Journal of Management and Bussines (JOMB)
Volume 6, Nomor 1, Januari-Juni 2024
p-ISSN: 2656-8918
e-ISSN: 2684-8317
DOI: https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.8382

KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KURIR EKSPEDISI ANTERAJA CABANG YOGYAKARTA)

Muhammad Naufal Muzakki[1], Kusuma Chandra Kirana[2], E. Didik Subiyanto[3]
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta[1,2,3]
naufalmuzaky78@email.com[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada kurir Anteraja cabang Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *random sampling* dan didapatkan sampel sebanyak 57 kurir. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.* Simpulan, Kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk pindah kerja (turnover intention) pada kurir Anteraja cabang Yogyakarta. Beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk pindah kerja (turnover intention) pada kurir Anteraja cabang Yogyakarta.

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

ABSTRACT

This research aims to determine and test the influence of compensation, workload and work environment on turnover intention among Anteraja couriers, Yogyakarta branch. Sampling used random sampling technique and a sample of 57 couriers was obtained. Data collection uses questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The research results show that compensation and work environment have no effect on turnover intention, while workload has a positive effect on turnover intention. Conclusion: Compensation and work environment do not have a significant influence on the intention to change jobs (turnover intention) for Anteraja couriers, Yogyakarta branch. Workload has a significant positive influence on the intention to change jobs (turnover intention) for Anteraja couriers, Yogyakarta branch.

Keywords: *Workload, Compensation, Work Environment, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, serta pertumbuhan ekonomi yang pesar, menyebabkan peningkatan baik dalam kualitas maupun kuantitas perusahaan. Fenomena ini juga menghasilkan persaingan antara perusahaan, yang mendorong perusahaan untuk mempertahankan keberadaannya. Untuk dapat bersaing dalam pasar bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan harus memprioritaskan aspek kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan

elemen yang krusial dan tak terpisahkan dalam sebuah organisasi, termasuk institusi dan perusahaan. SDM merujuk pada individu yang menjadi motor penggerak organisasi dan berperan sebagai aset yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya melalui pelatihan (Efitriana & Liana, 2022). Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk menarik karyawan yang dianggap berkontribusi, berprestasi, dan memiliki potensi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan demikian, upaya untuk mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) dapat lebih ditekan.

Menurut Mobley et al., (1978), turnover intention adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan sukarela atau beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri.. Ada kalanya beberapa karyawan tidak bekerja dengan serius atau kurang bersemangat karena mereka memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.

Saat ini, bisnis ekspedisi sedang mengalami pertumbuhan yang pesat di Indonesia. Dalam bisnis ekspedisi, kualitas layanan menjadi hal yang sangat penting untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Pelayanan dalam bisnis ekspedisi sangat bergantung pada jasa kurir yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki pemahaman yang baik dan memperlakukan kurir dengan tepat, karena merekalah yang memiliki kontak langsung dengan konsumen dan merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan jasa tersebut. PT Tri Adi Bersama (Anteraja) merupakan perusahaan rintisan di bidang logistik yang merupakan bagian dari PT Adi Sarana Armada Tbl (ASSA) dan didirikan pada tahun 2018. Menurut Syanto Tjoeng, CEO Anteraja, perkembangan teknologi dan peningkatan minat masyarakat dalam berbelanja online telah memberikan dampak yang besar pada kinerja industri seperti Anteraja. Selain itu, salah satu aspek krusial yang menjadi kunci kesuksesan perjalanan Anteraja adalah sumber daya manusia yang dimilikinya, termasuk kurir Anteraja yang dikenal dengan sebutan SATRIA. Bahkan sampai saat ini, Anteraja telah berhasil mengumpulkan lebih dari 10.000 SATRIA yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. (VOI, 2021).

Dalam 2 tahun terakhir tingkat turnover fluktuatif. Rata-rata turnover pada tahun 2021 sebesar 2,43%, sedangkan tahun 2022 sebesar 7,65%. Setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda-beda tingkat turnover yang bisa di tolerir, Menurut Maier (1971), tingkat pergantian karyawan dianggap tinggi jika mencapai 5% atau lebih. Keinginan (*intention)* merujuk pada niat yang muncul pada seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Sementara itu, turnover adalah saat karyawan keluar dari pekerjaannya dengan sukarela atau beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Oleh karena itu, turnover intention (niat untuk keluar) mengacu pada kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. (Zeffane, 1994).

