

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Artikel jurnal digunakan sebagai penunjang penelitian mengenai “ *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan J&T Express Cabang Kabuh* ”.Diharapkan rujukan ini dapat memperkuat hasil penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian :

Tabel 2 1

Dukungan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Putrianti (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Tiki JNE Kota Malang	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Turnover Intention (Y)	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Setyowani, Wirda (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Terhadap Turnover Intention Di Lazada Express Jakarta	Kompensasi(X1), Motivasi Kerja(X2),	Hasil dari penelitian ini adalah variable kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention

3	Riani (2017)	Pengaruh Stres Kerja ,beban kerja dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Turnover Intention PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Pekan Baru	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Turnover Intention (Y)	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4	fan Johar Kuswahyudi ,Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera	Kompensasi Motivasi Kerja Beban Kerja Turnover Intention	Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan ($t_{hitung} < t_{tabel}$) terhadap turnover intention, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) terhadap turnover intention karyawan PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera, dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya

				terhadap turnover intention adalah Beban Kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar.
5	(Pebrida Saputria , Tetra Hidayatib , Dirga Lestari, 2020)	Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	Job Insecurity (X1), Stres Kerja(X2), Kinerja, (X3) Turnover(Y) Intention	Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Turnover intention

				berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.
6	(Hyo Sun Jung, Yoon Sik Jung, Hye Hyun Yoon, 2020)	COVID-19: The Effects Of Job Insecurity On The Job Engagement And Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics	Job insecurity, Job Engagement, Turnover intent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakamanan kerja memiliki efek negatif pada keterlibatan karyawan hotel mewah. 2. Keterikatan kerja karyawan berdampak negatif pada niat berpindah. 3. Job insecurity yang disebabkan oleh COVID-19 menunjukkan pengaruh yang lebih besar pada Generasi Y dibandingkan Generasi X dalam mengurangi job engagement, hal ini menunjukkan bahwa dampak negatif job insecurity lebih tinggi pada Generasi Y.
7	serly dan apriliana (2016)			bahw variabel Beban kerja, Kepuasan tidak ada pengaruh

				singifikan terhadap <i>turnover Intention</i> , Rsud marinah Palembang
8	Ni Putu Sri Ariyanti, I Wayan Suartina (2021)		Kompensasi (X1) job satisfaction (X2) turnover intention (Y)	hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction, job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan job satisfaction dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi turnover intention di PT. Super Horeca Niaga Denpasar
9	Riani (2017)	Pengaruh Stres Kerja, beban kerja dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Turnover Intention PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Pekan Baru	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3),	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan

			Turnover Intention (Y)	signifikan terhadap <i>intention</i>	<i>turnover</i>
--	--	--	---------------------------	---	-----------------

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang telah tersaji dalam tabel diatas. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Arin Dewi Putrianti, Djahmur Hamid, M.Djudi Mukzam, 2013) dan Pebrida Saputria , Tetra Hidayatib , Dirga Lestari, (2020) adalah pada variabel dependen yang digunakan oleh peneliti yaitu variabel *Turnover Intention* (Y), serta terdapat persamaan pada variabel independen pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Kompensasi (X1) dan variabel Motivasi sebagai variabel (X2).”

“Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dilihat pada objek penelitian dan variabel penelitian. Dalam penelitian Arin Dewi Putrianti, Djahmur Hamid, M.Djudi Mukzam (2013) terletak pada objek PT. Tiki JNE Kota Malang sedangkan rancangan penelitian ini bertempat di PT global *Jet Express* (J&T Express) Cabang Kabuh. Dalam penelitian Hyo Sun Jung, Yoon Sik Jung, Hye Hyun Yoon, (2020) menggunakan variabel dependen (Y) yaitu *Turnover Intention* .”

