

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN BANK MEGA (STUDI KASUS PADA BANK MEGA
CABANG SUKABUMI)**

SKRIPSI

MUHAMMAD FAHMI

20190080044



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI
JULI 2024**

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK MEGA (STUDI KASUS PADA BANK MEGA CABANG SUKABUMI)

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

MUHAMMAD FAHMI

20190080044



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI
JULI 2024**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BANK MEGA (STUDI KASUS PADA BANK MEGA CABANG SUKABUMI)

NAMA : MUHAMMAD FAHMI

NIM : 20190080044

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup maka saya bersedia untuk dibatalkan sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”

Sukabumi, 28 Juli 2024



Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BANK MEGA (STUDI KASUS PADA BANK MEGA CABANG SUKABUMI)
NAMA : MUHAMMAD FAHMI
NIM : 20190080044

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 28 Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

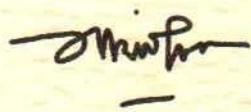
Sukabumi, Juli 2024

Pembimbing I



Kharisma, SST, MBA
NIDN. 0412118403

Pembimbing II



Fitriana Lestari, S.Si., MBA
NIDN. 0420028304

Ketua Penguji


Reka Ramadhan, M.Pd
NIDN. 0422029502

Ketua Program Studi Manajemen


Ana Yuliana Jasuni, M.M.
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA. Teddy Lesmana, S.H., M.H
NIDN. 0414058705

ABSTRACT

Human Resources (HR) are a valuable asset for a company. The success of a company in managing and running its business cannot be separated from the competent HR factor, which supports the achievement of the company's goals and needs to be well-being so that employees can work optimally. This is exemplified by the case of Bank Mega's Sukabumi branch, which is currently experiencing human resource issues, namely a high turnover intention or large-scale employee turnover. The aim of this study is to analyze the influence of workload and compensation as factors in the employee turnover at Bank Mega's Sukabumi branch. A sample of 47 respondents was taken using non-probability sampling with a saturated sampling technique. This study employs a quantitative method with multiple linear regression analysis using SPSS version 25.0. The results show that workload and compensation significantly affect turnover intention. The suggested recommendation is that management should assign workloads to employees according to their expertise. Additionally, the company is expected to pay attention to providing both financial and non-financial compensation.

Keyword : Workload, Compensation, Turnover Intention



ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola dan menjalankan bisnisnya tidak lepas dari faktor SDM yang mumpuni sebagai pelaku dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan yang perlu untuk disejahterakan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Seperti yang terjadi pada Bank Mega cabang Sukabumi yang saat ini mengalami permasalahan sumber daya manusia (SDM) yaitu tingginya turnover intention atau perpindahan karyawan dalam jumlah besar. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi yang menjadi faktor turnover karyawan Bank Mega cabang Sukabumi. Jumlah sampel diambil sebanyak 47 responden dengan teknik *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda SPSS versi 25.0. Hasilnya menunjukkan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Saran yang diberikan sebaiknya pihak manajemen memberikan beban kerja kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk memperhatikan mengenai pemberian kompensasi baik finansial maupun non-finansial.

Kata kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Turnover Intention



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Mega (Studi Kasus Pada Bank Mega Cabang Sukabumi).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada program studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan serta dorongan yang diberikan dari berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T.,M.Si.,M.M., selaku rektor Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Praditha J.,S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak C.S.A Teddy Lesmana,S.H., M.H.selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
5. Dosen Pembimbing I bapak Kharisma, SST, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar, ikhlas, dan berkenan meluangkan waktu untuk selalu memberikan bimbingan saran dan arahan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Pembimbing II Fitriana Lestari, S.Si., MBA yang senantiasa memberikan arahan serta masukan yang sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kedua Orang Tua saya, terima kasih atas segala dukungan, doa, kesabaran, dan pengorbanan dalam segala hal untukku selama menempuh pendidikan Sarjana di Perguruan Tinggi.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah bertarung bersama selama penyusunan penelitian ini berlangsung.
9. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, Juli 2024

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fahmi

NIM : 2090080044

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Mega (Studi Kasus Pada Bank Mega Cabang Sukabumi)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Sukabumi
Pada tanggal: 28 Juli 2024