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Mobley et al. (1978) turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Simamora (2006) menyebutkan turnover intention merupakan perpindahan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Menurut Mobley et al. (1978) ada tiga indikator yang digunakan yang digunakan untuk mengukur turnover intetion, yaitu:

a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
c. Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Kompensasi

Kompensasi menurut Simamora (2006) adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada Simamora (2006) bagi karyawan adalah:

a. Gaji yanga dil
b. Intensif yang sesuai
c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
d. Fasilitas yang memadai

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suau unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan. Koesomowidjojo (2017) menyampaikan bahwa indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan
b. Penggunaan waktu kerja
c. Target yang harus dicapai

Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dengan jumlahnya, baik itu terlalu banyak atau terlalu sedikit, serta sejalan dengan tingkat keahlian yang diperlukan. Jika jumlah tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, hal tersebut dapat menjadi beban dan penyebab stres bagi karyawan (Syauqi et al., 2020).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah suatu lokasi di mana berbagai kelompok bekerja, dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ini adalah tempat di mana karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaan mereka yang memiliki dampak pada pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan suasana yang nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar, terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik : Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini mencakup peralatan kerja, layanan bagi karyawan seperti makanan, fasilitas kesehatan, dan kamar mandi, serta kondisi kerja seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, pemilihan warna, dan ruang gerak yang dibutuhkan.
b. Lingkungan Kerja Non Fisik : Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Imbalan ini dapat berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung, diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan ide yang telah diberikan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Purwati et al., 2020). Dengan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan akan mempengaruhi karyawan untuk betah terhadap pekerjaannya sehingga akan mengurangi intensitas keluar karyawan, begitupun sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan menimbulkan keinginan kerluar dari pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Metariani & Heryanda (2022), Riyanto & Asriani (2020), dan Novi & Susanti (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

H_1: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang terlalu besar dalam waktu yang terbatas atau melibatkan tugas-tugas yang sangat sulit bagi karyawan. Dengan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, mereka diharapkan akan menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan, sehingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tidak muncul. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syauqi et al. (2020) dan Buulolo & Ratnasari (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

H_2: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan penyelesaian tugas para pekerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karena hal ini berkaitan dengan kenyamanan kerja pegawai. Apabila pegawai merasa tidak nyaman dan tidak aman di lingkungan kerja, hal ini dapat menimbulkan rasa cemas dan ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu, fasilitas yang kurang memadai juga dapat membuat pegawai merasa tidak betah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intention*). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Metariani & Heryanda (2022), Riyanto & Asriani (2020), dan Marzuqi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap tunover intention.

H_3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Ekspedisi Anteraja cabang Yogyakarta. Waktu pelaksanaan dilakukan pada bulam Mei 2023 sampai selesai. Populasi yang digunakan adalah seluruh kurir ekspedisi Anteraja cabang Yogyakarta yang sebanyak 134 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*. Melalui teknik *random sampling* didapatkan sampel sebanyak 57 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, di mana data yang digunakan berupa angka

atau data numerik. Sumber utama data adalah data primer, yang diperoleh melalui observasi langsung dengan mengirimkan kuisioner kepada para kurir. Kuisioner ini dirancang untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda (Ghozali, 2018)

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	***Std. Error***	***Beta***	***t***	***Sig.***
1	(Constant)	24,834	6,003		4,137	0,000
	Kompensasi	-0,146	0,140	-0,137	-1,038	0,304
	Beban Kerja	0,401	0,185	0,319	2,167	0,035
	Lingkungan Kerja	-0,226	0,247	-0,135	-0,913	0,365

