

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BAGIAN  
OPERATOR DI SPBU 34.432.17 CIPEUYEUM**

**Aryanie Dea Jayanti<sup>1</sup>, Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>**  
Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi<sup>1,2</sup>  
[aryaniedea\\_20p149@mn.unjani.ac.id](mailto:aryaniedea_20p149@mn.unjani.ac.id)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pemberian kompensasi finansial, beban kerja, dan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) pada karyawan bagian operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum Cianjur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melibatkan 17 informan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses triangulasi digunakan untuk memastikan keabsahan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa menurut tanggapan informan, pemberian kompensasi finansial pada karyawan bagian operator dianggap tidak layak dan tidak adil. Namun, beban kerja dinilai cukup baik. Kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dinilai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial memiliki dampak yang signifikan terhadap kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan, sementara beban kerja tidak memiliki dampak yang signifikan. Simpulan, bahwa ketidakadilan dan ketidaklayakan dalam pemberian kompensasi finansial berkontribusi pada tingginya kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan. Sementara beban kerja, meskipun dinilai cukup baik, tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kecenderungan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian kompensasi finansial yang adil dan beban kerja yang sesuai agar dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

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

**ABSTRACT**

*This research aims to explore the relationship between providing financial compensation, workload, and the tendency to leave work (turnover intention) among operator employees at SPBU 34.432.17 Cipeuyeum Cianjur. This research used a qualitative approach involving 17 informants. Data was collected through interviews, observation and documentation. The triangulation process is used to ensure the validity of the data. Research findings show that according to informants' responses, providing financial compensation to operator employees is considered inappropriate and unfair. However, the workload is considered quite good. The tendency to leave work (turnover intention) is considered high. This shows that financial compensation has a significant impact on the tendency to leave work, while workload does not have a significant impact. The conclusion is that injustice and inappropriateness in providing financial compensation contribute to the high tendency to leave work. Meanwhile, workload, although considered quite good, does not have a significant impact on this trend. Therefore, companies need to pay attention to the balance between providing fair*

*financial compensation and appropriate workloads in order to reduce the tendency of employees to leave the company.*

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

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut para wirausahawan untuk mempunyai daya saing agar dapat mempertahankan usahanya dalam kondisi apapun. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan dan non keuangan. Demi meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya (Pranowo, 2016). Bisnis berkelanjutan atau *sustainable business* adalah sebuah bisnis yang dapat dijalankan baik pada tempo musiman hingga waktu pelaksanaan tahunan. Kehadiran bisnis diharapkan bukan hanya sekedar memperhatikan segi keuntungan yang didapatkan, tetapi juga memberi manfaat berkelanjutan yang bisa dinikmati pada masa depan (Ciasullo et al., 2019). Salah satu bisnis yang bukan hanya sekedar memperhatikan segi keuntungan yang didapatkan, tetapi juga memberi manfaat berkelanjutan yang bisa dinikmati oleh masyarakat yaitu pada Perusahaan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum), Perusahaan SPBU memainkan peran penting di dalam kehidupan masyarakat, dengan adanya SPBU yang tersebar di berbagai lokasi, masyarakat dapat dengan mudah mengisi ulang kendaraan mereka untuk mobilitas sehari-hari. SPBU juga memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan bagi masyarakat setempat yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan.

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi SPBU 34.432.17 Cipeuyeum. Tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan adalah sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan baik agar karyawan merasa puas dan kinerja dari karyawan SPBU 34.432.17 Cipeuyeum dapat berfungsi secara optimal. Ketika perusahaan memiliki karyawan yang bekerja dengan optimal maka perusahaan pun dapat beroperasi dengan efektif dan efisien. Keberhasilan suatu usaha dapat ditandai dengan adanya karyawan yang loyal terhadap perusahaan, karyawan yang loyal akan lebih produktif, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap Perusahaan maka kecil kemungkinannya untuk keluar dari Perusahaan. Kesejahteraan karyawan pada perusahaan dapat diukur dan diindikasikan melalui keinginan karyawan untuk tetap berada didalam suatu perusahaan. Maka dari itu, karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dan tidak terpenuhinya kebutuhan di tempat ia bekerja maka karyawan tersebut akan memilih atau berkeinginan keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*).

Perputaran karyawan yang tinggi dapat mengganggu efektivitas suatu perusahaan, karena karyawan yang berpengalaman dan terampil kemudian meninggalkan perusahaan tersebut maka akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan tersebut. Menurut Pratiwi & Azizah (2019) *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut Rivai (2011) menyebutkan bahwa beban kerja yang berat, dan kompensasi buruk merupakan faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang melatarbelakangi tingginya angka *turnover* karyawan dalam perusahaan yaitu dimana kompensasi yang didapatkan kurang memadai serta beban kerja yang berat dan beresiko.

Menurut Mangkunegara (2015) kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada Perusahaan. Kompensasi cukup berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang akan memberikan kompensasi yang lebih baik. Pemberian kompensasi yang baik dan dinilai efektif dapat meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian, hal tersebut akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya (*turnover intention*).

Hasil wawancara dengan Bapak Hera sebagai narasumber yang merupakan pengawas/penanggung jawab di SPBU 34.432.17 mengatakan bahwa memang keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu salah satunya mengenai kompensasi yang diberikan khususnya pada tingkat upah yang diberikan bertahap berdasarkan lamanya bekerja. Selain faktor kompensasi, adapun faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu beban kerja. Menurut Gregorius Widiyanto (2021) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa beban kerja mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini didukung Apriyanto & Haryono (2020) yang menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Begitupun yang kini dihadapi oleh karyawan SPBU 34.432.17 bagian operator. Banyaknya volume pelanggan dan sekaligus melayani pembayaran mengharuskan operator harus bekerja dengan cepat dan efisien untuk melayani semua pelanggan yang datang, hal ini dapat meningkatkan tekanan dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan di bagian operator.

**Tabel 1.**  
**Data Perputaran Karyawan Bagian Operator Operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum**

Thn	Bln	Jml Karyawan Awal	O Ut	In	Jml Karyawan Akhir	%
2021	Januari	16	-	-	16	12,5%
	Maret	16	-	1	17	
	April	17	1	-	16	
	Juli	16	-	1	17	
	Agustus	17	1	-	16	
2022	Juli	16	1	-	15	12,5%
	Agustus	15	-	1	16	
	November	16	1	-	15	
	Desember	15	-	1	16	

**Sumber:** SPBU 34.432.17 Cipeuyeum (diolah kembali tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa SPBU 34.432.17 Cipeuyeum mengalami pergantian karyawan, tercatat sudah bahwa pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2022

terdapat 4 orang karyawan yang telah meninggalkan perusahaan. Menurut Novel & Marchyta (2021) mengemukakan bahwa *turnover* dikatakan wajar jika mencapai 5-10 (%) per tahunnya serta dikatakan tinggi bilamana lebih dari 10 % per tahun dengan alasan masa kerja yang sudah habis/pensiun atau diberhentikan oleh perusahaan itu sendiri. Dengan demikian jika dilihat berdasarkan tabel diatas maka *turnover* pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 dapat dikatakan tinggi karena memiliki tingkat *turnover* sebesar 12,5% pertahun. Namun menurut hasil wawancara, pekerja yang meninggalkan perusahaan bukan karena alasan tersebut, dengan demikian terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan yaitu perihal kompensasi dan beban kerja. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan terhadap beberapa Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeuem menyebutkan bahwa kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan jika dibandingkan dengan ketika mereka bekerja di perusahaan lain sedangkan mereka yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan menganggap bahwa dengan beban kerja yang sama di tempat lain akan mendapatkan kompensasi yang lebih sesuai, maka hal tersebut menjadi dasar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sehingga akhirnya mengakibatkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2017:119), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Sedangkan Menurut Triton (2007), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- 1) Kompensasi yang bersifat finansial. misalnya adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 2) Kompensasi yang bersifat non-finansial, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

Berdasarkan kondisi di lapangan, peneliti hanya akan melakukan penelitian mengenai kompensasi finansial. Kompensasi finansial. Menurut Rivai (2017:359) mendefinisikan kompensasi finansial merupakan sebuah kompensasi berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan atas balas jasa yang telah diberikan. Dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, perusahaan harus berdasarkan kepada asas adil dan asas layak. Agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Peraturan Undang-Undang yang berlaku.

