

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Jawa Pos Radar Malang

Anis Jauro Tun Maulidiyah

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)
e-mail: anismaulidiyah07@gmail.com

Dianawati Suryaningtyas

Arien Anjar P.S

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada Jawa Pos Radar Malang. Populasi yang digunakan peneliti yakni karyawan tetap Jawa Pos Radar Malang yang berjumlah 40 orang dengan sampel sebesar 40 orang dengan teknik sampling yakni sampel jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan alat analisis SPSS 16. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan, beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan, dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Turnover Intention Karyawan

ABSTRAK: This study to determine the effect of workload, work stress and compensation on employee turnover intention in Jawa Pos Radar Malang. The population used by researchers is permanent employees of Jawa Pos Radar Malang, amounting to 40 people with a sample of 40 people with a sampling technique that is saturated sample. Collecting data in the study using a questionnaire which was then analyzed using SPSS 16 analysis tools. The results of the analysis show and workload, work stress and compensation have a significant positive effect on employee turnover intention, workload has a positive effect on employee turnover intention, work stress has a significant positive effect on employee turnover intention, and compensation has a significant negative effect on employee turnover intention.

Kata Kunci: Workload, Work Stress, Compensation, Employee Turnover Intention

PENDAHULUAN

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara pada Jawa Pos Radar Malang diketahui bahwa tingkat turnover intention yang dialami pada perusahaan tersebut setiap tahun terdapat karyawan yang resign dari pekerjaan. Hal ini diakibatkan karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan sistem kerja yang berlaku. Dengan kondisi seperti ini akan memberikan dampak bagi karyawan mengalami tekanan hingga tingkat stres yang tinggi. Namun, untuk meminimalisir kondisi tersebut maka perusahaan dapat memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai target sehingga karyawan merasa dihargai dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

Penelitian yang membuktikan hubungan antara beban kerja dengan turnover intention karyawan yang dilakukan Irvianti dan Verina (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap karyawan, beban kerja yang terlalu tinggi akan mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan. Penelitian yang membuktikan hubungan antara stres kerja terhadap turnover intention karyawan yang dilakukan Hasan (2014) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi cenderung akan berdampak langsung pada kondisi tingkat turnover intention karyawan yang tinggi.

Penelitian yang membuktikan hubungan antar kompensasi dengan *turnover intention* karyawan yang dilakukan Putrianti (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan; Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan; Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan; dan Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

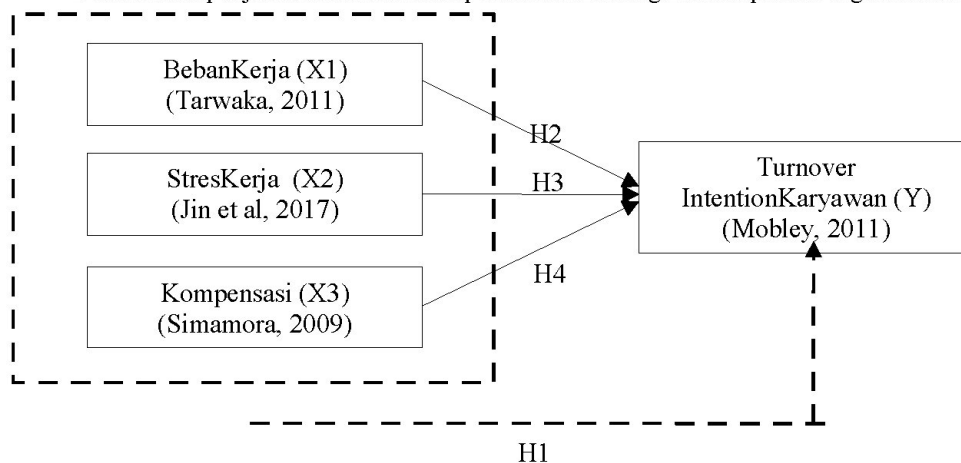
Sumber Daya Manusia perlu di kelola dengan baik agar kelangsungan perusahaan tersebut dapat berjalan secara optimal. Dengan memperhatikan dan memelihara karyawannya yang berkompeten dan masuk dalam kualifikasi yang sesuai maka karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah perilaku karyawan yang dapat ditandai dengan beberapa hal, antara lain; absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Gecko dan Fly, 2010). Selanjutnya Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Dalam penelitian indikator yang digunakan adalah Mobley (2011) yakni: (1) Pikiran-pikiran untuk berhenti; (2) Keinginan untuk meninggalkan; (3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Sedangkan menurut Tarwaka (2015) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dalam Penelitian ini indikator yang digunakan menurut Tarwaka (2015) yakni: (1) Beban waktu; (2) Beban usaha mental; (3) Beban tekanan psikologis.

Stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, 2008). Dalam penelitian ini yang menjadi indikator penelitian menurut Jin et al (2017) yakni: (1) Kekhawatiran; (2) Gelisah; (3) Tekanan; (4) Frustrasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan dalam berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi indikator penelitian menurut Simamora (2009) yakni: (1) Upah dan gaji; (2) Insentif; (3) Tunjangan; (4) Fasilitas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dibentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan :

: Pengaruh secara simultan

: Pengaruh secara parsial

Dari kerangka konseptual yang diterangkan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Beban kerja, Stres kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H₃ : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H₄ : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan peneliti yakni karyawan Jawa Pos Radar Malang yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu penelitian ini mencakup variabel penelitian beban kerja, stres kerja, kompensasi serta *turnover intention* karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Secara simultan beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, karena *turnover intention* karyawan yang dibentuk oleh indikator pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan mencari pekerjaan lain, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator keinginan untuk meninggalkan dengan item ketidaknyamanan dalam bekerja. Artinya ketika seorang karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja akan berdampak pada kinerjanya yang kurang optimal. Hal ini akan memicu karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Hal ini mendukung penelitian Irvianti dan Verina (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Khaidir (2016) menunjukkan bahwa stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, karena beban kerja yang dibentuk oleh indikator beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis ternyata hasil yang dominan ada pada indikator beban tekanan psikologis dengan item tekanan pekerjaan. Artinya karyawan dapat mengalami tekanan dalam bekerja apabila merasa beban yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga menimbulkan keinginan karyawan tersebut keluar dari perusahaan.

Hal ini mendukung penelitian Irvianti dan Verina (2015) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Qureshi *et. al* (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sebab stres kerja yang dibentuk oleh indikator kekhawatiran, gelisah, tekanan, dan frustrasi. Ternyata hasil dominan terdapat pada indikator frustrasi dengan item kurang puas terhadap hasil kerja. Artinya bahwa jika karyawan tersebut merasa kurang puas terhadap hasil kerja yang dilakukan akan memicu karyawan tersebut mengalami tekanan karena hasil yang dikerjakan tidak maksimal.

Hal ini mendukung penelitian Irvianti dan Verina (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Hasan (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Qureshi *et. al* (2013) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Jawa Pos Radar Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sebab kompensasi yang dibentuk oleh indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Ternyata hasil dominan terdapat pada indikator upah dan gaji dengan item perbedaan gaji yang diberikan. Artinya bahwa jika karyawan tersebut mengalami perbedaan gaji terhadap hasil atau target yang sudah dicapai, namun dengan beban kerja yang sama.

Hal ini mendukung penelitian Putrianti, Arin Dewi (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Khaidir (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negative terhadap *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada Jawa Pos Radar Malang bahwa beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc : New York.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Gecko & Fly. 2010. Turnover Intentions : Definisi, indikasi, dampak turnover bagi perusahaan, perhitungan turnover. (Online), (<http://journalsdm.blogspot.com>), diakses pada tanggal 19 juli 2010.
- Hasan, Roshidi. 2014. Factor Influencing Turnover Intention Among Technical Employees in Information Technology Organization: A Case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol.3, No. 9. hal 128-132.
- Khaidir, Muhammad. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, vol. 4, No. 3, Oktober 2016. hal 180-181.
- Putrianti, Arin Dewi dkk. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 12 No. 2. hal 5-7.
- Verina, Renno Ekadan Laksmi Sito Dwi Irvianti. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review* Vol. 6 No. 1 Mei. ISSN 2087-1228. hal 123-125.