

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur yang menjadi kunci dalam proses mengejar tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Perannya dalam melakukan pengelolaan dan pemanfaatan berbagai unsur yang dimiliki perusahaan dengan baik, menjadikan sumber daya manusia sebagai elemen esensial pada implementasi berbagai kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan. Perusahaan harus melakukan adanya pengawasan yang baik kepada karyawannya, sehingga nantinya perusahaan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan dengan efektif, serta dapat mencegah karyawan agar tidak berencana untuk berpindah dari tempat kerjanya karena perusahaan tidak bisa memberikan bentuk kepedulian kepada karyawannya Riani & Putra (2017). *Turnover intention* yang tinggi pada perusahaan menjadi salah satu masalah luar biasa bagi semua perusahaan dimana hal itu dapat berimbas bagi kegiatan usaha serta daya produksi perusahaan. Apabila tingginya tingkat *turnover intention* diikuti dengan peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan. Maka hal tersebut dapat memberikan efek pada kenaikan anggaran yang cukup tinggi pada perusahaan, terutama dari biaya perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Karyawan pada suatu perusahaan perlu diperhitungkan kelanjutannya guna menjaga kestabilan organisasi yang terjadi di dalamnya dan untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik (Cao *et al.* 2013).

Apabila niat pindah kerja dalam sebuah perusahaan naik, hal itu akan berimbas buruk kepada ketidakseimbangan dan kekacauan yang nantinya akan membuat bisnis dan karyawannya rugi. Apabila kekosongan yang terjadi akibat *turnover intention* diabaikan oleh perusahaan, hal tersebut akan berdampak langsung pada karyawannya. Meningkatnya beban kerja serta unsur-unsur lain yang dapat membuat karyawan stres dan tidak nyaman sehingga membuat kinerja karyawan terganggu serta dapat membuat semakin kuatnya keinginan karyawan untuk berpindah apabila hal itu terjadi

secara terus menerus Saputra *et al.* (2022). Naiknya *turnover intention* dalam sebuah tempat usaha apabila ditindaklanjuti dengan buruk, maka bisa menjadikan karyawan berpotensi untuk pergi dari perusahaan. Perputaran karyawan atau *turnover* karyawan dari perusahaan yakni sebuah peristiwa krusial dalam kelangsungan hidup perusahaan. Terkadang hal tersebut memberikan beberapa manfaat. Akan tetapi, pengaruh buruk yang ditimbulkan jauh lebih besar seperti halnya pada pengeluaran dana, waktu, serta pemanfaatan peluang yang ada. Toly (2013:49) menyebutkan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *turnover intention* yakni kepuasan kerja, beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja. Selain itu, Arta & Surya (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu beban kerja. Pemberian beban kerja dengan target yang tinggi dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang sudah dimilikinya. Menurut Ambarwati (2014), beban kerja yakni kesanggupan seorang karyawan ketika melakukan pekerjaan yang diterimanya. Apabila kemampuan karyawan berada di atas dari tanggung jawab kerja yang diberikan, maka timbul rasa jenuh. Namun, apabila kemampuan karyawan kurang dibandingkan pekerjaan yang dilakukan, maka dapat menciptakan rasa lelah yang tinggi pada karyawan. Adapun tiga kelompok beban kerja yang diserahkan di tempat kerja yakni berupa sepadan dengan standar beban kerja, lebihnya beban yang diserahkan, atau kurangnya beban yang diserahkan Hasanah (2020). Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan penelitian yaitu hasil temuan Fuhasari (2016), Qureshi *et al.* (2013), Widiyanto & Yunus (2021), Sutikno (2020), serta Aamir *et al.* (2014) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati *et al.* (2020) serta Safitri & Gunaningrat (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan didukung oleh penelitian yang