- 1) Asas Adil  
Asas adil yang dimaksud yaitu besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan kriteria jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja.
- 2) Asas Layak  
Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran

yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan dimana uraian tugas yang diberikan harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu (Munandar, 2016:383). Sedangkan, menurut (Paramitadewi (2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu". Menurut Koesoemowidjojo (2017:24) diperlukan indikator beban kerja yang digunakan sebagai alat ukur dalam menentukan beban kerja diantaranya:

- 1) Kondisi Pekerjaan
- 2) Penggunaan Waktu Kerja
- 3) Target Yang Harus Dicapai

Berdasarkan keadaan dilapangan dan informasi yang telah diberikan saat wawancara, diketahui bahwa sub variabel mengenai target yang harus dicapai tidak digunakan karena di SPBU tersebut tidak memiliki target yang harus dicapai oleh Karyawan Bagian Operator.

### **Turnover Intention**

Menurut Widya & Purba (2019) menyatakan *Turnover Intention* merupakan suatu pemikiran keinginan, atau persepsi karyawan yang serius untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain dengan kehendak bebas dan disertai motif psikologis untuk meninggalkan lingkungan kerja mereka saat ini karena ketidakpuasan dengan kondisi pekerjaan saat ini. Terjadinya *turnover intention* dapat terlihat dari alasan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya atau berhenti dari pekerjaannya hal ini didukung oleh pernyataan Kartono (2017) ada 3 indikator untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan, yaitu:

- 1) *Intention To Quit* (Niat untuk keluar)  
Karyawan berniat untuk keluar ketika sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan akan mengakhirinya nanti dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi pekerjaannya.
- 2) *Job Search* (Mencari pekerjaan)  
Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar bekerja, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang terasa lebih baik.
- 3) *Thinking Of Quit* (Memikirkan keluar)  
Mencerminkan orang berpikir tentang bekerja atau tinggal berada di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan kerja dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar tempat kerja saat ini.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat sedangkan untuk tipe penelitian yang digunakan adalah tipe kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data

deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif ini diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu. Informan yang diambil dari penelitian ini adalah Pengawas SPBU 34.432.17 Cipeuyeum dan karyawan bagian Operator. Data Primer yang digunakan oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan 1 orang Pengawas SPBU 34.432.17 Cipeuyeum dan 16 karyawan bagian Operator. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data perputaran karyawan, data jumlah karyawan, dan studi kepustakaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*reduction data*), penyajian data (*display data*), penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Peneliti menggunakan metode triangulasi sumber data sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2004:330). Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, dan dokumen.

## HASIL PENELITIAN

### **Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bagian Operator SBPU 34.432.17 Cipeuyeum.**

Untuk mengetahui tanggapan informan mengenai pemberian kompensasi finansial peneliti melakukan wawancara kepada 17 orang informan, 16 orang di antaranya merupakan Karyawan Bagian Operator dan 1 orang merupakan Pengawas/Penanggungjawab di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dan para karyawan bagian operator diketahui bahwa upah pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada 16 karyawan bagian operator berbeda pada setiap karyawan, kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu berupa upah pokok, insentif, bonus, dan tunjangan. SPBU 34.432.17 Cipeuyeum menerapkan sistem upah sesuai dengan lamanya masa kerja, semakin lama karyawan berada di perusahaan tersebut maka semakin besar kompensasi yang didapatkan oleh karyawan bagian operator.

**Tabel 2.**  
**Tingkat Upah Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Bagian Operator**

Masa Kerja	Tingkat Upah	Jumlah Karyawan
<2 tahun	Rendah	2 orang
>2 tahun tapi <10 tahun	Sedang	10 orang
>10 tahun	Tinggi	4 orang

Untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara dengan Pengawas di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum, peneliti juga melakukan wawancara kembali kepada 16 karyawan bagian operator, maka didapatkan hasil untuk variabel kompensasi finansial dengan sub yang diteliti yaitu:

### Asas Keadilan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama 16 orang Karyawan Bagian Operator mengenai asas keadilan terhadap pemberian kompensasi finansial pada karyawan bagian operator diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Asas Keadilan**  
**pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17**

No	Pertanyaan	Jml Informan	Tanggapan	
			Ya	Tidak
1.	Apakah karyawan sudah puas dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan?	16 orang karyawan	2 orang	14 orang
2.	Apakah kompensasi finansial yang diberikan sudah adil pada setiap karyawan?	16 orang karyawan	4 orang	12 orang