“Dari uraian hasil penelitian terdahulu yang menggunakan variabel Kompensasi dan Serta *Turnover Intention*. Sebagian besar hasil penelitian menyatakan ada hubungan positif dan signifikan dari Kompensasi dan Beban terhadap *Turnover Intention*,”maka hal ini sebagai referensi bagi peneliti untuk menyusun penelitian yang berjudul “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT. global *Jet Express* (J&T Express) Cabang Kabuh”

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2009) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

1. Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
2. Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2006) Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Siagian (2004) berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain:

1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja,

kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Menurut Oetomo dalam Riley (2006), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Organisasi Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.
- 2) Individu Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2009) beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja

Merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja,

keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang

mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

4) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya turnover intention pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

1. Prediktor Turnover

Menurut Rivai (2006) ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari turnover, yakni:

- a) Variabel Kontekstual (Contextual Variables) Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai turnover adalah adanya alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan kerja (perceived costs of job change).
- b) Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (Internal Alternatives)
- c) Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks organisasi secara keseluruhan. Ketersediaan dan kualitas pekerjaan yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari turnover disamping persepsi terhadap alternatif eksternal

2.1.1.3 Indikator *turnover intention*

Karyawan biasanya akan menunjukkan perilaku tertentu yang mengindikasikan Keinginannya untuk pindah kerja. Paisal (2018) menjelaskan Indikator Turnover Intention sebagai berikut :

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang sudah mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan akan sering melakukan absen kerja atau boloskerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya mulai menurun.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin berpindah kerja biasanya ditandai dengan meningkatnya kemalasan lalu dilanjutkan dengan mencari tempat kerja yang menurutnya mampu memenuhi semua keinginannya. Kemalasan dapat ditunjukkan melalui keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja.

3. Peningkatan pelanggaran tata tertib

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang ingin melakukan turnover. Karyawan akan sering melakukan pelanggaran peraturan perusahaan seperti meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya dan pelanggaran lainnya.

3. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan akan semakin kritis dalam menghadapi kebijakan perusahaan dan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lainnya yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

4. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya

Dengan indikator karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan positif karyawan meningkat jauh.

a. *Intention to search for alternatives* (mencari pekerjaan lain)

Mencari pekerjaan lain ini ditandai dengan adanya keinginan pegawai untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan sering berpikiran untuk keluar dari pekerjaan, maka karyawan cenderung mencoba untuk mencari perusahaan yang lebih baik diluar.

b. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar)

Memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, *thinking of quitting* ini timbul dari adanya rasa ketidakpuasan kerja karyawan, setelah itu karyawan berpikir untuk keluar dari tempat ia bekerja.

c. *Intention to Quit* (niat untuk keluar)

Karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan saat ini apabila telah mendapatkan pekerjaan lebih baik dan kemudian dilanjutkan dengan adanya keputusan dari karyawan untuk keluar.

2.1.2 *Job insecurity*

2.2.2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Suciati.,(2015) *job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan mengakibatkan naiknya tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*

merupakan kekhawatiran atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya dimasa depan yang muncul akibat banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya hanya sementara atau pegawai kontrak.

Ferry Novliadin(2009) menyimpulkan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Berdasarkan penulisan Ashfordndkk (1989) diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi akan berhubungan dengan :

- 1 Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketidaknyamanan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* akan memberikan efek terhadap *turnover*. Seperti stres yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri dari sebuah usaha untuk menghindari stres. Oleh karena itu *job insecurity* seharusnya mempengaruhi hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja.

- 2 Komitmen organisasi yang rendah

Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi karyawan bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini pekerjaan berada dalam bahaya dan kesetiaan yang mereka miliki tentu akan berkurang bahkan hilang karena merasa sudah dikecewakan.

- 3 Kepercayaan kepada perusahaan menjadi rendah

Karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi.

