

OK_Skripsi_LAILATUL_VITRIYAH

_Fix

by 1 1

Submission date: 05-Aug-2023 12:36PM (UTC+0800)

Submission ID: 2141559728

File name: OK_Skripsi_LAILATUL_VITRIYAH_Fix.docx (248.75K)

Word count: 9935

Character count: 71215

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 ditujukan 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 me¹⁷ikan 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. ⁴⁸ hingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan manajemen sumber daya manusia sebagai alat untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian. ²⁰

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 ¹⁶ adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi dalam perusahaan atau yang disebut dengan *Turnover Intention*.

Sinambela (2016:212), mendefinisikan “¹⁹ *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), “³⁴ *Turnover intention* merupakan sebuah hasrat atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain”. Terjadinya *Turnover intention* dapat ¹ 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 ⁷ *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan, seperti menimbulkan ketidakstabilan karyawan dalam bekerja”. ⁵⁹ 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 ⁵⁵ *Turnover Intention* dipengaruhi oleh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi.

Motivasi kerja dikatakan sebagai ⁶² salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover intention*. Wijaya & Rifa'i (2016:127), ¹¹ 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

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase
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%
	121	15	12,40%

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 ²⁴ fenomena sosial yang harus disikapi dan diperhatikan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusianya, yaitu *Turnover intention*. Sebab *Turnover intention* yang tinggi ²⁴ 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 ⁵ 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, ⁵⁷ peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "*Turnover Intention Ditinjau dari ⁶⁵ Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi pada CV Torta Indonesia*".

³⁸ 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.

³ 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 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 ⁴¹ 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.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. *Turnover Intention*a. Definisi *Turnover Intention*

Dalam Kurniasari (2020:16) menjelaskan “*Turnover intention* jika diartikan ke dalam Bahasa Indonesia adalah keinginan untuk berpindah, dalam konteks ini adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja”. Aditya et al. (2021:43), menjelaskan bahwa:

Turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Sedangkan Rahman (2018:12), menyimpulkan bahwa:

Turnover intention merupakan kecenderungan atau kerelaan suatu individu untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang akhirnya akan mempengaruhi status perusahaan dan juga produktivitas karyawan.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan karyawan atau individu untuk keluar dan berpindah tempat kerja secara sukarela dengan tujuan tertentu, seperti ingin mencari dan mendapatkan tempat kerja lain yang lebih baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Kurniasari (2020:16), menjelaskan bahwa ada 6 faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja lain, yaitu:

1

1) Usia

Karyawan yang usianya muda memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk melakukan *Turnover* dibandingkan yang berusia lebih tua. Hal ini mungkin terjadi karena karyawan yang berusia tua enggan memulai pekerjaan di tempat baru, mobilitas kerja yang mulai menurun, dan kesenioritasan yang belum tentu akan didapatkan pada tempat kerja yang baru.

2) Lama bekerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan baru atau karyawan dengan masa kerja singkat dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja.

3) Tingkat pendidikan

Pendidikan yang tinggi dan kesesuaian jabatan juga dapat berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan. Apabila pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan, maka akan menimbulkan terjadinya *Turnover intention*.

4) Keterikatan dengan organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen dengan perusahaan, akan memiliki perasaan terhadap perusahaan, rasa aman, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif sehingga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *Turnover* karyawan, sebab ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan meningkatkan keinginan untuk pindah kerja.

6) Budaya perusahaan

Perusahaan dengan budaya (*culture*) yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi sangat diperteguh dan telah tertanam pada seluruh karyawannya, maka makin besar pula rasa komitmen yang dimiliki karyawan. Sebab budaya yang kuat akan menciptakan rasa setia dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal inilah yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover* atau berpindah tempat kerja.

c. Jenis-jenis *Turnover Intention*

Menurut Dewi et al. (2021:70), *turnover* dikelompokkan dalam beberapa jenis yang berbeda, antara lain:

1) *Turnover* secara tidak sukarela

Adalah keluarnya karyawan yang disebabkan oleh pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja yang dilakukan karyawan. *Turnover* secara tidak sukarela banyak disebabkan karena kebijakan organisasional, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2) *Turnover* secara sukarela

Adalah keluarnya karyawan dikarenakan keinginan sendiri (*turnover intention*). *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti peluang karir kerja, gaji yang diperoleh, pengawasan kerja, geografi, dan alasan pribadi atau keluarga. *Turnover* sukarela semakin meningkat seiring dengan bertambahnya ukuran suatu perusahaan atau organisasi, dikarenakan perusahaan yang semakin besar mempunyai lebih banyak karyawan dan akan mempunyai banyak kemungkinan terjadinya karyawan keluar (*Turnover*).

3) *Turnover* fungsional

Merupakan keluarnya karyawan dikarenakan kinerja yang rendah atau karyawan yang mengganggu proses produktivitas perusahaan.

4) *Turnover* disfungsional

Merupakan keluarnya karyawan yang berkompetensi dan memiliki kinerja yang tinggi. Tidak semua *turnover* memberi dampak negatif bagi suatu organisasi, karena beberapa angkatan kerja atau karyawan juga dibutuhkan kinerjanya oleh perusahaan, terutama apabila karyawan-karyawan yang keluar adalah mereka yang masuk ke dalam kategori karyawan dengan kinerja yang dapat diandalkan. Sebab dalam suatu perusahaan, perputaran disfungsional terjadi ketika karyawan yang penting keluar dari perusahaan, dan sering kali terjadi pada saat yang kurang tepat.

5) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Merupakan bentuk keluarnya karyawan karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja atau perusahaan.

6) *Turnover* yang dapat dikendalikan

Merupakan bentuk keluarnya karyawan karena faktor-faktor yang dipengaruhi oleh pemberi kerja atau perusahaan.