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial mengenai asas keadilan pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 berada pada kategori tidak adil, hal ini karena upah yang diterima oleh setiap karyawan bagian operator dengan beban kerja yang sama setiap harinya namun pada pemberian jumlah upah yang didapatkan pada setiap karyawan berbeda, karena besarnya upah yang didapatkan disesuaikan dengan lamanya karyawan bekerja diperusahaan sehingga menurut sebagian besar karyawan menyebut pemberian kompensasi belum adil pada setiap karyawan dan karyawan tidak puas dengan pemberian kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Jika hal ini dibiarkan dikhawatirkan karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tidak adil akan melakukan perilaku negatif, seperti yang diungkapkan menurut Septiani (2017) menyebutkan apabila terjadi ketidakadilan maka akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan meningkatnya perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun absensi.

### Asas Kelayakan

**Tabel 4.**  
**Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Asas Kelayakan**  
**pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17**

No	Pertanyaan	Jml Informan	Tanggapan	
			Ya	Tidak
1	Apakah besarnya upah yang diberikan didasarkan atas batas upah minimal pemerintah?	16 orang karyawan	16 orang	-
2	Apakah kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sudah layak diberikan?	16 orang karyawan	2 orang	14 orang

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial mengenai asas kelayakan pada Karyawan Bagian Operator di

SPBU 34.432.17 berada pada **kategori tidak layak**, hal ini karena upah yang diterima oleh setiap karyawan bagian operator belum sesuai dengan UMK yang ditetapkan dan memenuhi kebutuhan hidup dasar pekerja ditempat mereka tinggal. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori dari Widayati (2019) yang menyebutkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat *normative* yang ideal. Tolak ukur layak adalah *relative*, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Berdasarkan uraian penjelasan dari sub variabel kompensasi finansial yang diteliti yaitu berdasarkan asas adil dan asas layak dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial pada karyawan bagian operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum berada pada kategori tidak adil dan tidak layak. Jika disuatu perusahaan asas keadilan dan asas kelayakan masuk kedalam kategori tidak adil dan tidak layak maka perlu menjadi perhatian khusus perusahaan dan jika dibiarkan akan berdampak kepada peningkatan *turnover intention*, mereka memiliki alasan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan mereka kepada perusahaan dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup yang ideal.

### **Beban Kerja pada Karyawan Bagian Operator Operator SBPU 34.432.17 Cipeuyeum.**

#### **Kondisi Pekerjaan**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Bagian Operator di SPBU 34.432.17 terbagi menjadi 3 *shift* kerja dan SPBU 34.432.17 memiliki 3 stasiun pengisian BBM.

**Tabel 5.**  
**Pembagian Jumlah Karyawan Pada Setiap Shift**

<b>Shift</b>	<b>Jam Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Shift 1	06.00-14.00	6 orang karyawan
Shift 2	14.00-22.00	6 orang karyawan
Shift 3	22.00-06.00	4 orang karyawan

SPBU 34.432.17 Cipeuyeum memberlakukan sistem jam dan shift kerja secara bergantian kepada setiap karyawannya serta pada setiap shift SPBU 34.432.17 memberikan waktu istirahat atau waktu libur kepada setiap satu orang bagian operator pada setiap harinya. Adapun tugas pokok Karyawan Bagian Operator operator yang didapat dari hasil wawancara yaitu sebagai berikut:

- 1) Melayani Pelanggan dalam Pengisian Bahan Bakar Kendaraan
- 2) Menghitung pendapatan sesuai dengan nominal pengeluaran BBM.
- 3) Menyetorkan pendapatan pada bagian Administrasi

Selain mendapatkan informasi dari hasil wawancara dengan narasumber selaku pengawas di SPBU 34.432.17 peneliti juga melakukan pengamatan (observasi) yang dilakukan selama aktivitas berlangsung antara lain sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengamatan Terhadap Sub Variabel Kondisi Pekerjaan Karyawan Bagian Operator**

<b>No</b>	<b>Masalah Yang Diamati</b>	<b>Hasil Pengamatan</b>
-----------	-----------------------------	-------------------------



No	Masalah Yang Diamati	Hasil Pengamatan
1.	Apakah jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada?	Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa jumlah karyawan cukup untuk menangani pekerjaan yang ada karena setiap karyawan memegang satu mesin bahan bakar, dengan demikian setiap karyawan hanya fokus pada satu mesin bahan bakar tersebut.
2.	Apakah tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki?	Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa tugas yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan Bagian Operator. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan setiap harinya.
3.	Apakah tugas pokok yang diberikan perusahaan selalu sama setiap harinya?	Berdasarkan hasil pengamatan mengenai kesamaan tugas yang diberikan setiap harinya menunjukkan bahwa tugas yang diberikan oleh atasan selalu sama setiap harinya yaitu dimulai dari melayani pelanggan dan mengisi bahan bakar kepada kendaraan pelanggan.