dilaksanakan oleh Abbasi (2015) dan Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* yaitu konflik kerja. Konflik kerja terjadi karena adanya kesalahpahaman yang disebabkan oleh komunikasi antarkaryawan yang tidak berjalan dengan lancar. Terkadang berkomunikasi dengan suara tertentu atau sedikit melengking dapat diartikan dengan cara berbeda oleh karyawan lainnya. Seperti adanya beda pendapat ataupun pandangan tentang terjadinya sesuatu antara karyawan di sebuah perusahaan. Hal itu dapat terjadi karena banyaknya jumlah karyawan perusahaan, sehingga menyebabkan terjadinya miskomunikasi. Masalah seperti rasa iri serta ketidaksukaan di antara karyawan yang tidak ditangani dengan serius oleh pihak perusahaan menjadi dasar terciptanya konflik kerja. Bahkan mekanisme pemberian bonus ataupun uang lembur yang tidak tepat juga kerap menimbulkan konflik antarkaryawan Silalahi (2019). Menurut Ghayyur & Jamal (2013) mengatakan bahwa karyawan yang mengalami konflik di tempat kerja dengan tingkat yang cukup tinggi akan merasa tidak puas dan kehilangan ketertarikan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Hal itu dapat membuat karyawan menjadi lebih berkeinginan untuk pergi dari perusahaannya. Menurunnya kinerja karyawan merupakan efek dari konflik di tempat kerja yang tinggi. Beberapa penelitian masih menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait pengaruh variabel konflik kerja terhadap *turnover intention*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sakawangi & Supartha (2017), Silalahi (2019), Komariah *et al.* (2015), Hardi *et al.* (2012), Rubel *et al.* (2017), Lestyawati (2020) menyatakan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Adnyani (2016) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan menurut penelitian Koviliana & Aris (2018) menyatakan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ialah stres kerja. Stres kerja bisa dijelaskan sebagai suatu emosi yang dapat terjadi pada seorang karyawan yang dapat berdampak pada organisasi ataupun perusahaan serta mempengaruhi rasa puas dan performa karyawan di tempat kerja Chaudhry (2012). Meningkatnya stres kerja dapat mendorong keinginan karyawan untuk keluar Chandio *et al.* (2013). Stres kerja sulit dihindari dari pekerjaan karena sudah memiliki kaitan yang erat dengan karyawan, maka dari itu stres kerja merupakan masalah penting yang harus diperhatikan Parvaiz *et al.* (2015). Menurut Fauji (2013), karyawan yang mengalami stres di tempat kerja biasanya menjadi mudah tersinggung, suka menunda atau menghindar dari pekerjaan, lelah secara mental, hilangnya spontanitas dan kreativitas, tidak komunikatif, fisik mudah lelah, sakit kepala, serta merokok berlebihan. Beberapa peneliti seperti Junaidi *et al.* (2022), Widiawati *et al.* (2017), Riani & Putra (2017), Parvaiz *et al.* (2015), serta Zahra *et al.* (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Akan tetapi hasil penelitian dengan arah berbeda yang dilakukan oleh Kurniawati *et al.* (2018) serta Tulangow *et al.* (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Selain itu, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk membuat karyawan bertahan. Kompensasi ialah salah satu tuntutan dasar yang dicari oleh para karyawan sebagai manusia guna mencukupi segala kebutuhan hidup Arta & Surya (2017). Kurniawan *et al.* (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan yang sudah karyawan lakukan terhadap perusahaan. Bana (2019) menerangkan kompensasi adalah hal penting yang dicari oleh karyawan dan diterima dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan. Karyawan dapat bekerja dengan tanggung jawab yang penuh serta berpartisipasi dalam perusahaan apabila dipicu dengan adanya pemberian kompensasi yang adil. Terdapat ketidakkonsistenan pada

penelitian kompensasi yang diteliti oleh Saputra *et al.* (2022), Arta & Surya (2017), Khaidir (2016), Fachrozi (2017), Ghafoor *et al.* (2017) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan menurut Ariyati & Mahera (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda juga dilakukan oleh Purwati *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Besarnya angka *turnover intention* juga dialami oleh salah satu perusahaan yang berada di Banyumas yakni CV. Bintang Rema Utama. CV. Bintang Rema Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri dengan memproduksi rambut palsu atau wig yang diperdagangkan ke luar negeri. Perusahaan ini terletak di Desa Karangnangka, Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas. CV. Bintang Rema Utama memiliki 150 karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaannya, namun banyaknya jumlah karyawan yang bertahan setiap bulannya mengalami penurunan. Penurunan jumlah karyawan pada bagian produksi dikhawatirkan akan mempengaruhi efektivitas dan kinerja perusahaan, serta ketidakseimbangan antara kuantitas produk yang harus diproduksi dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan perusahaan. Penurunan jumlah karyawan bisa menjadi salah satu indikasi dari adanya *turnover intention* karyawan karena karyawan keluar bisa disebabkan karena *turnover intention*. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Sito *et al.* (2015) bahwa *turnover* atau pergantian karyawan adalah hasil nyata dari *turnover intention*.