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Fransisca (2022:15) menjelaskan bahwa indikator

Turnover intention, antara lain:

- 1) Mencerminkan niat individu untuk keluar dari perusahaan.
- 2) Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain.
- 3) Adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi pada perusahaan dalam beberapa waktu mendatang.

e. Dampak *Turnover Intention*

Fransisca (2022:14), menyebutkan dampak *Turnover intention*,

antara lain:

- 1) Biaya penarikan karyawan
Menyangkut biaya, waktu dan fasilitas yang dikeluarkan dalam proses perekrutan karyawan baru.
- 2) Biaya latihan
Menyangkut biaya, waktu, pengawas departemen personalia dan pelatihan bagi karyawan baru. 52
- 3) Pengeluaran perusahaan yang lebih besar dari yang dihasilkan karyawan baru.
- 4) Tingkat kecelakaan karyawan baru yang cenderung lebih tinggi, karena belum tercapainya profesionalisme kerja karyawan baru.
- 5) Hilangnya produktivitas kerja selama masa pergantian karyawan.
- 6) Berkurangnya penggunaan pada peralatan produk.
- 7) Pemborosan biaya karena adanya perekrutan dan pelatihan pada karyawan baru.
- 8) Harus dilakukannya lembur kerja, untuk mengurangi penundaan penyerahan barang produksi.

f. Biaya Turnover

Dewi et al. (2021:72), dijelaskan bahwa “Salah satu kerugian terbesar dalam terjadinya *turnover* adalah biaya yang harus dikeluarkan”. Model perkiraan biaya *turnover* ini selalu mempertimbangkan beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Biaya perekrutan, meliputi biaya beban iklan dan perekrutan, biaya dan waktu wawancara dan staf manajemen personalia, biaya penyerahan karyawan, biaya relokasi dan pemindahan, biaya dan waktu supervisor dan manajerial, waktu pengecekan referensi, beban medis sebelum pekerjaan, dan sebagainya.
- 2) Biaya pelatihan, meliputi waktu orientasi yang harus dibayar, biaya dan waktu staf latihan, biaya materi pelatihan, waktu dan gaji para supervisor dan manajer, dan sebagainya.
- 3) Biaya produktivitas, meliputi produktivitas yang hilang karena adanya pelatihan karyawan baru, hilangnya hubungan dengan pelanggan, tidak biasa dengan produk dan jasa perusahaan, lebih banyak waktu untuk menggunakan sumber dan sistem perusahaan, dan sebagainya.
- 4) Biaya pemberhentian, meliputi biaya dan waktu staf supervisor personalia untuk mencegah pemberhentian, waktu wawancara keluar kerja, beban pengangguran, biaya hukum yang dituntut oleh karyawan yang diberhentikan, dan sebagainya.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Suryani et al. (2020:81), “Motivasi berasal dari kata *Motive* yang berarti kebutuhan, keinginan, dan dorongan”. Motivasi berkaitan dengan kekuatan atau arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Sedangkan Busro (2018:49), menjelaskan bahwa:

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung, karena: *Job motivation will be able to influence employees' support for organisational change pursued by a firm.*

Begitu pula dengan Kusri (2019:2), yang menjelaskan bahwa:

Motivasi kerja adalah salah satu aspek yang mendorong semangat kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi memberikan tujuan agar karyawan memiliki rasa untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan yang dimiliki demi tercapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja tanpa motivasi dapat menjurus pada ketiadaan kontribusi kerja bahkan dapat membuka peluang kontribusi yang merugikan bagi suatu perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik dengan hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan cita-cita organisasi perusahaan.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja adalah suatu dorongan dari diri karyawan atau pemimpin perusahaan yang dapat membangun semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, guna memberikan kontribusi dengan hasil kerja karyawan untuk tujuan dan cita-cita perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hertati (2020:40), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, adalah sebagai berikut:

1) Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan lainnya. Makin teratur susunan dan pembagian tugas dalam suatu organisasi, akan mengakibatkan tidak adanya kesimpang-siuran pembagian tugas, sehingga berakibat tidak adanya kesimpang-siuran tanggung jawab pada masing-masing karyawan. Hal tersebut juga memberi gambaran yang lebih jelas mengenai apa tugas mereka dan kepada siapa mereka harus

mempertanggung-jawabkannya. Tetapi apabila keadaan sebaliknya, dimana para karyawan tidak mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka, akan mengakibatkan mereka bekerja secara acak-acakan dan timbul keengganan untuk bekerja lebih semangat.

2) Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil, artinya bagi diri pribadi para anggota suatu kelompok tersebut. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang lebih fleksibel.

3) Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan pada diri mereka untuk bekerja keras. Hal ini erat sekali hubungannya dengan:

- a) Bagaimana kelompok dan tujuan karyawan
- b) Tingkat perbandingan, di mana suatu kelompok memenuhi kebutuhan para anggotanya sehingga karyawan mau bekerja.

4) Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan, baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sistem pemberian imbalan ekstrinsik, misalnya upah yang wajar dan adil akan mengakibatkan karyawan dapat bekerja dengan tenang dan semangat kerja meningkat, tetapi sebaliknya kalau sistem pemberian upah dianggap kurang wajar dan kurang adil antara masing-masing karyawan maka akan menimbulkan suasana kerja tidak tenang.

5) Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok

Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau masing-masing karyawan. Dengan demikian masing-masing karyawan dapat bekerja dengan cermat dan merasa ikut memiliki terhadap apa yang mereka hasilkan. Namun sebaliknya, apabila ada karyawan yang tidak diterima oleh suatu kelompok, maka ketenangan kerja kelompok maupun masing-masing karyawan akan terasa kurang terjamin, sehingga prestasi kerja menurun.

c. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Busro, (2018:51), menjelaskan beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi perusahaan.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin perlu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, sehingga karyawan akan lebih mudah dimotivasi.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin perlu mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan juga akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip mendelegasi wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan agar sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi perusahaan.

5) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Suryani et al. (2020:82), pada dasarnya motivasi terdiri dari 2 jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- 1) Motivasi yang datang dari dalam diri seseorang disebut dengan motivasi intrinsik, adalah motivasi yang menjadi fungsi tidak perlu ada perangsang dari luar, karena dihasilkan secara internal dari diri setiap individu atau masing-masing karyawan. Dengan kata lain keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu dan tingkah lakunya disebabkan oleh dorongan dan kemauannya sendiri. Disaat seseorang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, maka dorongan dari dalam dirinya sendiri yang akan membuatnya melakukan sesuatu atau pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Keinginan berprestasi,

perasaan tanggung jawab, pencapaian kerja, prestasi kerja dan lainnya merupakan bentuk contoh motivasi intrinsik⁴⁶

- 2) Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya dorongan atau rangsangan dari luar diri pada individu. Tujuan yang diinginkan dari tingkah laku yang digerakkan oleh motivasi ekstrinsik terletak di luar tingkah laku tersebut. Contohnya seseorang melakukan pekerjaan karena gaji yang diberikan tinggi atau berupa dorongan yang berhubungan dengan reward nyata, bonus, *benefit*, promosi jabatan dan lainnya.

e. Indikator Motivasi Kerja

Millenia (2022:15), menyebutkan beberapa indikator motivasi,

antara lain:

- 1) Kebutuhan fisik, meliputi:
 - a) Pemberian bonus kerja
 - b) Pemberian uang makan
 - c) Pemberian uang transport
 - d) Pemberian fasilitas, seperti perumahan
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, meliputi:
 - a) Pemberian tunjangan kesehatan
 - b) Pemberian asuransi kecelakaan
 - c) Pemberian kelengkapan keselamatan kerja
- 3) Kebutuhan sosial
 - a) Teman
 - b) Interaksi
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
 - a) Penghargaan diri
 - b) Pengakuan akan prestasi kerja
- 5) Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial yang optimal.

f. Manfaat Motivasi Kerja

Rezeki. et al. (2021:164), Menjelaskan bahwa:

Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Dampak motivasi kerja karyawan yang buruk bagi organisasi ditunjukkan dengan penurunan kinerja organisasi, pencapaian target organisasi yang lebih rendah, meningkatnya *turn over* atau keluarnya karyawan dari organisasi, dan kemungkinan perusahaan akan gagal mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memelihara motivasi kerja

karyawannya dengan baik dan pimpinan harus terus-menerus memonitor motivasi kerja karyawan agar tetap stabil dan tinggi.

Manfaat motivasi kerja karyawan bagi organisasi, yaitu:

- 1) Tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi,
- 2) Lebih banyaknya inovasi yang dihasilkan,
- 3) Tingkat absensi karyawan yang rendah,
- 4) Tingkat pergantian (*turn over*) karyawan yang rendah,
- 5) Reputasi perusahaan semakin meningkat dan rekrutmen yang lebih kuat.

g. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam Millenia (2022:13), mengemukakan tujuan motivasi, adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada karyawan,
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan,
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan,
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan,
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja antar karyawan yang baik,
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi kerja karyawan,
- 8) Meningkatkan kesejahteraan pada karyawan,
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan,
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Kurniasari (2020:10), menyebutkan Permendagri No. 12/2008 bahwa “Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Sedangkan Rahman (2018:10), menyimpulkan bahwa “Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan

yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam waktu tertentu, yang penyelesaiannya juga membutuhkan proses mental”. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mardika (2022:17), yang menyimpulkan bahwa “Beban kerja adalah tuntunan tugas yang diberikan kepada ³ karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas atau kegiatan yang dibebankan perusahaan dan harus diselesaikan karyawannya, sesuai dengan aturan dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Kurniasari (2020:10), menjelaskan bahwa, “Suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan pada karyawan”. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1) Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh individu akibat reaksi beban kerja yang dilakukan karyawan, seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, motivasi, persepsi dan lainnya.

2) Faktor eksternal

Faktor yang berasal ¹ dari luar tubuh karyawan, seperti lingkungan kerja, tugas-tugas yang dilakukan secara fisik serta organisasi kerja.

c. Jenis-Jenis Beban Kerja

Kurniasari 2020:11), beban kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan pada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebih secara fisik dan mental merupakan sumber stres kerja pada karyawan. Beban kerja berlebih akan membutuhkan waktu bekerja dengan jumlah jam yang lebih banyak untuk dapat diselesaikan. Setiap karyawan diharap mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Bila waktu yang diberikan sedikit, maka dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan dan menyebabkan kondisi kesehatan karyawan menurun.
- 2) Beban kerja terlalu sedikit atau kurang merupakan akibat dari terlalu sedikitnya pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja. Pekerjaan yang terlalu sedikit dapat mempengaruhi beban mental dan psikologis karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit tidak dapat memberikan peluang karyawan untuk menggunakan keterampilannya dan mengembangkan potensinya secara maksimal. Keadaan inilah yang mengakibatkan timbulnya rasa bosan dan menurunkan semangat kerja pada karyawan.

d. Indikator Beban Kerja

Mardika (2022:18), menyebutkan bahwa indikator beban kerja, antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai.
Merupakan pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Jadi, jika seorang karyawan menganggap target pekerjaan yang dilakukannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
- 2) Kondisi pekerjaan.
Merupakan pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, dan bagaimana mengatasi masalah kejadian yang tidak tertuga, seperti melakukan

pekerjaan extra di luar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian lebih tinggi, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasa adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3) Standar pekerjaan.

Merupakan kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan yang dilakukannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena adanya rasa tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Sabrina (2021:131), menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik dalam bentuk finansial atau uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama”. Sedangkan dalam Rezeki. et al. (2021:146), menjelaskan bahwa:

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan pada karyawan merupakan kewajiban perusahaan yang harus diberikan atas jerih payah karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak yang dimiliki karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Jadi, arti kompensasi bagi perusahaan adalah kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterima.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari

perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai ganti rugi atau balas jasa terhadap tugas dan beban kerja yang telah diselesaikan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sabrina (2021:136), terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi. Mulai dari faktor internal organisasi, dari karyawan yang bersangkutan, hingga faktor eksternal organisasi, seperti berikut:

- 1) Faktor internal organisasi
Beberapa faktor internal organisasi yang mempengaruhi pemberian kompensasi, meliputi dana organisasi dan adanya serikat pekerja.
 - a) Dana organisasi
Dana yang terhimpun dan dimiliki organisasi untuk menentukan pelaksanaan pemberian kompensasi dalam organisasi tersebut. Dana yang terhimpun berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Keuntungan organisasi atau perusahaan berbanding lurus dengan prestasi kerja dari karyawannya.
 - b) Serikat pekerja
Serikat pekerja hadir untuk menjadi kekuatan yang membantu para pekerja untuk memperoleh perbaikan nasib yang lebih baik dengan mendapatkan upah yang layak. Keberadaan serikat pekerja ini mampu mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan, menjadikannya patut untuk diperhatikan serta dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen.
- 2) Faktor pribadi karyawan
Dalam pemberian kompensasi, kepribadian karyawan juga mempengaruhi nominal pemberian kompensasi diantaranya adalah:
 - a) Produktivitas kerja
Salah satu pertimbangan dalam pemberian kompensasi adalah prestasi kerja karyawan. Di mana prestasi kerja mampu mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan. Hal ini menjadikan kemungkinan terjadinya pemberian kompensasi yang berbeda pada setiap karyawan meskipun karyawan berada pada posisi atau jabatan yang sama. Maksud tujuan pemberian kompensasi di sini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Posisi jabatan