Untuk memperkuat hasil pengamatan (observasi), maka peneliti melakukan wawancara dengan 16 orang karyawan bagian Operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum mengenai kondisi pekerjaan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Kondisi Pekerjaan Karyawan Bagian Operator Operator SPBU 34.432.17 Cipeuyeum.**

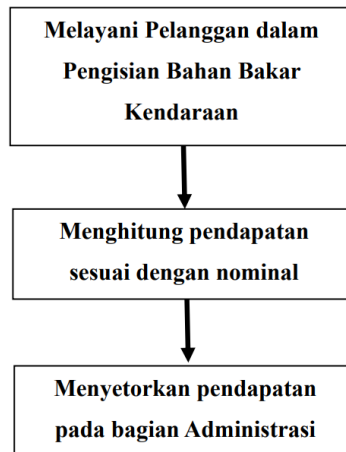
No	Pertanyaan	Jml Informan	Tanggapan	
			Ya	Tidak
1.	Apakah jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada?	16 orang karyawan	13 orang	3 orang
2.	Apakah tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan <b>kemampuan</b> yang dimiliki?	16 orang karyawan	16 orang	-
3.	Apakah tugas pokok yang diberikan perusahaan selalu sama setiap harinya?	16 orang karyawan	16 orang	-

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) dan wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi pekerjaan pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum berada pada **kategori baik**. Hal ini dikarenakan, tugas yang diberikan oleh atasan dapat ditangani oleh setiap karyawan karena tugas yang diberikan

dengan jumlah karyawan yang tersedia sudah sesuai dimana karyawan hanya memegang satu mesin SPBU perorang sehingga tidak ada tugas ganda atau tugas yang harus dilakukan oleh karyawan operator.

### **Penggunaan Waktu Kerja**

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh bahwa hari kerja yang berlaku untuk Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 adalah 6 hari dalam satu minggu yang disesuaikan dengan waktu kerja berdasarkan shift yang ditetapkan oleh SPBU 34.432.17 Cipeuyeum.



**Gambar 1.** Alur Kerja Karyawan Bagian Operator  
Sumber. Hasil Wawancara dan Observasi Mengenai Tugas Pokok Karyawan Bagian Operator

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat diketahui terdapat aktivitas kerja Karyawan Bagian Operator yang dikelompokkan menjadi 3 kegiatan:

- 1) Kegiatan produktif adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok dari Karyawan Bagian Operator seperti:
  - Melayani Pengisian Bahan Bakar Minyak
  - Menghitung total pendapatan berdasarkan nominal pengeluaran BBM
  - Menyetorkan pendapatan pada bagian Administrasi
- 2) Kegiatan yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja merupakan kegiatan yang tidak berhubungan dengan tugas pokok dari Karyawan Bagian Operator.
  - Membeli makanan
  - Mengobrol dengan sesama karyawan
  - Mengobrol dengan sesama karyawan
  - Bermain handphone
  - Makan saat bekerja/jajan
- 3) Kegiatan pribadi merupakan kegiatan berhubungan dengan hal – hal pribadi dari Karyawan Bagian Operator
  - Pergi ke toilet
  - Menunaikan Ibadah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti. Didapatkan hasil bahwa penggunaan waktu kerja Karyawan Bagian Operator yang paling banyak adalah melakukan kegiatan produktif. Berikut merupakan persentase penggunaan waktu kerja karyawan bagian operator:

**Tabel 8.**  
**Persentase Penggunaan Waktu Kerja Karyawan Bagian Operator**

No	Jenis Kegiatan	Total % Per Hari	Total Jam Kerja Per Hari (7 Jam)
1	Kegiatan Produktif	85 %	6 jam
2	Kegiatan yang berpotensi Menurunkan Produktivitas Kerja	7,5%	30 menit
3	Kegiatan Pribadi	7,5%	3 menit
	Total	100%	7 jam