Yang menyatakan



(Muhammad Fahmi)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERUNTUKAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Penelitian	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.2. Beban Kerja	15
2.1.3. Kompensasi	18
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.4. Hipotesis	24
2.4.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.4.2. Hubungan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
2.4.3. Hubungan Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
BAB III	27

METODE PENELITIAN	27
3.1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	27
3.2. Variabel Dan Cara Pengukurannya	27
3.3. Objek Penelitian	29
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
3.7. Uji Instrumen.....	31
3.7.1. Uji Validitas	31
3.7.2. Uji Reabilitas.....	31
3.8. Uji Asumsi Klasik	32
3.8.1. Uji Normalitas	32
3.8.2. Uji Multikolinieritas	32
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	33
3.9. Metode Analisis Data.....	33
3.9.1. Analisis Deskriptif.....	33
3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.10. Pengujian Hipotesis.....	34
3.10.1. Uji Parsial (Uji t).....	34
3.10.2. Uji Simultan (Uji F)	35
3.10.3. Koefisien Determinasi.....	35
BAB IV	36
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	36
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	37
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
4.2. Analisis Data	38
4.2.1. Analisis Data Kuantitatif	38
4.2.2. Analisis Deskriptif.....	39
4.3. Hasil Pengujian Instrumen	41
4.2.1. Uji Validitas	41
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	43

4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	44
4.3.1. Uji Normalitas	44
4.3.2. Uji Multikolinieritas	44
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas	45
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
4.6. Hasil Pengujian Hipotesis	47
4.6.1. Uji Parsial (Uji t).....	47
4.6.2. Uji Simultan (Uji F)	49
4.6.3. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	50
4.7. Pembahasan.....	50
4.7.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	50
4.7.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
4.7.3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	53
BAB V.....	55
KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	56
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Kurun Waktu 3 Tahun.....	3
Tabel 1. 2 Turnover Karyawan Bank Mega Cabang Sukabumi	4
Tabel 1. 3 Tingkat Turnover Karyawan	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 2. 2 Populasi Penelitian	30
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Operasional Variabel	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	37
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	39
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	42
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kompensasi	42
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Turnover Intention	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Glejser.....	45
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	48
Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	49
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi (R Square).....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Responden	63
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	65
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi	66
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Turnoven Intention	68
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	70
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Deskriptif Statistik	71
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas	72
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	73
Lampiran 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	74
Lampiran 13 Koefisien Determinasi	74
Lampiran 14 R Tabel	75
Lampiran 15 Tabel T	77
Lampiran 16 F Tabel	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola dan menjalankan bisnisnya tidak lepas dari faktor SDM yang mumpuni sebagai pelaku dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengelola SDM dengan baik agar memberikan kontribusi yang positif pada kemajuan perusahaan. Tata kelola SDM yang baik sangat diperlukan untuk mempermudah perencanaan jangka panjang dalam perusahaan (Cahyadi et al., 2023). Manajemen SDM di dalam suatu perusahaan ditunjuk untuk mengoptimalkan fungsi dari keseluruhan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, terlebih perusahaan dalam bidang jasa salah satunya di dunia perbankan.



Dalam dunia perbankan, kualitas SDM yang optimal sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Pengelolaan SDM yang optimal akan membuat karyawan dalam perusahaan merasa nyaman. Bila pengelolaan SDM yang kurang optimal, menimbulkan dampak karyawan untuk melakukan pengunduran diri (*turnover*) dari perusahaan.

Pengunduran diri (*turnover*) menjadi kenyataan akhir yang harus dihadapi perusahaan yang berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu berbagai faktor keinginan untuk berpindah pekerjaan atau pindah ke perusahaan lain sebab tidak merasa nyaman dan juga berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan suatu perusahaan kurang efektif dalam menjalankan bisnisnya karena hilangnya karyawan yang sudah memahami dan berpengalaman dalam perusahaan tersebut. Kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawannya karena pihak perusahaan terutama perbankan, sangat menekan penarikan nasabah atau konsumen agar mau menggunakan layanan dan jasa perbankan namun minim

memberikan perhatian kepada karyawannya. Hal itulah yang menyebabkan karyawan banyak melakukan pemberhentian kerja.