Posisi dan jabatan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menggambarkan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini juga berhubungan dengan beban kerja dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, semakin besar pula kompensasi yang diterima. Begitu juga sebaliknya.

c) Pendidikan dan pengalaman

Faktor lain yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Pendidikan tinggi dan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan memberikan kesempatan atas kompensasi besar yang diterimanya. Hal ini dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas keprofesionalisme kerja karyawan. Hal ini juga dimaksudkan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan pendidikan dan pengalaman mereka.

d) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis serta sifat suatu pekerjaan yang diemban karyawan juga menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pekerjaan lapangan berbeda dengan pekerjaan di dalam ruangan, kompensasi yang diterima pekerja klerikal berbeda dengan mereka yang bekerja di bagian administratif. Pekerjaan manajemen pun berbeda dengan yang teknis. Hal ini terjadi dengan adanya pertimbangan pada profesionalisme karyawan sekaligus berdasarkan beban dan tanggung jawab serta resiko pekerjaan yang diberikan. Kompensasi bagi karyawan yang bertugas di lapangan pada kebanyakan organisasi atau perusahaan biasanya 2–3 kali lipat lebih besar dari mereka yang bekerja di dalam ruangan atau kantor.

3) Faktor ekstern

Faktor ekstern karyawan dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- a) Penawaran dan permintaan kerja
Sesuai dengan hukum ekonomi pasar bebas, kompensasi menjadi rendah ketika terjadi kondisi pada penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*). Sebaiknya kompensasi menjadi lebih besar ketika pasar berada pada kondisi dimana permintaan tenaga kerja besar dengan penawaran tenaga kerja yang kecil. Kompensasi yang besar menjadi magnet bagi calon karyawan untuk memilih organisasi tersebut. Namun jika sebaliknya terjadi, nilai kompensasi yang kecil, akan membuat penawaran tersebut terabaikan.
- b) Biaya hidup besar
Kompensasi, termasuk gaji yang selayaknya harus sesuai dengan besarnya biaya yang harus digunakan untuk bertahan hidup. Biaya hidup yang disebutkan di sini adalah jumlah biaya hidup minimal. Kompensasi setidaknya harus sama atau lebih dari biaya hidup minimal. Jangan sampai kompensasi lebih rendah dari biaya hidup minimal, karena hal ini dapat menjadi proses pemiskinan bangsa.
- c) Kebijakan pemerintah
Negara telah memberikan standar upah minimum, jam kerja, baik bagi laki-laki dan perempuan, hingga penentuan usia kerja maksimal. Hal ini karena pemerintah sebagai penentu kebijakan, wajib memberikan perlindungan rakyatnya atas kewenangan dan memastikan keadilan bagi seluruh rakyatnya. Melalui peraturan tentang hal ini, pemerintah memberi jaminan keberlangsungan memakmurkan bangsa dalam mencegah praktek pemiskinan bangsa.
- d) Kondisi perekonomian
Semua pekerja di negara maju menerima nasional kompensasi yang lebih banyak dibandingkan dengan di negara berkembang dan atau negara miskin. Kondisi perekonomian suatu negara dapat dilihat dari rata-rata kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut serta bagaimana cara perusahaan atau organisasi menghargai sumber daya manusianya.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Fransisca (2022:25), menjelaskan jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan terbagi menjadi 2, yaitu:

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terbagi 2 jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok, gaji, upah, prestasi, insentif, komisi, bonus, pembagian laba atau keuntungan, opsi saham dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang diterima karyawan, meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan kompensasi luar jam kerja meliputi lembur hari besar, cuti sakit dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial biasanya didapatkan karena jenjang karir, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru dan prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapatkan pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

d. Indikator Kompensasi

Rahman (2018:11), menjelaskan bahwa adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi karyawan, adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Bentuk imbalan yang diterima karyawan secara teratur, seperti gaji yang diterima setiap tahun, bulan atau mingguan.

2) Insentif

Bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan kinerja di atas standar yang ditentukan perusahaan.

3) Tunjangan

Benefit perusahaan yang ditawarkan pada pekerja, misalnya BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan (THR) tunjangan hari raya.

4) Fasilitas

Benefit perusahaan yang ditawarkan pada pekerja, seperti lahan parkir khusus karyawan, makan siang gratis, baju seragam gratis ataupun pelayan *laundry*.

e. Sistem Kompensasi

Sabrina (2021:135), menjelaskan bahwa dalam melaksanakan sistem kompensasi, beberapa diantaranya yang menjadi pilihan adalah:

1) Sistem prestasi

Disebut sebagai upah sistem hasil karena diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan karyawan. Dimana besarnya upah yang diterima merupakan cerminan dari prestasi kerja karyawan. Nominal upah juga bergantung pada seberapa banyak hasil yang dicapai karyawan dalam waktu yang ditentukan. Dalam praktiknya, ini dapat dilakukan ketika hasil kerja merupakan hasil dari perhitungan secara kuantitatif. Hal ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang berkemampuan tinggi dan bekerja cepat. Cara ini sekaligus memotivasi karyawan lain menjadi lebih produktif. Contoh kompensasi sistem hasil misalnya upah yang diberikan sesuai ketentuan per keping, sekilo, seliter dan sebagainya.

2) Sistem masa

Perhitungan besaran kompensasi menggunakan dasar standar waktu seperti jam, hari atau bulan. Lama atau durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan kerja juga menentukan kompensasi yang diterima. Cara ini dapat diterapkan jika terdapat kendala dalam pemberian kompensasi berdasarkan prestasi.