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan (observasi) di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan waktu kerja pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum berada pada kategori cukup optimal. Hal ini dikarenakan, jika dibandingkan dengan waktu kerja selama 7 jam waktu kerja dan 1 jam istirahat, penggunaan waktu kerja yang dilakukan berhubungan dengan tugas pokok atau kegiatan produktif telah hampir terpakai sebanyak 85% atau sebanyak 6 jam. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan telah mencapai penggunaan waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini tentunya tidak terlalu berakibat buruk karena penggunaan waktu kerja sudah cukup dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak akan menyebabkan Karyawan Bagian Operator merasa jenuh dan bosan dalam melakukan pekerjaannya.

**Tabel 9.**  
**Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Penggunaan Waktu Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum**

No	Pertanyaan	Jml Informan	Tanggapan	
			Ya	Tidak
1	Apakah saat jam istirahat karyawan masih mengerjakan pekerjaannya?	16 orang karyawan	13 orang	3 orang
2	Apakah saat jam kerja telah selesai karyawan dapat meninggalkan tempat ia bekerja?	16 orang karyawan	16 orang	-

Berdasarkan hasil wawancara dari sub variabel beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada karyawan bagian operator di SPBU 34.432.17 berada pada kategori rendah. Tentunya jika ini tidak akan berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

#### ***Turnover Intention* Karyawan Bagian Operator**

*Intention to Quit* (Niat untuk keluar), berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 10.**  
**Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Niat Untuk Berhenti Karyawan Bagian Operator**

No	Pertanyaan	Jml Informan	Tanggapan	
			Ya	Tidak
1	Apakah karyawan puas dengan pekerjaan saat ini?	16 orang karyawan	6 orang	10 orang
2	Apakah karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan apabila memiliki peluang?	16 orang karyawan	14 orang	2 orang

**Sumber.** Wawancara pada Karyawan bagian operator

Bahwa niat untuk berhenti pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian operator SPBU 34.432.17 Cipeuyeum memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya yang diindikasikan karena beban kerja yang tidak sebanding dengan pemberian kompensasi yang mereka terima.

#### **Job Search**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11.**  
**Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Pencarian Pekerjaan Karyawan Bagian Operator**

No	Pertanyaan	Jumlah Informan	Tanggapan	
			YA	TIDAK
1	Apakah karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan baru dari sosial media maupun kerabat?	16 orang karyawan	11 orang	5 orang
2	Apakah karyawan akan berpindah tempat pekerjaan jika karyawan mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang lebih baik	16 orang karyawan	16 orang	

Bahwa pencarian pekerjaan pada Karyawan Bagian Operator di SPBU 34.432.17 berada pada kategori tinggi, ini disebabkan para karyawan menganggap tidak akan ada masa depan jika mereka tetap bekerja pada pekerjaan saat ini dan berharap mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Hasil dari penelitian berkaitan dengan pencarian pekerjaan ini sejalan dengan teori dari Pratiwi & Susilo (2018) yang menyatakan bahwa pencarian pekerjaan ialah karyawan membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka saat ini. Mereka menganggap tidak akan ada masa depan jika mereka tetap bekerja di organisasi saat ini.

***Thinking of Quit***

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 12.**  
**Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Berfikir untuk Berhenti pada Karyawan Bagian Operator**

No	Pertanyaan	Jml Informan	Tanggapan	
			Ya	Tidak
1	Apakah adanya pikiran untuk berhenti dari perusahaan mempertimbangkan kesesuaian beban kerja yang diberikan.	16 orang karyawan	6 orang	10 orang
2	Apakah adanya niat untuk keluar dari Perusahaan jika mempertimbangkan kompensasi yang diterima seperti upah, insentif, bonus, dan tunjangan yang diberikan.	16 karyawan	2 orang	4 orang

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sub variabel *turnover intention* yang diteliti yaitu niat untuk berhenti, pencarian pekerjaan dan berpikir untuk berhenti, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada karyawan bagian operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum berada pada kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang ditanggung oleh karyawan bagian operator sama dengan karyawan lainnya tetapi dalam pemberian kompensasi berbeda karena memiliki sistem pemberian upah sesuai dengan lamanya masa kerja karyawan, sehingga karyawan merasa pemberian kompensasi finansial yang diberikan belum merata kepada semua karyawan. Hal tersebut yang menyebabkan sebagian karyawan khususnya karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun berpikir untuk berhenti dari perusahaan. Hasil dari penelitian berkaitan dengan pikiran untuk keluar ini sejalan dengan teori dari Nurhaedah (2021) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tidak merata maka akan menyebabkan karyawan merasa iri dengan karyawan lain sehingga menurunkan semangat kerja dan menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

**PEMBAHASAN****Dampak Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 16 karyawan bagian operator didapatkan hasil bahwa sebanyak 12 karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan bahwa kompensasi yang didapatkan belum adil dan belum layak terhadap karyawan bagian operator, hal tersebut karena pemberian kompensasi pada setiap karyawan memiliki tingkat upah yang berbeda serta tingkat upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan standar UMK sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari Perusahaan dengan harapan mereka ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dari pekerjaannya saat ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadi & Mochamad Taufiq (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*

*intention*, dimana semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka karyawan akan berperilaku positif dan dapat menurunkan *turnover intention*. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putriani (2014) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang rendah, begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak sesuai maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

### **Dampak Beban Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 16 karyawan bagian operator didapatkan hasil bahwa sebanyak 6 karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan sedangkan sebanyak 10 karyawan menyatakan bahwa pemberian beban kerja bukan menjadi alasan munculnya pikiran untuk berhenti dari perusahaan karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka merasa bahwa beban kerja yang diberikan dapat dilakukan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut sebanyak 63% memilih untuk tetap berada ditempat mereka bekerja, hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja bagi sebagian besar karyawan operator tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa et al., (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak atau memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima tidak menjadi alasan karyawan berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto & Haryono (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan.

### **SIMPULAN**

Bahwa 1) Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Pemberian Kompensasi Finansial berdampak terhadap *turnover intention* karyawan bagian operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum. Jadi jika setiap karyawan yang ada dalam Perusahaan memiliki anggapan adanya ketidaksesuaian dari kompensasi yang diterimanya maka disarankan Perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan terkait sistem pembayaran kompensasi agar karyawan mendapatkan kesetaraan atau kesempatan yang sama dengan karyawan lainnya. 2) Hasil dari penelitian ini juga menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berdampak terhadap *turnover intention* karyawan bagian operator di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum. Jadi jika setiap karyawan yang ada dalam Perusahaan memiliki anggapan sudah baik terkait beban kerja yang diterima maka disarankan Perusahaan untuk dapat memperhatikan dan menganalisis tingkat produktivitas serta waktu kerja yang efektif pada setiap karyawannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Aditya Rachmadi, & Mochamad Taufiq. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(2), 60–76. <https://doi.org/10.59725/de.v29i2.50>

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Ciasullo, M. V., Castellani, P., Rossato, C., & Troisi, O. (2019). Sustainable business model innovation. In *Sinergie Italian Journal of Management* (Vol. 37, Issue 1). <https://doi.org/10.7433/s109.2019.11>
- Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 3. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287>
- Hasibuan, Melayu, SP. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/13081/5/BAB%20II.pdf>
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Mangkunegara, 2013, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Mangkunegara. 2015. “Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. <https://ecampus-fip.umj.ac.id/repo/handle/123456789/7485>
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1843/1591>
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2), 1–11. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/11577>
- Pranowo, R. S. (2016). Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi ( Studi Kasus Pada Cv . Sukses Sejati Computama ) *Employees Turnover Intention With Job Tenure As Moderating*. *Jurnal Profita*, 4(4), 1–11. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/profita/article/view/5630>
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39–51. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.406>
- Pratiwi, H. W., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan *Management Office Malang Town Square*). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 28–35. <http://repository.ub.ac.id/162660/>
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* ( Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1–9.

- Septiani, N. W. (2017). *Keadilan Dan Kelayakan Dalam Sistem Pemberian Kompensasi. Ericko*. 2(2), 1–14. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1744>
- Triton. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: perspektif partnership dan kolektivitas*. Yogyakarta: TUGU Publisher. [http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1310](http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1310)
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Widya, Y., & Purba, S. D. (2019). Apakah Work-Family Conflict Berdampak Pada Turnover Intention? (Studi Pada Perawat Wanita). *Journal Of Business & Applied Management*, 12(1), 91–106. <http://journal.ubm.ac.id/>