Tingginya *turnover* mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut tentunya telah menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan. Dampaknya dapat mempengaruhi kestabilan operasional pada perusahaan, selain itu perusahaan harus kehilangan karyawan yang memiliki kualitas serta kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal tersebut pasti membutuhkan waktu dan biaya untuk mengganti karyawan yang keluar. Selain itu, perputaran karyawan yang terus menerus dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan. Ketika perusahaan ditinggalkan pegawai yang memiliki pengalaman mumpuni, serta harus memberikan pelatihan terhadap pegawai baru, sehingga terjadi penambahan biaya dan waktu untuk menjadikan karyawan baru tersebut siap untuk mengejar target operasional perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* seperti beban kerja dan kompensasi. Beban kerja yang ada dalam perusahaan terlalu berat karena dapat mempengaruhi karyawan dalam memaksimalkan produktivitas serta rasa nyaman dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai tingkat beban pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan dampak kelelahan fisik serta mental yang dapat mempengaruhi reaksi emosional (Fauzi et al., 2023). Beban kerja yang tinggi dapat menjadi faktor signifikan dalam mempengaruhi niat untuk berpindah kerja atau turnover intention di kalangan karyawan.

Bank Mega Cabang Sukabumi, sebagai salah satu institusi keuangan yang beroperasi di tengah persaingan yang ketat, menghadapi tekanan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, meningkatnya beban kerja dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Berdasarkan data internal, sekitar 30% dari total kapasitas waktu kerja staf dihabiskan untuk layanan yang kompleks seperti pembukaan rekening, pengajuan pinjaman, dan konsultasi keuangan.

Layanan ini tidak hanya memerlukan keterampilan khusus dan perhatian yang mendalam, tetapi juga menghadirkan tantangan dalam hal manajemen waktu, mengingat staf harus melayani sejumlah besar nasabah setiap harinya. Beban kerja ini menjadi signifikan karena karyawan harus menangani banyak tugas dengan tingkat kompleksitas yang tinggi dalam waktu terbatas, sehingga meningkatkan tekanan dan potensi kelelahan.

Selain itu beberapa karyawan menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi salah satu alasan utama mereka ingin meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Beban kerja yang berat ini dapat berupa jam kerja yang panjang, tugas yang berlebihan, tekanan untuk mencapai target, kurangnya sumber daya, multitasking berlebihan, tuntutan tinggi dari klien atau nasabah, kurangnya istirahat, perubahan yang cepat dalam pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidakjelasan peran. Semua faktor ini dapat meningkatkan stres dan kelelahan karyawan secara signifikan.

Masing-masing karyawan dalam Bank Mega Cabang Sukabumi mempunyai peran serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, tuntutan hingga kewajiban yang mereka alami tentunya memiliki risiko dan hasil yang berbeda. Beban kerja yang diterima menggambarkan kemampuan yang mereka miliki, namun jika pekerjaan yang dijalani tidak atau belum sesuai, karyawan akan memperoleh teguran hingga sanksi.

Hal ini menjadikan karyawan harus dapat memposisikan diri dalam melakukan pekerjaannya. Beban target yang diterima karyawan mengakibatkan mereka sulit untuk mendapatkan promosi, hal inilah yang menyebabkan mereka pindah untuk mencari pekerjaan lain. Berbagai beban kerja yang diterima oleh karyawan, baik fisik maupun mental, harus diselesaikan oleh karyawan dalam tenggat waktu yang ditentukan. Durasi pengkerjaan yang dikerjakan karyawan menjadi gambaran mengenai kemampuan dan kapasitas karyawan dalam

menghadapi pekerjaan. Tiap karyawan mempunyai pembagian kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor lainnya penyebab tingginya tingkat *turnover* karyawan adalah Kompensasi menjadi hal penting bagi karyawan sebab besarnya nilai kompensasi mencerminkan nilai atau ukuran pekerjaan karyawan tersebut. pemberian kompensasi yang benar pada karyawan akan membuat karyawan puas dan bersedia untuk tetap tinggal di perusahaan. Menurut Ningrum (2020) kompensasi menjadi pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan SDM, bila tidak diperhatikan dengan baik maka tidak mustahil lambat laun mengakibatkan *turnover*.

Kompensasi berhubungan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat mengakibatkan pencegahan terhadap *turnover* serta mempertahankan karyawan serta dapat menciptakan pendekatan proaktif keterlibatan karyawan dan budaya organisasi yang positif (Florek-Paszkowska & Hoyos-Vallejo, 2023). Meskipun demikian, tantangan dalam mempertahankan karyawan tetap menjadi isu yang signifikan bagi banyak perusahaan.

Jumlah SDM yang dimiliki Bank Mega dalam kurun waktu 3 tahun terus mengalami penurunan, dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Kurun Waktu 3 Tahun

Uraian	Tahun		
	2021	2022	2023
Laki-laki	2.403	2.230	2.176
Perempuan	2.549	2.505	2.553
Jumlah	4.952	4.735	4.729

Sumber : Bank Mega, 2023

Dari data diatas dapat dilihat pada tabel 1.1, dalam kurun waktu 3 tahun di Bank Mega mengalami penurunan terus menerus terlebih pada karyawan berjenis kelamin laki-laki. Penurunan yang terjadi tentunya menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan untuk terus menjamin kesejahteraan karyawan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktivitas tinggi agar mampu membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Jumlah SDM yang dimiliki Bank Mega dalam kurun waktu 3 tahun terus mengalami penurunan, dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Turnover Karyawan Bank Mega Cabang Sukabumi

Uraian	Tahun		
	2021	2022	2023
Laki-laki	4	7	6
Perempuan	6	9	9
Jumlah Turnover	10	16	15

Sumber : Bank Mega Cabang Sukabumi

Dari data diatas dapat dilihat pada tabel 1.2, dalam kurun waktu 3 tahun di Bank Mega mengalami penurunan terus menerus terlebih pada karyawan berjenis kelamin laki-laki. Penurunan yang terjadi tentunya menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan untuk terus menjamin kesejahteraan karyawan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktivitas tinggi agar mampu membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Kesejahteraan karyawan seperti pemberian insentif akan mengakibatkan kenyamanan lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan kerjanya cenderung akan lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama dan akan mengurangi angka *turnover* karyawan yang tinggi. Berikut adalah persentase perputaran tingkat *turnover* yang terjadi di Bank Mega pada tahun 2021-2023 :

Tabel 1. 3 Tingkat Turnover Karyawan

Karyawan Resign	Tingkat Turnover Karyawan		
	Tahun		
	2021	2022	2023
Persentase	32,07%	39,71%	33,51%
Laki-laki	958	1.134	913
Perempuan	1.082	1.359	1.176
Jumlah	2.040	2.493	2.089

Sumber : Bank Mega, 2023

Perputaran *turnover* yang terjadi pada Bank Mega terjadi akibat kinerja dan pengelolaan Bank Mega di unit cabangnya. Salah satunya pada Bank Mega Cabang Sukabumi pemberian kompensasi pada Bank Mega Cabang Sukabumi belum memenuhi standar pemberian kompensasi bagi karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan pihak perusahaan berupa gaji, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, dan insentif kehadiran. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial berupa pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta cuti melahirkan.

Pemberian kompensasi finansial di Bank Mega Cabang Sukabumi dirasa kurang pada pemberian bonus bagi karyawan yang dapat mencapai target penjualan atau melebihi target penjualan. Pihak perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam pemberian kompensasi yang dirasa tidak adil.

Menurut wawancara saya dengan karyawan, bonus bisa mencapai sekitar 40% dari gaji pokok jika kinerja mereka sangat baik dan target terpenuhi. Jika kinerja hanya sesuai standar minimum, bonus yang diberikan mungkin lebih rendah, yaitu sekitar 15% hingga 20% dari gaji pokok.

Pemberian kompensasi di luar gaji kurang maksimal bagi karyawan seperti tunjangan kesehatan, Bank Mega Cabang Sukabumi memberikan fasilitas asuransi kesehatan pada karyawan hanya pada klinik tertentu yang bekerjasama dengan pihak bank. Hal ini dirasa kurang efektif bagi karyawan yang membutuhkan perawatan kesehatan di luar klinik yang bekerjasama dengan pihak bank.

Selain itu, kompensasi non-finansial yang terjadi pada Bank Mega Cabang Sukabumi kurang maksimal, kompensasi non-finansial yang dimaksud adalah kenyamanan bekerja karyawan. Karyawan diberikan tugas yang banyak setiap hari serta pemberian deadline yang terlalu memakan waktu.

Karyawan Bank Mega akan mengalami promosi jabatan dengan catatan penilaian kinerja dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Dalam kurun waktu 3 tahun selama tahun 2021-2023 terdapat peningkatan promosi sebesar 16,65%. Dengan jumlah persentase yang kecil tersebut telah menandakan bahwa banyak karyawan yang tidak mendapatkan promosi dikarenakan target yang ditetapkan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di PT Bank Mega, maka dilakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Mega (Studi Kasus Pada Bank Mega Cabang Sukabumi)”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Bank Mega?
2. Bagaimana kompensasi mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Bank Mega?
3. Bagaimana beban kerja dan kompensasi mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Bank Mega?

1.3. Batasan Penelitian

Pembatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan penelitian yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini dibatasi 2 faktor, yaitu beban kerja dan kompensasi;
2. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Bank Mega Cabang Sukabumi Jl. Tipar Gede No. 19, Tipar, Kec. Citamiang, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43141; dan
3. Sifat kuesioner dalam penelitian ini adalah anonim, dengan tidak mencantumkan nama maupun jabatan responden.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Mega;
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Mega; dan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Mega.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

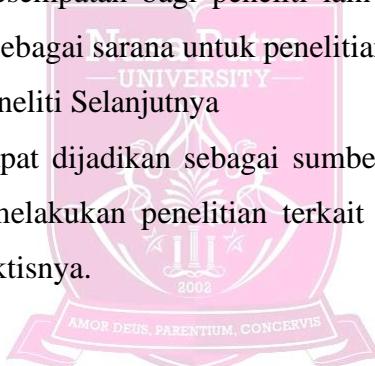
Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepuasan kerja yaitu beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil dari penelitian ini pun juga diharapkan akan mampu memverifikasi dan mengembangkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan penelitian ini

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi PT Bank Mega Cabang Sukabumi Jl. Tipar Gede No. 19, Tipar, Kec. Citamiang, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43141.
- b. Membuka kesempatan bagi peneliti lain yang akan menjadikan PT Bank Mega sebagai sarana untuk penelitian.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber atau tolok ukur bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian terkait di masa mendatang, selain manfaat teoritis dan praktisnya.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil uji analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention*, yang apabila dijabarkan maka dapat diketahui semakin besar beban kerja yang diterima karyawan yang dalam hal ini tidak sesuai dengan keahlian karyawan tersebut maka akan meningkatkan jumlah *turnover intention* pada karyawan. Dan sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention*, yang apabila dijabarkan maka dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi yang adil dan tepat membuat karyawan enggan berpindah (*turnover*) atau keluar dari perusahaan. Dan sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak adil dan tidak tepat menimbulkan karyawan melakukan berpindah atau keluar dari perusahaan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention*, yang apabila dijabarkan maka jika apabila kompensasi diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

5.2. Saran

Dari penjelasan penelitian ini, berikut saran yang dapat diberikan :

1. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan, sebaiknya pihak manajemen memberikan beban kerja kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk memperhatikan mengenai pemberian kompensasi baik finansial maupun non-finansial.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan alat analisis SPSS, maka dari itu untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat analisis yang lain seperti SmartPLS, LISREAL, AMOS dan sebagainya.
3. Dalam penelitian ini masih menggunakan sampel yang tergolong kecil dan hanya pada karyawan Bank Mega Cabang Sukabumi. Penelitian masa mendatang sebaiknya menambah jumlah sampel dan menggunakan objek penelitian lain yang serupa.
4. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu beban kerja dan kompensasi yang menjadi faktor *turnover intention* karyawan. Oleh sebab itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau menganalisis variabel lain yang mempunyai pengaruh pada *turnover intention* karyawan. Seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, usia produktif, kepuasan kerja dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, M., & Basith, A. (2023). BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU MI, MTS DAN MA SWASTA YAYASAN MANBAUL MA'ARIF DENANYAR JOMBANG. *Al-Fikru: Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 4(2), 417-428.

Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18-25.

Al-Qathmi, A., & Zedan, H. (2021). The effect of incentive management system on *turnover* rate, job satisfaction and motivation of medical laboratory technologists. *Health services research and managerial epidemiology*, 8, 2333392820988404.

Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83-93.

Anwar, Y., Suwarno, B., & Harianti, S. (2023). THE EFFECT OF TEACHER MOTIVATION, COMPENSATION, AND WORKLOAD ON *TURNOVER INTENTION* THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABEL. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 1109-1122.

Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 6(2), 177-190.

Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan kompensasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 25-35.

Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). The impact of working environment, compensation, and job satisfaction on *turnover intention* in public service agency. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(5), 13-19.

Ayuni, I. G. A. R., & Supartha, W. G. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PROGRAM MITRA.

Azizah, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh job insecurity, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* di pt. agro prima sejahtera lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(1), 71-79.

Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466-1455-1466.

Bio, E., & Sambung, R. (2022). Impact of workload and incentives on employee *turnover intention*: work stress as mediation. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 7(02), 141-156.

Cahyadi, N., S ST, M., Joko Sabtohadi, S., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.

Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).

Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 874- 885.

Florek-Paszkowska, A. K., & Hoyos-Vallejo, C. A. (2023). A comprehensive bibliometric analysis and future research directions in the nexus of sustainable business practices and *turnover* intention. *Cleaner and Responsible Consumption*, 11, 100146.

Hak, M. R. J., Fitriani, L. K., & Arraniri, I. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN FAJAR TOSERBA TALAGA. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 28-36.

Handaya, S., & Astuti, I. (2023). Analisis Mutasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention* Pegawai Dengan KEPUASAN Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat JENDERAL BEA Dan CUKAI. *Jurnal Manajemen*, 20(2). Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.

Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77-91.

Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN WORKPLACE WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.

Indriati, I. H. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*,

Islianty, N. R., & Wirastuti, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2121-2130.

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on *turnover intention*. *Management Science Letters*, 10(16), 3873- 3878.

Lathif, M. Z., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Pt Bpr Bank Bapas 69 Magelang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 32- 44.

Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee *turnover* intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279-292.

Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap *Turnover* Intention. *Buletin Studi Ekonomi*, 25(2).

Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 454-464.

Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551-557.

Nengsih, A., Rezeki, F., Dahlia, A., & Ratnasari, S. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TERHADAP PT. SARIMELATI KENCANA TBK. Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis,

Ningrum, D. N. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pegawai Bagian Penagih Hutang Pada Koperasi Serba Usaha "AKBAR 69" Unit SIDAYU Universitas Muhammadiyah Gresik]*.

NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* Udayana University].

Nurhayati, S., Mahmudah, A., & Darmawan, Y. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Audit Internal, Kompetensi, Dan Kompensasi. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 38(1), 11-11.

Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194-205.

Riandini, S. (2016). HUBUNGAN BEBAN KERJA KEPANITERAAN KLINIK BAGIAN ILMU KESEHATAN ANAK DENGAN STRES PADA MAHASISWA PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI DOKTER DI RSUD ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG. doi:1218011137

Razaki, R. A., & Rozana, A. (2022). Pengaruh Work-family Conflict terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Manufacturing Industry. Bandung Conference Series: Psychology Science,

Safitri, Rika. 2023. "ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI DAN HARGA JUAL DENGAN METODE JOB ORDER COSTING PADA UMKM PANGESTU PRODUCTION DI GROGOL TAHUN 2022." <https://repository.unpkediri.ac.id/11740/>.

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.

Tjoa, C. C. A., Trang, I., & Sumarauw, J. S. (2023). Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* CV. KOMBOS MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 555- 565.

Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(02), 364-374.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14.

Wijaya, I., Resmi, N. N., & Suandana, G. (2022). Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amerta*, 8(2), 102-122.

