

KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. BINTANG TEX INDONESIA

Muhammad Nafhan Syaifudin¹, Kustini²
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}
kustini.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian berjumlah 48 karyawan kontrak CV. Bintang Tex Indonesia Sidoarjo. Penelitian ini mengambil data melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan CV. Bintang Tex Indonesia Sidoarjo. Alat analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Kompensasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and workload on turnover intention and its impact on employee performance on employee performance at CV. Bintang Tex Indonesia Sidoarjo. The method used in this research is a quantitative method with a saturated sampling technique. The research sample consisted of 48 CV contract employees. Bintang Tex Indonesia Sidoarjo. This research took data through a questionnaire that was distributed to CV employees. Bintang Tex Indonesia Sidoarjo. The analytical tool used in this research is Partial Least Square (PLS). The results of this study show that compensation has a negative and significant effect on turnover intention, workload has a positive and significant effect on turnover intention, turnover intention has a positive and significant effect on employee performance, workload has a negative and significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Performance, Compensation, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menegaskan ketidakmampuan industri tekstil dalam negeri untuk bergantung pada negara lain dapat dipercepat dengan dihentikannya impor tekstil dari China yang merupakan sumber bahan baku utama Indonesia. Asosiasi Serat dan Benang Filamen Indonesia (APSyFI) juga menyatakan

pemerintah harus bisa memanfaatkan kondisi saat ini untuk menggenjot produksi tekstil dan kinerja industri (TPT) dalam negeri. CV. Bintang Tex Indonesia merupakan perusahaan manufaktur tekstil yang menggunakan metode produksi benang pemintalan. CV. Bintang Tex Indonesia didirikan pada tahun 2013 dan berkantor pusat di Kec, Desa Kepatihan, Raya Ngemplak Support, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur Indonesia Bisnis ini dipercaya karena menggunakan teknologi produksi mutakhir dan fasilitas peralatan mutakhir untuk membuat produk berkualitas tinggi dengan biaya rendah dan sampai ke pelanggan tepat waktu. SDM sangat mungkin menjadi sumber daya utama dalam suatu asosiasi, karena mereka berperan dalam mencapai tujuan asosiasi (Fajrina dan Kustini, 2022). Di bidang industri, persaingan di dunia usaha semakin ketat sebagai akibat dari semakin meluasnya dunia usaha. dalam meningkatkan pelayanan CV, kualitas, dan sumber daya manusia. Bintang Tex Indonesia jelas tidak lepas dari jeratan. Eksekusi perwakilan yang rendah adalah masalah yang sering dialami dalam organisasi yang akan berdampak pada berkurangnya sifat pekerjaan bagi perwakilan dan organisasi. Ditinjau dari informasi organisasi, pencapaian penciptaan CV. Dari tahun 2019 hingga 2021, Bintang Tex Indonesia terus mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan sedang menurun.

Pelaksanaan dalam perkumpulan merupakan konsekuensi dari tercapainya atau tidak tercapainya tujuan-tujuan hirarkis yang telah disusun dan merupakan syarat yang harus diketahui dan dipercaya oleh perkumpulan-perkumpulan tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian suatu jabatan yang berhubungan dengan visi yang dilakukan oleh suatu persekutuan (Akbar dan Kustini , 2021). Tingginya kompensasi yang diterima, beban kerja yang berat, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan disebut juga turnover dan semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Yudith (2015) mendefinisikan kompensasi sebagai “segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan pikirannya kepada organisasi tempat mereka bekerja”. Berdasarkan observasi, tunjangan pada CV. Bintang Tex Indonesia belum cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan masih kecilnya tunjangan yang diberikan. Demikian pula, jam kerja yang melebihi jam fungsional benar-benar menambah tanggung jawab perwakilan. Kompensasi dan beban kerja berdampak pada kinerja karyawan, menurut Rahman (2022).

Menurut Firdaus (2017), beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Tanggung jawab yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan yang tidak wajar pada pekerja sehingga pelaksanaan yang representatif dapat berkurang. Menurut Muamarah dan Kusuma (2016), turnover karyawan atau disebut juga turnover intention adalah perpindahan karyawan yang melebihi batas keanggotaan organisasi. Harapan turnover yang tinggi dari CV. Data jumlah karyawan kontrak yang berangkat secara konsisten menunjukkan peningkatan untuk Bintang Tex Indonesia dari tahun 2019 hingga 2021. Salah satu variabel yang dapat menunjukkan tingkat tujuan turnover adalah remunerasi dan tanggung jawab yang representatif. Gaji dapat digunakan untuk menarik dan menahan perwakilan di organisasi.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Handoko (2012), kompensasi adalah hadiah finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaannya dan sebagai sarana untuk mendorong mereka melakukan aktivitas di masa depan. Upah merupakan ukuran nilai

seorang karyawan terhadap diri sendiri, keluarga, dan masyarakat, sehingga kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu. Tingkat gaji langsung para perwakilan akan menentukan ukuran hidup mereka, dan gaji umum mereka menunjukkan status, kemuliaan, dan nilai mereka (Handoko, 2012). Notoatmodjo (2015) mengatakan bahwa tujuan kebijakan kompensasi adalah untuk menunjukkan penghargaan kepada karyawan, memastikan keadilan karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi perputaran karyawan, mendapatkan karyawan yang baik, mengendalikan biaya, dan mengikuti peraturan.

Beban Kerja

Menurut Robbins dan Judge (dalam Kadek, 2017), beban kerja merupakan masalah persepsi. Proses di mana orang mengatur dan menafsirkan kesan sensorik mereka untuk memberi makna pada lingkungan mereka dikenal sebagai persepsi beban kerja. Atribut peran dan pekerjaan terkait dengan persepsi beban kerja. Hal ini dikarenakan persepsi seseorang terhadap beban kerja sangat erat kaitannya dengan pekerjaannya, dan orang tersebut memberikan penilaian terhadap beban kerja berdasarkan jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikannya dalam waktu tertentu, baik yang bersifat positif maupun negatif. dampak negatif. Menurut Koesmowidjojo (2017) indikator beban kerja adalah sebagai berikut: 1 Kondisi pekerjaan; 2. Penggunaan waktu kerja; 3. Target yang harus dicapai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Chandra & Priyono (2016) sebagai “tingkat dan kemampuan individu untuk mencapai persyaratan pekerjaan yang dimiliki oleh beberapa indikator seperti loyalitas, prestasi, tanggung jawab, kerja, kejujuran, dan kepatuhan.” Kinerja karyawan diukur dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, menurut Wibowo (dalam Jekky et al., 2018), kinerja adalah melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan hasil. Karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasannya untuk mencapai tujuan kinerja organisasi dengan memberikan pelayanan terbaik, disiplin, bekerja efektif, dan inovatif. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), yaitu: 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3 Ketepatan waktu; 4. Efektivitas; 5. Kemandirian.

Turnover Intention

Menurut Mobley (2016), turnover intention merupakan hasil evaluasi individu apakah hubungannya dengan perusahaan tempatnya bekerja akan berlanjut atau tidak, namun hal tersebut belum terwujud dalam praktiknya. Kemudian, menurut Robbins dan Judge (2015), turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun terpaksa, karena kurangnya daya tarik posisi mereka saat ini dan tersedianya posisi alternatif. Mobley (2016) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu: 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti; 2. Keinginan untuk meninggalkan; 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

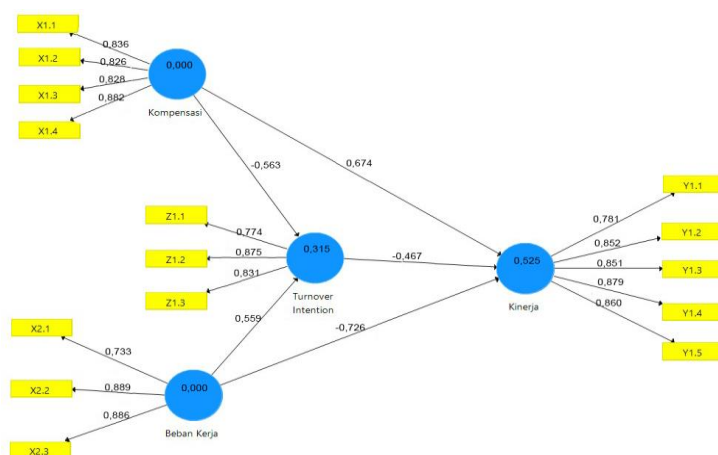
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel bebas (X), 1 variabel intervening (Z), dan 1 variabel terikat (Y). Kompensasi (X1) adalah hadiah kepada perwakilan dengan cicilan uang sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi

untuk melakukan pekerjaan di masa mendatang. Indikator yang digunakan untuk mengukur Kompensasi adalah gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Beban kerja (X2) adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. *Turonver intention* merupakan akibat dari penilaian seseorang terhadap kelanjutan hubungannya dengan organisasi tempatnya bekerja namun belum diakui dalam kegiatan nyata. Pikiran untuk berhenti, keinginan untuk keluar, dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru merupakan indikator niat untuk berpindah.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kontrak CV. Bintang Tex Indonesia berjumlah 48 orang. Metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sample pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan kategori sampling jenuh. Sampling Jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah populasi yang dijadikan sampel penelitian ini yakni 48 karyawan kontrak CV. Bintang Tex Indonesia. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari karyawan, dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bintang Tex Indonesia dengan cara menyebarkan kuisioner *by google form*. Sementara itu data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang langsung diberikan oleh HRGA Senior Manager.

HASIL PENELITIAN



Gambar 1 Analisis Model PLS
(Sumber: *Output SmartPLS, 2022*)

Melihat gambar hasil PLS di atas, dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak di atas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada di atas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 1.
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Kompensasi (X1)	0,836	0,830	0,058	14,201
X1.2 <- Kompensasi (X1)	0,826	0,830	0,045	18,229
X1.3 <- Kompensasi (X1)	0,828	0,822	0,067	12,229
X1.4 <- Kompensasi (X1)	0,882	0,887	0,022	39,775
X2.1 <- Beban Kerja (X2)	0,733	0,658	0,310	2,363
X2.2 <- Beban Kerja (X2)	0,889	0,806	0,245	3,627
X2.3 <- Beban Kerja (X2)	0,886	0,807	0,211	4,196
Y.1 <- Kinerja (Y)	0,781	0,778	0,050	15,502
Y.2 <- Kinerja (Y)	0,852	0,848	0,044	19,005
Y.3 <- Kinerja (Y)	0,851	0,849	0,048	17,387
Y.4 <- Kinerja (Y)	0,879	0,881	0,037	23,197
Y.5 <- Kinerja (Y)	0,860	0,855	0,047	18,161
Z.1 <- Turnover Intention (Z)	0,774	0,759	0,119	6,490
Z.2 <- Turnover Intention (Z)	0,875	0,884	0,039	22,109
Z.3 <- Turnover Intention (Z)	0,831	0,808	0,092	8,984

Jika *Outer Loading Value* indikator lebih besar dari 0,5 atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada = 0,05), maka validitas indikator dianggap cukup, seperti terlihat pada tabel di atas. Korelasi antara indikator dan variabel dikenal dengan Factor Loading. Jika lebih besar dari 0,5, validitas diasumsikan tercapai, dan jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96, signifikansi diasumsikan tercapai. Dilihat dari tabel di atas, variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), *turnover intention* (Z), dan kinerja (Y), menunjukkan bahwa nilai *outer loading* lebih dari 0,50 dan T-Statistik lebih dari 1,96 oleh karena itu hasil penilaian semua petunjuk telah memenuhi legitimasi.

Nilai Avarage Variance Extracted (AVE) yang menunjukkan besarnya varians indikator yang terdapat pada variabel laten merupakan model pengukuran selanjutnya. Nilai-nilai AVE yang terfokus lebih dari 0,5 menunjukkan kecukupan legitimasi yang besar untuk faktor-faktor yang tidak aktif. Jika nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5, maka diperlukan model yang baik. Hasil pengujian AVE untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,712217, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,705263, *turnover intention* (Z) sebesar 0,686020, dan kinerja (Y) sebesar 0,714950. Secara keseluruhan keempat variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,5 sehingga validitasnya dapat dikatakan tinggi..

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Nilai *composite reliability* kompensasi sebesar 0,908192, beban kerja sebesar 0,876921, *turnover intention* sebesar 0,867349, dan kinerja sebesar 0,926042. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yakni sebesar 0,866152 untuk variabel kompensasi, 0,815840 untuk variabel

beban kerja, 0,779228 untuk variabel *turnover intention*, dan 0,900435 untuk variabel kinerja. Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha adalah dua metrik yang digunakan untuk mengukur keandalan (reliabilitas) alat pengukuran dalam analisis faktor atau analisis konstruk. Ketika nilai hasil uji CR dan Cronbach's Alpha pada setiap variabel laten lebih besar dari 0,70, itu menunjukkan tingkat keandalan yang baik dalam alat pengukuran. Keandalan yang tinggi menunjukkan bahwa alat pengukuran tersebut konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diinginkan. Dengan kata lain indikator-indikator tersebut konsisten dalam pengukuran ini. Dengan demikian disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas.

Tabel 2.
R-Square

	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,525588
Turnover Intention (Z)	0,315266

Berdasarkan hasil uji menunjukkan *nilai R-square* untuk variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,525588. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan *turnover intention* (Z) sebesar 52,5%. Sedangkan 47,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak peneliti ambil dalam penelitian ini. Selanjutnya *nilai R-square* untuk variabel *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,315266. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* (Z) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) sebesar 31,5%. Sedangkan 68,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak peneliti ambil dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kompensasi (X1) -> Turnover Intention (Z)	-0,563964	-0,583640	0,102115	5,666546	0,000
Beban Kerja (X2) -> Turnover Intention (Z)	0,559241	0,516461	0,139208	5,686551	0,009
Turnover Intention (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,467691	-0,651202	0,132591	3,527271	0,010
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Z)	-0,726421	-0,889411	0,072376	6,115461	0,005
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,674919	0,667787	0,131325	5,109393	0,000

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Z). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan

lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika mereka menerima lebih banyak kompensasi karena mereka akan merasa dihargai dan kebutuhan mereka akan terpenuhi. Dari indikator kompensasi yang memiliki nilai dominan adalah tunjangan. Hal tersebut terjadi karena karyawan lebih cenderung mempertimbangkan bekerja untuk perusahaan dengan tunjangan yang layak. Karyawan yang menerima tunjangan yang layak percaya bahwa perusahaan mampu memenuhi kebutuhannya dan tidak akan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selain itu, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dari biasanya untuk menerima imbalan tunjangan dari organisasi, sehingga mencegah karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain. Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian Waskito dan Putri (2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena kurang besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah dan tidak sesuai dengan masa kerja karyawan sebenarnya merupakan hal yang biasa.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Z) artinya beban kerja memiliki kontribusi terhadap *turnover intention*. Jika perusahaan memberikan terlalu banyak pekerjaan kepada karyawan dan tidak sesuai dengan keterampilan mereka, *turnover intention* akan meningkat. Dari indikator beban kerja yang memiliki nilai dominan adalah penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang tidak sesuai SOP akan membuat karyawan merasa terbebani dan pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun dari waktu ke waktu karena mengalami kelelahan yang berlebihan. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh David (2021) yang menyatakan beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena beban kerja yang sangat tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga karyawan merasa ingin mencari pekerjaan baru. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2020) yang membuktikan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru karena tinggi rendahnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak akan memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan kewajiban atas hak yang diperoleh.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *turnover intention* (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya *turnover intention* memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Rismayanti dkk., 2018). Dari indikator *turnover intention* yang memiliki nilai dominan adalah keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dan beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan. Keinginan meninggalkan perusahaan membuat karyawan banyak meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Authar, 2019) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena karyawan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi akan merasa malas dalam melakukan pekerjaan, sering absen atau tidak masuk, dan terlambat karena ingin segera pindah ke perusahaan lain.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Salah satu aspek terpenting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dengan cermat adalah beban kerja dan kinerja. Kinerja setiap karyawan, maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan, akan dipengaruhi oleh sesuai tidaknya beban kerja dengan kemampuannya. Indikator beban kerja yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi adalah waktu kerja yang tidak sesuai SOP. Tuntutan untuk menyelesaikan tugas diluar jam operasional merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja akibat beban kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hermawan (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta karena beban kerja yang dirasakan berlebihan akan memengaruhi kinerja, sehingga beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata supaya dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah akibat terlalu banyak beban kerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan yang dilakukan oleh Siburian (2021) menemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara karena kinerja karyawan meningkat bila terjadi peningkatan beban kerja bagi karyawan dalam batas-batas tertentu. Selain itu, lingkungan kerja yang lebih baik juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan..

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan membayar upah dan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan juga dapat termotivasi untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi jika karyawan menerima bonus atau kompensasi lain atas usaha karyawan selain gaji pokok. Tunjangan menjadi indikator kompensasi yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi. Hal ini berarti tunjangan yang baik dan terpenuhi dengan baik pula akan membuat karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu dan hasilnya memuaskan. Penelitian ini sejalan dengan Wandu dkk. (2021) bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Karyawan dan bisnis sama-sama akan mendapat manfaat dari kompensasi yang memadai. Akibatnya, kompensasi perlu direncanakan seefisien mungkin. Banyak keuntungan yang diperoleh dengan remunerasi, adalah perluasan pelaksanaan perwakilan, yang dimaksudkan dengan pemberian upah yang layak, para pekerja akan terus mengembangkan pelaksanaan dan pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa semakin tinggi pameran yang disampaikan maka akan semakin mempengaruhi penyajiannya, begitu pula sebaliknya, jika tidak atau kurang penyajiannya, maka bayaran yang didapat juga umumnya lebih rendah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis data dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex

Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan: (1) Kompensasi yang tinggi akan berkontribusi baik terhadap penurunan turnover intention karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan mampu mengurangi turnover intention karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. (2) Beban kerja yang tinggi akan berkontribusi buruk terhadap peningkatan turnover intention karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan mampu meningkatkan turnover intention karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. (3) Turnover intention yang tinggi akan berkontribusi buruk terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. Artinya semakin tinggi turnover intention yang dimiliki karyawan mampu mengurangi kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. (4) Beban kerja yang tinggi akan berkontribusi buruk terhadap penurunan kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan mampu mengurangi kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. (5) Kompensasi yang tinggi akan berkontribusi baik terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A. P., & Kustini, K. (2021). Effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Motivation on Employee Performance at Rumah Batik Tulis Al-Huda Sidoarjo. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 11294-11309. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/3191>
- Chandra, T & Priyono., (2016). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1086697>
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220-226. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/3827>
- Firdaus, A. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)*. *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 (6), 3370-3397.
- Mangkunegara. (2014). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Hal. 67. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muamarah, H.S dan Kusuma, I.W. (2016). *Pengaruh Iklim Etis Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian*

- Keuangan Republik Indonesia. Vol. 5. Hal 84. November 2012.
<http://jurnal.bppk.kemenkeu.go.id/jurnalbppk/article/view/93>
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/24948>
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. Ed 2. Cet 3.