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention Kurir Anteraja cabang Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh yaitu diketahui bahwa t hitung < t tabel yaitu -1,038 < 2,004 dan dengan nilai sig. 0,304 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention sehingga hipotesis ke 1 (H_1) ditolak. Hal ini dikarenakan besar atau kecilnya kompensasi tidak mempengaruhi kurir untuk berpindah kerja karena beberapa faktor diantaranya gaji sudah dibayarkan sesuai yang ada di kontrak kerja, fasilitas yang di dapat juga memadai, dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan perjanjian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Purwati et al. (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru" yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hal ini dikarenakan komensasi yang diberikan dari PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan dengan begitu karyawan tidak berniat untuk keluar mencari pekerjaan lain. Selanjutnya untuk variabel Beban Kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention Kurir Anteraja cabang Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh yaitu diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,167 > 2,004 dan dengan nilai sig. 0,035 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention sehingga hipotesis 2 (H_2) diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Syauqi et al. (2020) dan Buulolo & Ratnasari (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Semakin banyak beban yang diberikan kepada kurir maka semakin tinggi pula keinginan kurir untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, tugas-tugas yang diberikan kepada kurir harus disesuaikan dengan jumlahnya, baik itu terlalu banyak atau terlalu sedikit, dan juga dengan tingkat keahlian yang diperlukan. Jika jumlah tugas yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan fisik dan keahlian kurir, serta waktu yang tersedia, hal ini dapat menjadi sumber stres dan potensial menyebabkan niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Dan untuk variabel Lingkungan Kerja dari Tabel 2

tersebut terbukti tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Kurir Anteraja cabang Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh yaitu diketahui bahwa t hitung < t tabel yaitu -0,913 < 2,004 dan dengan nilai sig. 0,365 > 0,05. Hasil tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadai turnover intention sehingga hipotesis ke 3 (H_3) ditolak. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Ahsani et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hal ini dikarenakan nyaman atau tidaknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kurir untuk berpindah kerja karena beberapa faktor diantaranya lingkungan fisik seperti sirkulasi udara bagus, cahaya sesuai, tidak bising dan juga lingkungan non fisik seperti rekan rekan sepekerjaan dan pimpinan yang mendukung sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa 1) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Kurir Anteraja cabang Yogyakarta. 2) Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Kurir Anteraja cabang Yogyakarta. 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Kurir Anteraja cabang Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Ahsani, R. F., Indriasttuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intentions Karyawan Millenial. *Research Fair Unisri*, *5*(1), 1. https://doi.org/10.33061/rsfu.v5i1.4976

Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh dukungan supervisor, komitmen organisasional, dan Beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Dimensi*, *9*(2), 339–351. https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2545

Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, *5*(2), 2022–2182. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2155/1421

Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponergoro. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2775

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8248

Koesomowidjojo. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Penebae swadaya Group. https://ijomral.esc-id.org/index.php/home/article/view/125

Maier, N. R. . (1971). *Pysichology in industry*. Cambridge : the riverside press. https://www.e-journal.stikesjembrana.ac.id/index.php/IJHR/article/view/49

Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(4), 1393–1405. https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405

Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja tehadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada. *Jurnal Manajemen*, *8*(1), 1–9. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/32666

Mobley, W. H., Horner, & Hollingsworth. (1978). *The relationship between human resource practices and employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates.* International Journal of Business and Social Science. https://ro.ecu.edu.au/theses/424/

Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan bagian cutting pada pt kwangduk world wide, cikalong wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, *12*(1), 13–24. https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of compensation, work motivation and workload on employee turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *370*(3), 370–381. https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/789/538

Riyanto, S., & Asriani, I. (2020). The impact of working environment, compensation, and job satisfaction on turnover intention in public service agency. *Article in IOSR Journal of Business and Management*, *22*(May), 13–19. https://doi.org/10.9790/487X-2205061319

Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. https://www.journal.jis-institute.org/index.php/jismab/article/view/376

Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Kedua). Yogyakarta:BP STIE YKPN. https://repository.penerbiteureka.com/publications/564447/manajemen-sumber-daya-manusia

Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, *6*(1), 284–288. https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/20128/pdf

VOI, M. I. (2021). *Anteraja, perusahaan jasa pengiriman milik konglomerat TP Rachmat targetkan pengiriman 500.000 paket per hari*. https://voi.id/ekonomi/46073/anteraja-perusahaan-jasa-pengiriman-milik-konglomerat-tp-rachmat-targetkan-pengiriman-500-000-paket-per-hari

Zeffane, R. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729410074182/full/html