3) Sistem kontrak atau borongan

Kompensasi dalam sistem kerja kontrak perjanjian sudah mengatur mulai dari kuantitas, kualitas, lama pekerjaan dan ketentuan tentang konsekuensi apabila hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan perjanjian sekaligus besar upah yang diterima. Hal ini dilakukan untuk jaminan hasil kerja yang maksimal. Sistem ini biasa diterapkan pada jenis pekerjaan yang dinilai merugikan

apabila dikerjakan oleh karyawan tetap atau yang tidak sanggup dikerjakan oleh karyawan tetap.

f. Tujuan Kompensasi

Rezeki. et al. (2021:148), menjelaskan beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja
 Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.
- 2) Menjamin keadilan
 Dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan baik akan menjamin adanya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Sehingga masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan karyawan
 Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan *survival* dalam bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
 Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang perusahaan untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya
 Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen karyawan, sebagai akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan
 Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan perusahaan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut dengan diterapkannya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

g. Fungsi Kompensasi

Sabrina (2021:134), menjelaskan teori fungsi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menggunakan HR lebih efisien dan lebih efisien
 Nilai tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan melibatkan manfaat maksimal yang diperoleh oleh karyawan, organisasi atau perusahaan. Jumlah kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, kompensasi mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia agar lebih efisien.
- 2) Menggalakan kestabilan dan pertumbuhan ekonomi
 Sistem penghargaan yang baik akan mempengaruhi kestabilan organisasi dan secara tidak langsung turut serta dalam mendorong kestabilan dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, pergolakan di kalangan pekerja akibat ketidakpuasan dengan sistem kompensasi, secara berangsur-angsur akan mewujudkan ekonomi yang rentan.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap *Turnover intention*, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Dewa Made Bayu Adi Putra dan Ni Wayan Mujiati, Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	X1 : Stres Kerja Motivasi X2 : Kerja Kepuasan Y1 : Kerja <i>Turnover Intention</i> Y2 : <i>Intention</i>	Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Turnover Intention</i> , motivasi kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover</i>	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Tidak meneliti variabel stres kerja dan kepuasan kerja, tetapi menambah variabel beban kerja dan kompensasi

	<i>Turnover Intention</i> Pada Nirmala Plaza Supermarket Jimbaran (2019)		<i>Intention</i> , stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan.		
2	Lili Karmela Fitriani dan Nina Yusiana, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Inti Pangan Kuningan (2020)	X1 : Kompensasi X2 : Beban kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : <i>Turnover Intention</i>	Kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , serta kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Sama-sama meneliti variabel kompensasi dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja, tetapi menambah variabel motivasi kerja
3	63 Astri Ayu Purwati, Cindy Ascorditia Salim dan Zulfadli Hamzah, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan di PT Sumatera Inti Seluler Pekanbaru (2020)	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Beban Kerja Y : <i>Turnover intention</i>	Kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .	Sama-sama meneliti variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	Tidak ada perbedaan karena sama-sama meneliti variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover intention</i>
4	Ocha Medika Aditya, Basthoumi Muslih dan Restin Meilina,	X1 : Stress Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y :	Stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh	Sama-sama meneliti variabel beban kerja	Tidak meneliti variabel stress kerja dan lingkungan kerja, tetapi

	Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri (2021)	<i>Turnover Intention</i>	terhadap <i>Turnover Intention</i> .	<i>Turnover Intention</i>	menambah variabel motivasi kerja dan kompensasi
5	Febrian, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Empiris Pada UMKM Bakpia Jr Di Srumbung Kabupaten Magelang Jawa Tengah) (2021)	X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, tetapi menambah variabel beban kerja dan kompensasi.
6	Dyah Ambar Fatikasari, Akhmad Suharto dan Pawestri Winahyu, Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dira Market Kecong (2022)	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kompensasi Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Sama-sama meneliti variabel Kompensasi kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja, tetapi menambah variabel motivasi kerja dan kompensasi

Sumber : Data diolah, 2022

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Turnover Intention*

Hubungan motivasi kerja dengan *Turnover Intention* sangat erat, hal ini tampak pada hubungan keduanya, yaitu sebab-akibat. Beberapa jenis dan indikator motivasi kerja yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya masalah pada motivasi kerja karyawan karena kurangnya dorongan atau motivasi kerja baik dalam diri karyawan atau perusahaan. Hal tersebut telah dijelaskan oleh Kusri (2019:2), bahwa:

Motivasi kerja adalah salah satu aspek yang mendorong semangat kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi memberikan tujuan agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan yang dimiliki demi tercapai tujuan suatu perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja tanpa motivasi dapat menjurus pada ketiadaan kontribusi bahkan membuka peluang kontribusi yang merugikan bagi suatu perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik dengan hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan cita-cita perusahaan.

Sesuai dengan teori tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan *Turnover intention*, yaitu dapat menentukan tingkat kontribusi dan semangat kerja karyawan terhadap tingkat rasa ingin keluar karyawan dari perusahaan atau *Turnover intention*.

2. Hubungan antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Hubungan antara beban kerja dengan *Turnover Intention*, didukung oleh teori Tarwaka dalam Rahman (2018:24), bahwa “Beban kerja adalah

setiap pekerjaan yang merupakan beban bagi pihak yang bersangkutan, dapat berupa beban fisik maupun mental”. Jadi, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bahwa beban kerja karyawan sesuai dan tidak berlebihan sehingga tidak menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, juga tidak terlalu sedikit sehingga menimbulkan kebosanan pada karyawan. Sebab kelelahan fisik dan mental serta kebosanan pada karyawan dapat meningkatkan terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan.

3. Hubungan antara Kompensasi dengan *Turnover Intention*

Hubungan antara kompensasi dengan *Turnover Intention*, didukung oleh teori Mobley dalam Rahman (2018:25), yang menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan suatu cara organisasi dalam mengendalikan masalah *Turnover*”. Oleh karena itu, fenomena ini merupakan masalah yang kompleks dan perlu perhatian khusus manajemen perusahaan. Jika tidak ditangani dengan benar, maka dapat dipastikan akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan dan tentunya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri.