Berdasarkan hasil observasi awal *turnover intention* tinggi terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan disebabkan oleh sistem perintah kerja CV. Bintang Rema Utama mengacu pada pesanan dalam jumlah besar atau pesanan yang datang secara bersamaan yang biasanya memiliki target sebesar 400-500 rambut palsu atau wig setiap bulannya, serta kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Adanya keluhan yang disampaikan oleh karyawan seperti ketika karyawan diberikan pekerjaan untuk membuat

rambut palsu atau wig dengan model atau ukuran yang lebih rumit, karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, karena ketika mengerjakannya membutuhkan ketelitian yang tinggi dan waktu penyelesaian pekerjaan yang dianggap terbatas. Ruang kerja yang sempit terkadang menimbulkan konflik antara karyawan satu dengan karyawan lain di tempat kerja. Konflik kerja yang terjadi antar rekan kerja membuat karyawan merasa tidak nyaman dan membuat kondisi tempat kerja menjadi tidak kondusif sehingga dapat menghambat proses kerja karyawan. Kekhawatiran dan rasa cemas yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, serta perasaan kecewa ketika karyawan gagal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dapat menimbulkan stres pada karyawan sehingga karyawan dapat berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencoba menemukan pekerjaan lain. Kompensasi yang diberikan CV. Bintang Rema Utama berupa gaji yang sudah sesuai, pemberian uang tambahan kepada karyawan pada saat mereka dapat membuat barang melebihi target yang sudah ditetapkan, serta terdapat fasilitas kerja dan adanya asuransi kesehatan yang membuat karyawan merasa aman saat bekerja. Oleh karena hal tersebut, terlihat bahwa ada beberapa hal seperti beban kerja, konflik kerja, stres kerja, dan kompensasi yang melatarbelakangi karyawan pada CV. Bintang Rema Utama memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaannya. Hardi *et al.* (2012) menjelaskan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan stres kerja merupakan hal yang dapat menimbulkan *turnover intention*. Selain itu, Arta & Surya (2017) menjelaskan bahwa kompensasi juga dapat menjadi penyebab *turnover intention* karyawan. Berdasarkan adanya masalah dan keadaan tempat usaha yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti berencana untuk melakukan penelitian dan mendalami tentang “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Bintang Rema Utama”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, terdapat adanya *gap* yakni fenomena berupa tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi pada karyawan CV. Bintang Rema Utama. Selain itu, *turnover intention* karyawan terjadi karena dipengaruhi oleh variabel beban kerja yang didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Qureshi *et al.* (2013), Widiyanto & Yunus (2021), Silalahi (2019), serta Widiawati *et al.* (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berikutnya konflik kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sakawangi & Supartha (2017), Komariah *et al.* (2015), serta Lestyawati (2020) yang menyatakan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan adalah stres kerja, dimana hal itu juga didukung dengan adanya penelitian yang dilaksanakan oleh Riani & Putra (2017), Junaidi *et al.* (2022), dan Parvaiz *et al.* (2015) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Adapun penelitian yang mendukung hal tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2022), Arta & Surya (2017), Fachrozi (2017), Ghafoor *et al.* (2017) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena adanya *research gap* berupa adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama?

3. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama?
4. Apakah kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama?

C. Pembatasan Masalah

Fokus penelitian ini dibatasi pada pengaruh beban kerja, konflik kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto, Banyumas. Penelitian telah dilaksanakan pada bulan Februari 2023.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai suatu referensi yang diharapkan akan dapat dijadikan acuan bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya di bidang manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kemajuan CV. Bintang Rema Utama berkaitan dengan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawannya dan dapat

menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil langkah untuk mengatasi *turnover intention* pada karyawan CV. Bintang Rema Utama.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan media untuk belajar memecahkan masalah dengan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dalam praktik senyatanya, serta merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto.