

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi Kasus: KARYAWAN DEALER SEPEDA MOTOR PASAR AUR
KUNING HONDA KOTA BUKITTINGI)

M.Adhampalindo¹ & Ice Kamela M, S.E.,M.M²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail:adhampalindo@gmail.com & icekamela@gmail.com

PENDAHULUAN

Turnover intention pada karyawan umumnya merupakan isu negative bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. Turnover intention sering digunakan sebagai indicator performance perusahaan dan mudah dipersepsikan negative sebagai akibat bekerja batu loncatan kemudian pindah dengan di imingi suatu hal yang lebih menjanjikan seolah merupakan fenomena biasa dan dianggap lumrah. Hal inilah yang mendorong meningkatnya turnover karyawan. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan [1]. turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut karyawan, Indikasi-indikasi tersebut bisa dijadikan acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan seperti absensi yang meningkat, karyawan yang mulai malas bekerja dan pelanggaran tata tertib yang sering dilakukan[2].

Dealer sepeda motor Honda dikota Bukittinggi sudah beroperasi selama 6 tahun lebih, seiring waktu dealer tersebut memiliki pelanggan yang meningkat dan motor yang di service pun semakin meningkat tentu saja hal tersebut membuat beban kerja juga ikut meningkat. Akan tetapi meningkatnya pendapatan dealer tersebut tidak berpengaruh terhadap karawan.

Karyawan tidak mendapatkan tambahan gaji dan bonus oleh perusahaan ditambah dengan aturan kerja yang sangat ketat, oleh karena itu maka tingkat turnover intention relative tinggi.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan dealer sepeda honda kota Bukittinggi. Teknik pengumpulan sampel adalah total sampling atau sensus, dimana seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sampel, yaitu seluruh sampel sebanyak 41 orang.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer, data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner pada responden yang menjadi objek penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel dependen turnover intention dan variabel independen terdiri dari kompensasi dan Beban Kerja.

Uji instrumen data menggunakan aplikasi SPSS 26, untuk menguji validitas uji reliabilitas, serta analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	T	Signifikansi	Alpha	Keterangan
Kompensai (X1)	1,303	0,200	0,05	Tidak diterima
Beban Kerja (X2)	2,153	0,038	0,05	Diterima

Sumber: pengolahan data SPSS

Dari hasil perhitungan diatas yang menunjukkan bahwa nilai pada variabel Kompensai (X1) nilai t_{hitung} sebesar $1,303 < 2,024$ dengan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention, maka hipotesis pertama ditolak. Dari hasil perhitungan diatas yang menunjukkan bahwa nilai pada variabel Beban Kerja (X2) nilai t_{hitung} sebesar $2,153 > 2,024$ dengan nilai signifikan $0,038 < 0,05$. Dengan demikian cukup bukti bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention, maka hipotesis kedua diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dihasilkan diperoleh bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan Dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi.

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan responden perempuan untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian. Dan disarankan untuk dapat menyesuaikan pendidikan dan status

responden agar lebih merata agar tidak terjadinya bias.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hammam Zaki, dan Marzolina. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru*. Riau
- [2] A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal Of Management And Business*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/Distribusi.V8i1.100>
- [3] Nurhasanah Lubis & Osnardi (2021). Pengaruh Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.