain data karyawan keluar di atas, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara langsung pada karyawan CV Torta Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa selain memiliki tenaga kerja yang memadai dan mendukung pencapaian tujuan

perusahaan, CV Torta Indonesia juga memiliki fenomena sosial yang harus disikapi dan diperhatikan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusianya, yaitu *Turnover intention*. Sebab *Turnover intention* yang tinggi akan sangat merugikan perusahaan, apalagi jika yang melakukan *Turnover* adalah karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Keadaan ini ditunjukkan dengan adanya perilaku-perilaku karyawan yang mencerminkan *Turnover intention*, seperti karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba, target kerja karyawan yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan, keluhan-keluhan pegawai terhadap pekerjaan karena target dan beban kerja yang diberikan dan menurunnya gaji yang diterima, karyawan yang belum bisa beradaptasi terhadap aturan perusahaan serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan melihat pentingnya motivasi kerja, beban kerja serta kompensasi pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang produktif demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi perusahaan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “***Turnover Intention Ditinjau dari Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi pada CV Torta Indonesia***”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi, adalah sebagai berikut :

1. Karyawan mengundurkan diri secara tiba-tiba dari perusahaan.

2. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga mengakibatkan target kerja yang dihasilkan tidak sesuai.
3. Keluhan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena target atau beban yang diberikan.
4. Karyawan belum mampu beradaptasi terhadap aturan-aturan yang dibentuk perusahaan.
5. Pekerjaan tidak sesuai dengan harapan karyawan dan beban kerja yang terlalu berat.
6. Keluhan karyawan terhadap menurunnya gaji yang diterima.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti hanya terbatas, yaitu pada motivasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap *Turnover intention*.
2. Subjek dan tempat penelitian adalah karyawan CV Torta Indonesia yang berlokasi di Tulungagung.
3. Waktu penelitian pada Januari-November 2022.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial mempengaruhi *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial mempengaruhi *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial mempengaruhi *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia.

4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi *Turnover intention* karyawan pada CV Torta Indonesia.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam menulis penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu menjaga dan meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada CV Torta Indonesia demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam fenomena *Turnover intention* dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan, yaitu: motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi yang diterima karyawan pada CV Torta Indonesia.

2. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen, serta menambah pengalaman peneliti dengan melakukan pengamatan secara langsung pada CV Torta Indonesia.



b. Bagi pendidikan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dan kajian mengenai motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap *Turnover intention* agar dapat menjadi bahan referensi dan acuan dalam penelitian dan pengembangan ilmu selanjutnya sesuai dengan bidang konsentrasi keilmuan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. In *PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* (Vol. 6, Issue 1, pp. 39–54). <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asriani. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. In Musnaini & H. Wijoyo (Eds.), *Insan Cendekia Mandiri* (1st ed., Vol. 3). Insan Cendekia Mandiri.
- Dr. Candra Wijaya, M. P., & Muhammad Rifa'i, M. P. (2016). *DASAR-DASAR MANAJEMEN Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (M. S. Syarbaini Saleh, S.Sos. (ed.); 1st ed.). PERDANA PUBLISHING.
- Dr. Fitri Rezeki., M. P., Dr. Muhammad Yusup, S. P. I. M. P., Dr. Haslinah, M. K., Endah Andriani Pratiwi, M. Psi, P., Dr. Afriza, S.Ag., M. P., Dr. Ansori, S.Pd.I., M. P. ., & Sumarni S., SE., M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. In M. M. Harini Fajar Ningrum (Ed.), *Bandung* (Vol. 1). CV. MEDIA SAINS INDONESIA. <https://id.id1lib.org/book/19328691/4f9a7b>
- Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIRA MARKET KENCONG. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(7), 1422–1439.
- Febrian. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Empiris Pada UMKM Bakpia Jr Di Srumbung Kabupaten Magelang Jawa Tengah)* [Universitas Muhammadiyah Magelang]. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3136>

- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(2), 1–15.
- Fransisca, E. Y. (2022). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MITRA BISNIS SELULER PEKANBARU. In *Perpustakaan Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.
- Hertati, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Mitra Sumber Rejeki.
- Kurniasari, E. M. (2020). PENGARUH JOB INSECURITY, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN JNE JEMBER. In *Digital Repository Universitas Jember*.
- Kusrini, E. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention pada karyawan bagian Bussiness Partner PT . Amarta Mikro Fintek Banyumas Pengaruh Beban Kerja , Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention pad. *Manajemen, STIE PUTRA BANGSA*.
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280.
- Mahendra, D. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA BENGKEL GARAGE MANUAL TECH DESA GANDU, KECAMATAN BAGOR, KABUPATEN NGANJUK [Universitas Nusantara PGRI Kediri]. In *Repository UNP Kediri*. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Mardika, Y. A. (2022). NALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.TELKOM INDONESIA CABANG KEDIRI. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Millenia, S. N. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN

*LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA PUTREN KABUPATEN NGANJUK.* Universitas Nusantara PGRI Kediri.

- Mujiati, N. W. (2019). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP Turnover Intention. *Manajemen*, 8(7), 4045–4072.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., Utama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I., Rodriguez, E. I. S., Prasetyo, T. B., & Romadhana, S. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga. In *Program Studi Pendidikan Olahraga Fakultas Ilmu Keolahragaaan Universitas Negeri Malang 2020* (Vol. 53, Issue 9). Program Studi Pendidikan Olahraga Fakultas Ilmu Keolahragaaan Universitas Negeri Malang.
- Purwanti, A. A., Salim, C. A., & Zulfadli Hamzah. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Rahman, W. A. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center. In *Digital Repository Universitas Jember*.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. P. Dr. Emilda Sulasmi (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (1st ed., Issue JUNI). UMSU Press.
- Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 113–130.
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Seno, A. H. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, X(3), 1238–1246.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti

(eds.); 2nd ed.). PT Bumi Aksara.

Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Nilacakra*. Nilacakra.