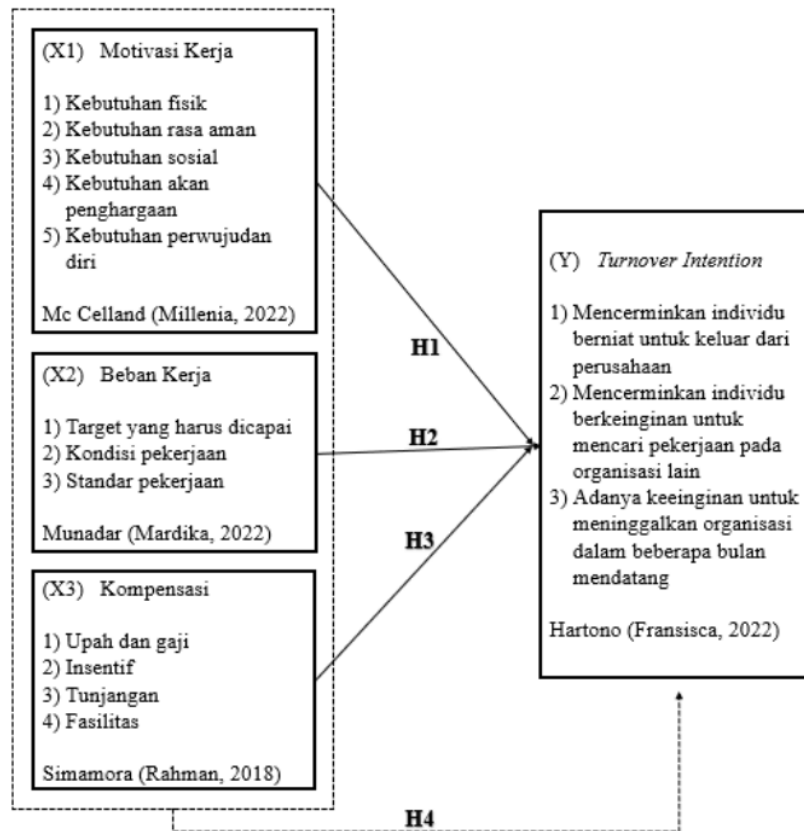
4. Hubungan antara Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi dengan *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat pengelolaan manajemen SDM yang produktif, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Kurniasari

(2020:16), menyimpulkan bahwa “*Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk keluar dan pindah ke tempat kerja lain”. *Turnover Intention* yang tinggi dapat berdampak pada biaya dan produktivas karyawan, karena perusahaan harus menutupi kekosongan kerja karyawan dan mengeluarkan biaya-biaya untuk melakukan perekrutan karyawan baru. Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention*, seperti motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi. Untuk mengukur *Turnover Intention* tidaklah mudah, karena banyak aspek yang mempengaruhi *Turnover* tersebut. Oleh sebab itu, adanya motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi yang efektif diharapkan mampu mengurangi tingkat *Turnover Intention* pada karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel yang terlibat dalam penelitian ini dengan menggambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > = Pengaruh secara parsial
 - - - - -> = Pengaruh secara simultan

E. Hipotesis

Millenia (2022:26), menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai dugaan atau kesimpulan awal dan bersifat sementara dan akan dibuktikan kebenarannya

setelah data lapangan diperoleh. Dari rumusan masalah yang kemudian dijabarkan secara konseptual, akhirnya peneliti akan mengetahui dan merumuskan hipotesis penelitian dengan sebagai berikut:

H₁: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan CV Torta Indonesia.

H₂: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan CV Torta Indonesia.

H₃: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan CV Torta Indonesia.

H₄: Diduga motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan CV Torta Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi variabel penelitian

Variabel adalah suatu objek yang ditetapkan peneliti untuk diamati dan diteliti yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Mustafa et al. (2020:29), menyatakan “Variabel merupakan objek yang menjadi titik perhatian suatu penelitian, dapat berupa yaitu: variabel terikat, variabel bebas, variabel moderator, variabel kontrol, dan variabel antara atau intervening”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua data variabel, yang terdiri dari:

a. *Variabel independent* (Variabel bebas)

Mustafa et al. (2020:30), menjelaskan bahwa:

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas merupakan variabel yang variabelnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas.

b. *Variabel dependent* (Variabel tergantung atau terikat)

Mustafa et al. (2020:31), menjelaskan bahwa:

Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel tergantung adalah variabel yang variabelnya diamati dan

diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Turnover intention* (Y) sebagai variabel bebas.

2. Definisi operasional variabel

Mustafa et al. (2020:34), “Definisi operasional variabel adalah bagaimana suatu variabel dalam konsep yang jelas sehingga dapat diukur dengan unsur-unsur atau elemen-elemen yang terkandung di dalamnya”. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan, terdiri dari tiga variabel bebas (*Variabel independent*) dan satu variabel terikat (*Variabel Dependent*). Agar variabel-variabel tersebut tidak mempunyai arti ganda dan agar lebih spesifik, maka peneliti mendefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari CV Torta Indonesia.	1) Mencerminkan individu berniat untuk keluar dari perusahaan. 2) Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.	Hartono (Fransisca, 2022)
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan suatu	1) Kebutuhan fisik.	Mangkunegara (Millenia, 2022)

(X ₁)	dorongan yang memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diterima oleh karyawan CV Torta Indonesia.	2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan akan penghargaan. 5) Kebutuhan perwujudan diri.	
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja merupakan suatu tugas yang dibebankan oleh CV Torta Indonesia kepada karyawan, yang harus diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.	1) Target yang harus dicapai, 2) Kondisi pekerjaan, 3) Standar pekerjaan.	Munandar (Mardika, 2022)
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan dari CV Torta Indonesia baik dalam bentuk finansial ataupun nonfinansial sebagai bentuk balas jasa terhadap beban kerja yang telah dikerjakan.	1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.	Simamora (Rahman, 2018)

Sumber : Data diolah, 2022

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis pendekatan data kuantitatif, karena penelitian ini mengolah data dengan menggunakan angka yang dianalisis secara sistematis dan terstruktur. Mustafa et al. (2020:14), menjelaskan bahwa “Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu

jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya”. Sedangkan Kasiram, “Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”.

2. Teknik penelitian

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas (hubungan sebab-akibat). Mardika (2022:26), menjelaskan bahwa ³⁷ “Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen”.