4 Kepuasan kerja yang rendah

Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Orang berespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *job insecurity*

Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) menjabarkan beberapa faktor yang memengaruhi *job insecurity* ada di tingkatan atau level tertentu, yaitu :

1. Kondisi organisasional dan lingkungan, contohnya perubahan organisasional dan komunikasi organisasional. Perubahan organisasional yang mungkin dialami misalnya karena penggabungan perusahaan, restrukturisasi, dan down-sizing perusahaan.
2. Karakteristik jabatan dan individual, antara lain: pengalaman kerja, jabatan, pendidikan, kondisi sosial ekonomi, gender, dan usia.
3. Karakteristik personal pekerja, misalnya: rasa kebersamaan, kepercayaan diri, dan locus of control..

2.2.2.3 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Adkins dkk (2001) indikator *job insecurity* adalah:

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan
Kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja.

2. Kemungkinan perubahan negative yang terjadi pada perusahaan
Segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi berate penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampingan organisasi.
3. Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman Tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Munandar (2012) adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Haryono (2004:) beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, makanakan

muncul kelelahan yang berlebih. Menurut Munandar (2012:384), beban kerja dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Beban kerja timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebih secara fisik dan mental merupakan sumber stress kerja karyawan. Beban kerja berlebih akan membutuhkan waktu bekerja dengan jumlah jam yang lebih banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan. Setiap karyawan diharap mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Bila waktu yang diberikan kurang banyak, maka dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan karyawan menurun.
2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja. Pekerjaan yang terlalu sedikit mampu memengaruhi beban mental dan psikologis karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit tidak memberikan peluang karyawan untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensinya secara maksimal. Keadaa inilah yang mengakibatkan timbulnya rasa bosan dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah keadaan dimana suatu karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang sudah ditentukan.

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja :

A. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, nstatus kesehatan, motivasi, nkepuasan, keinginan, persepsi dan lainnya.

B. Faktor eksternal

Faktor eksternal akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, serta organisasi kerja

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan sebagai berikut .:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisinpekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan seharusnya memiliki dan

mensosialisasikan SOP (Standart Operating Procedur) kepada semua unsur yang ada di perusahaan sehingga mereka dapat :

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*.
- e) Memudahkan evaluasinatas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan.
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada juga yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat singkat.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melakukan

pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan karyawan.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Marwansyah (2016) adalah penghargaan atau imbalan langsung dan tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian organisasi. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk selain uang, seperti asuransi, fasilitas kerja yang layak dan promosi jabatan. Sedangkan menurut Mulyadi (2016) menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pemberian baik berupa *financial* atau *non financial*, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atau kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dianggap sebagai pengeluaran bagi perusahaan dan pemasukan bagi karyawan. Paulus dan Tj (2015) menjelaskan kompensasi lebih rinci, yaitu unsur pengeluaran perusahaan yang dikeluarkan untuk membalas jasa karyawan atas pengorbanannya serta kompetensi yang dicurahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan diterima karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan

kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan mampu membuat karyawan yang berprestasi bertahan di perusahaan, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan akan mudah mengeluh bahkan hingga dapat meninggalkan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas bentuk pencapaian kerja ndalam berbagai bentuk yang bertujuan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan tertentu seperti untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan baik. Mulyadi (2016) menyebutkan ada 4 kompensasi, antara lain :

1. Kesejahteraan karyawan

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan. Hal ini tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Memotivasi karyawan

Ketentuan pemberian kompensasi yang tinggi akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

3. Peningkatan produktivitas

Peningkatan kompensasi dengan sendirinya akan meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

4. Mempertahankan karyawan yang berprestasi

Pemberian kompensasi yang memadai akan menekan tingkat keluar masuknya karyawan, terutama bagi karyawan yang memiliki potensi lebih. Selain 4 tujuan kompensasi yang dijelaskan oleh Mulyadi (2016), masih ada tujuan administrasi kompensasi. Handoko (2014) menyebutkan tujuan administrasi kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Memperoleh personalia yang qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar kerja yang cakap, baik yang belum bekerja atau yang telah bekerja diperusahaan lain.

2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Untuk mencegah perputaran karyawan, kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan

Keadilan penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan perusahaan, seperti prestasi kerja baik dan kesetiaan.

5) Mengendalikan biaya

Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada karyawan.

6) Memenuhi peraturan legal

Program kompensasi yang baik memperhatikan dan memenuhi semua peraturan pemerintahan yang mengatur kompensasi karyawan.

2.1.4.3 Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. *Direct compensation*

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan.

2. *Indirect compensation*

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, dan pembayaran selama cuti atau sakit yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2010) adalah :

1. Upah dan gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Gaji merupakan bentuk pembayaran periodic seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif

Pengertian *insentif* adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar, selain gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti mobil perusahaan, tempat paker khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Job Insecurity* dengan Turnover Intention

Pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention sangat erat, hal ini tampak pada hubungan keduanya yaitu hubungan sebab-akibat. Berbagai masalah job

insecurity diatas menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan karena masalah di dalam suatu perusahaan. Pekerja yang memiliki status sebagai pegawai tidak tetap akan mengakibatkan ketidak pastian. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan sehingga menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan atau pelatihan (Green,p2003). Hal tersebut otomatis membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Pernyataan ini didukung oleh Avotriniaina (2015) dan Widyasari dkk (2017) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.

2.3.2 Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Pengertian beban kerja menurut Munandar (2012) adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dalam perencanaan sumber daya manusia, selain melaksanakan analisis jabatan tentunya perusahaan juga melakukan analisis mengenai beban kerja. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja karyawan tidak terlalu berlebihan dan juga tidak kurang sehingga menyebabkan kelelahan atau rasa bosan karena hal ini dapat meningkatkan nturnover intention karyawan.

Penelitian yang dilakukan Riani (2017) dan Irvanti (2015) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian beban kerja bagi karaywan supaya tidak ada beban kerja yang berlebihan atau kekurangan.

Dimana puncak dari kewalahan dan kebosanan ini akan meningkatkan *turnover intention*.

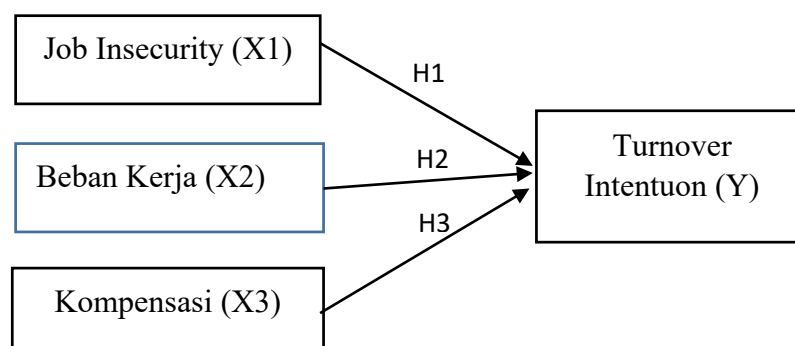
2.3.3 Hubungan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Pengertian kompensasi menurut Marwansyah (2016) adalah penghargaan atau imbalan langsung dan tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian organisasi. Oleh karena itu kompensasi merupakan suatu hal yang kompleks dan perlunperhatian khusus. Jika tidak ditangani dengan tepat maka dapat dipastikan akan meningkatkan turnover intention karyawan dan hal ini sangat merugikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti dkk (2014) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan Tidak signifikan terhadap turnover intention.

2.4 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014:128) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam peneltianninipkerangka pemikiran dibuatnuntuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang ditelitipdanpdisajikandalampbentukpskema yang menunjukkan korelasi atau hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



gambar 2 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan, karena jawaban yang di berikan didasarkan pada teori yang relevan, dan bukan pada fakta empiris melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 :Diduga *Job insecurity* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di *J&T Express Cabang Kabuh*

H2 :Diduga Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* di karyawan *J&T Express Cabang Kabuh*

H3 :Diduga kompensasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention di Karyawan *J&T Express Cabang Kabuh*