Tujuan kausalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada CV Torta Indonesia.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan pada CV Torta Indonesia yang beralamat di Jalan KH. Agus Salim No. 23, Kenayan, Kec. Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66212. Adapun alasan peneliti memilih tempat tersebut karena pada CV Torta Indonesia, peneliti menemukan persoalan

yang perlu diteliti dan diselesaikan sesuai dengan topik atau fokus penulis dalam penelitian ini.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, dimulai pada 04 September–04 November 2022. Waktu penelitian digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian, seperti observasi, pengumpulan data, wawancara, pembuatan instrumen penelitian dan penyusunan laporan akhir penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Mardika (2022:27), menjelaskan bahwa “Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep atau fenomena”. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan kontrak, karyawan magang dan karyawan yang sudah keluar (*Turnover Intention*) pada CV Torta Indonesia yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Mardika (2022:27), menjelaskan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jadi, sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti, yaitu *Saturated Sampling* (Sampling jenuh),

karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Millenia (2022:32), “Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang digunakan ada 30 orang yang merupakan keseluruhan populasi karyawan kontrak, karyawan magang dan karyawan yang sudah keluar (*Turnover Intention*) pada CV Torta Indonesia.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti dalam kegiatan pengumpulan data dalam penelitian. Mardika (2022:28), “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Dalam arti yang luas, instrumen penelitian menunjuk pada berbagai peralatan yang digunakan selama melakukan penelitian, seperti: angket, pedoman pengamatan, check-list, dokumentasi, dan lain sebagainya.

1. Pengembangan instrumen

Kuesioner atau angket merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, karena peneliti memberikan sejumlah pernyataan kepada responden untuk dijawab dan diisi. Mahendra (2022:38), bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada

responden untuk dijawab dengan memberikan nilai skor”. Kisi-kisi pada butir pernyataan angket atau kuesioner pada masing-masing variabel dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item Pertanyaan
Motivasi Kerja (X ₁)	1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan perwujudan diri	5
Beban Kerja (X ₂)	1) Target yang harus dicapai 2) Kondisi pekerjaan 3) Standar pekerjaan	5
Kompensasi (X ₃)	1) Upah dan gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas	5
Turnover Intention (Y)	1) Mencerminkan individu berniat untuk keluar dari perusahaan 2) Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	5

Sumber : Data diolah, 2022

Setelah dilakukan pengumpulan data angket atau kuesioner, selanjutnya peneliti akan mengukur dengan menggunakan skala *Likert*, karena peneliti mengukur pendapat responden dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Millenia (2022:34), “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala *Likert* responden akan diminta untuk melengkapi kuesioner dan mengharuskan mereka untuk

menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Dari hasil skala *Likert* tersebut akan diberikan skor sesuai dengan jawaban masing-masing yang dipilih setiap individu. Skor yang akan digunakan peneliti untuk mengukur pernyataan kuesioner, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skor Pernyataan Kuesioner

(SS) Sangat setuju	Skor = 5
(S) Setuju	Skor = 4
(R) Ragu-ragu	Skor = 3
(TS) Tidak setuju	Skor = 2
(STS) Sangat tidak setuju	Skor = 1

Sumber : Data diolah, 2022

2. Validitas dan reabilitas instrumen

a. Uji validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui keakuratan data yang diperoleh. Millenia (2022:34), menjelaskan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan sah (*valid*) jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada *Output Cronbach Alpha*) dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$ (n adalah jumlah sampel)). Selain itu juga dengan menggunakan cara dimana probabilitas korelasi [*sig.(2-tailed)*] < dari taraf signifikansi sebesar 0,05.

Uji validitas akan dilakukan pada penelitian pendahuluan (pra survei) dengan menggunakan 20 responden. Hasil uji validitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tabel Pengujian Validitas

Variabel	Item	A	r-tabel	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,05	0,444	0,038	0,467	Valid
	2	0,05	0,444	0,000	0,711	Valid
	3	0,05	0,444	0,000	0,829	Valid
	4	0,05	0,444	0,008	0,571	Valid
	5	0,05	0,444	0,000	0,806	Valid
Beban Kerja (X2)	1	0,05	0,444	0,027	0,495	Valid
	2	0,05	0,444	0,004	0,617	Valid
	3	0,05	0,444	0,000	0,869	Valid
	4	0,05	0,444	0,003	0,623	Valid
	5	0,05	0,444	0,000	0,731	Valid
Kompensasi (X3)	1	0,05	0,444	0,000	0,711	Valid
	2	0,05	0,444	0,005	0,601	Valid
	3	0,05	0,444	0,000	0,780	Valid
	4	0,05	0,444	0,000	0,766	Valid
	5	0,05	0,444	0,000	0,861	Valid
Turnover Intention (Y)	1	0,05	0,444	0,000	0,732	Valid
	2	0,05	0,444	0,003	0,631	Valid
	3	0,05	0,444	0,001	0,706	Valid
	4	0,05	0,444	0,005	0,599	Valid
	5	0,05	0,444	0,002	0,649	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian pendahuluan (pra survei) menunjukkan hasil bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang akan digunakan dalam penelitian valid dan layak untuk digunakan.

b. Uji reabilitas

Millenia (2022:36), “Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid”. Uji ini digunakan untuk mengukur indikator dari variabel dalam suatu kuesioner yang merupakan variabel yang konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan r^x dengan x adalah adalah index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*.

Uji reliabilitas akan dilakukan pada penelitian pendahuluan (pra-survei) terlebih dahulu dengan menggunakan 20 responden. Hasil uji reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas Pra-Survei

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,760	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,852	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,842	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,862	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada penelitian pendahuluan (pra-survei) menunjukkan hasil bahwa seluruh butir pernyataan

memiliki *Alpha Cronbach's* > 0,60 yang berarti seluruh butir pernyataan akan digunakan pada penelitian ini reliabel.

F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data⁹

1. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Millenia (2022:37), menyatakan bahwa “data primer yaitu sumber data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber”. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang bersangkutan dalam penelitian. Hasil dari data primer yang diperoleh peneliti, meliputi hasil observasi, catatan hasil wawancara, data yang diperoleh dari kepala toko (*Head store*) dan lain sebagainya.. Sedangkan Millenia (2022:37), “Data sekunder⁵⁰ adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi kantor desa, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya”. Data sekunder diperoleh dengan secara tidak langsung, artinya data-data tersebut berupa data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh peneliti, contoh data sekunder disini adalah profil CV Torta Indonesia, bagan struktur organisasi, dan informasi-informasi yang tertera di website ataupun di artikel.

2. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara merupakan instrumen yang digunakan peneliti untuk menggali data secara langsung (lisan) pada narasumber. Hal ini dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak yang bersangkutan, yaitu karyawan CV Torta Indonesia. Hasil dari wawancara tersebut, berupa fenomena *Turnover* karyawan, identifikasi masalah pada karyawan yang menyebabkan terjadinya *Turnover*, profil dan struktur organisasi CV Torta Indonesia.

b. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti langsung terjun ke lapangan atau ke CV Torta Indonesia untuk memperoleh hasil yang diteliti.

c. Studi pustaka

Studi pustaka di sini merupakan perbandingan jurnal, buku dan literatur-literatur untuk mendukung penelitian agar lebih kuat. Dalam hal ini peneliti juga menggunakan media internet sebagai penelusuran informasi mengenai teori maupun data-data penelitian yang dilakukan.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan mendapatkan keterangan dan pendirian seorang responden secara tertulis dengan menyerahkan lembar pernyataan untuk diisi oleh subjek yang bersangkutan.

G. Teknik Analisis Data

Millenia (2022:38), menjelaskan “Teknik analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian”. Teknik analisis data yang akan digunakan peneliti, antara lain sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

(Millenia, 2022) dijelaskan bahwa:

Analisis statistik deskriptif bisa diartikan sebagai metode yang dapat digunakan untuk merangkum informasi yang telah kita kumpulkan. Rangkuman informasi biasa ditampilkan dalam bentuk grafik atau dalam bentuk nilai rata-rata, standart deviasi, varian, minimum, maksimum, sum, range, kurtosis, dan *skewness* atau kemencengan distribusi.

Sedangkan Mahendra (2022:45), menjelaskan bahwa

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membangun kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Millenia (2022:39), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak”. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi yang normal atau tidak adalah dengan menilai signifikannya.

- 1) Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika signifikan $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Millenia (2022:40), menyatakan bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*variable independent*)”. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen dengan variabel independen lainnya dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh

pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* harus $> 0,1$ dan nilai VIF harus < 10 , sehingga pada data penelitian tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Millenia (2022:40), mengemukakan bahwa “Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana *varians* dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas”. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu regresi dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan *residual error* yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Mardika (2022:35), Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Hal tersebut sejalan dengan tujuan penelitian ini, yaitu bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis data yang

digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan *software SPSS for windows versi 23*. Rumus persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y	= <i>Turnover Intention</i>
α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien Regresi Motivasi Kerja
β_2	= Koefisien Regresi Beban Kerja
β_3	= Koefisien regresi Kompensasi
X ₁	= Motivasi Kerja
X ₂	= Beban Kerja
X ₃	= Kompensasi
e	= Standar eror

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (*t-Test*)

Millenia (2022:42), mengemukakan bahwa “Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover*

intention, Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dan Kompensasi terhadap *Turnover intention*. Untuk melakukan Uji t (*t-Test*) pada penelitian ini, peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis H_0 dan H_a

H_0 : Motivasi kerja, Beban Kerja dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

H_a : Motivasi kerja, Beban kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar ($\alpha = 0.05$)

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika taraf signifikan $t < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

b) Jika taraf signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji F (*F-Test*)

Millenia (2022:42), menyatakan bahwa “Uji F adalah sebuah uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat”. Bisa dikatakan bahwa Uji F digunakan untuk membuktikan

hipotesis yang menyatakan pengaruh antara Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi terhadap *Turnover intention*. Untuk melakukan Uji F (*F-Test*) pada penelitian ini, peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis H_0 dan H_a

H_0 : Motivasi kerja, Beban Kerja dan Kompensasi secara sekaligus (simultan) tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

H_a : Motivasi kerja, Beban kerja dan Kompensasi secara sekaligus (simultan) berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar ($\alpha = 0.05$)

Kriteria pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan dengan sebagai berikut:

a) Jika taraf signifikan $F < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

b) Jika taraf signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya secara simultan tidak dapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi *R Square* (R^2) bertujuan menilai kemampuan variabel independen memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur pengaruh variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian ini. Millenia (2022:43), mengemukakan bahwa “Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent”. Jadi, jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square*, maka rumus koefisien determinasi yang digunakan adalah:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya nilai variabel independen, yaitu: Motivasi kerja (X_1), Beban kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) dalam menjelaskan variabel *Turnover intention* (Y).

OK_Skripsi_LAILATUL_VITRIYAH_Fix

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unej.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
3	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
4	www.journal.uniku.ac.id Internet Source	1%
5	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
6	www.jptam.org Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%

10	julrahmatiyalfajri.wordpress.com Internet Source	<1 %
11	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
12	elearning.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
14	Lia Suprihartini, Dayu Fatira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Komunikasi Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisma Graha Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2021 Publication	<1 %
15	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
16	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
17	ojs.unida.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
19	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %

20	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Indiana University Student Paper	<1 %
22	journal.stieken.ac.id Internet Source	<1 %
23	core.ac.uk Internet Source	<1 %
24	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
26	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
27	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
29	id.123dok.com Internet Source	<1 %
30	Desilsan ., Tansala, Johny Revo Elia Tampi, Joanne Valesca Mangindaan. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP	<1 %

KEPUTUSAN PEMBELIAN DI GRAMEDIA MANADO", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2021

Publication

31	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
33	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
34	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
35	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
36	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
37	jurnal2.untagsmg.ac.id Internet Source	<1 %
38	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
39	ejurnal.binawakya.or.id Internet Source	<1 %
40	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %

42	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
43	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
44	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
45	Wiwit Murfitriana, Hengky Widhiandono. "PENGARUH MOTIVASI INTRISIK, KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PG. SUMBERHARJO PEMALANG", Media Ekonomi, 2014 Publication	<1 %
46	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
47	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
48	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
49	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
50	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %

51	es.scribd.com Internet Source	<1 %
52	journal.formosapublisher.org Internet Source	<1 %
53	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.fisip-untirta.ac.id Internet Source	<1 %
55	www.neliti.com Internet Source	<1 %
56	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
57	www.scribd.com Internet Source	<1 %
58	docplayer.info Internet Source	<1 %
59	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
60	ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
61	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
62	repository.stp-bandung.ac.id Internet Source	<1 %

63

www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

64

www.yumpu.com

Internet Source

<1 %

65

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

OK_Skripsi_LAILATUL_VITRIYAH_Fix

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56
