

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Rolos (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Kurniawati (2018) beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang terlalu sulit atau terlalu banyak pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia”. “Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan apakah terlalu banyak atau sedikit, kualitas pekerjaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Fitriantini (2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya faktor Eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor.

Kolompoy (2019) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Kolompoy (2019) adalah sebagai berikut :

1) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

a) Tugas (Task)

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b) Organisasi kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3 Dampak Beban Kerja

Zhamronny (2018) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Beban kerja diukur berdasarkan dua aspek beban kerja yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif ditandai dengan ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu tertentu. Sedangkan secara kualitatif yaitu karyawan tersebut tidak cukup mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi. Menurut Rolos (2018), indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah dan mendapatkan omset perusahaan yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani nasabah, menjaga barang gadai dengan sebaik mungkin, serta mengatasi kejadian

yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Dhananjaya (2019) Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya, dan kompensasi finansial merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya

Menurut Prawisanti (2018) Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang.

Menurut Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu:

1. kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation). Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan

bonus. Dalam survey yang dilakukan oleh society for Human Resource Management, pendorong utama karyawan adalah bayaran.

2. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial. Wujud dari kompensasi finansial tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi Finansial

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Finansial Menurut Jariyah (2017) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Kompensasi relatif kecil jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan yang ada
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Tingkat kompensasi semakin baik apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi semakin baik.
3. Serikat buruh Tingkat kompensasi yang besar di pengaruhi oleh serikat buruh yang kuat dan berpengaruh.
4. Produktivitas kerja karyawan Produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dan undang-undang keppres Keppres menetapkan batas upah atau balas jasa minimum sesuai dengan pemerintah dengan undang-undang. Pemerintah mempunyai kewajiban melindungi rakyat dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
6. Biaya hidup Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka kompensasi semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Semakin tinggi kedudukan jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar maka akan mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja Tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lama akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar.
9. Kondisi perekonomian nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka kompensasi akan semakin besar.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Jika Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka kompensasi semakin besar.

2.2.3 Dampak Kompensasi Finansial

Menurut Nugroho (2018) kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak setimpal dengan jasa yang diberikan karyawan akan berpengaruh negative terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri. pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot. Para pegawai yang resah dan gairah kerjanya menurun karena kompensasi yang tidak memadai akan berdampak pada pengunduran diri dari perusahaan. Apabila tingkat kompensasi kurang atau tidak dapat bersaing dengan organisasi lain kemungkinan yang terjadi adalah karyawan akan keluar ke instansi lain

2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Dhananjaya (2019) adapun indikator Kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Hidup.
Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dalam pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Kesesuaian insentif dengan harapan
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

3. Kesesuaian tunjangan dengan harapan.

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Khaidir (2019) *Turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Intensi Turnover sukarela (*voluntary turnover intention*) terjadi jika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, biasanya terjadi ketika karyawan merasakan kesempatan lain yang lebih baik dari posisinya sekarang. Sedangkan intensi turnover tidak sukarela (*involuntary turnover intention*) adalah pengukuran apakah organisasi yang bersangkutan berencana untuk menghilangkan seorang karyawan dari posisi, yang menyebabkan involuntary turnover.

Menurut Rismayanti (2018) tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *Turnover Intention* sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan.

Menurut Zaki (2018) *Turnover Intention* (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

2.3.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rismayanti (2018) ada 2 Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*-nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 4. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Akan tetapi ada kalanya turnover berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya turnover yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Selain berdampak terhadap organisasi, turnover juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Zaki (2018) menyebutkan bahwa *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku,

hilangnya biaya-biaya peluang strategik. Berikut dampak *turnover* bagi perusahaan menurut Zaki (2018) :

1. Biaya penarikan karyawan Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
2. Biaya latihan Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, karena jika tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator – indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Khaidir (2019) yaitu meliputi :

1. Memikirkan untuk keluar
2. Mencari alternative pekerjaan lain
3. Niat untuk keluar

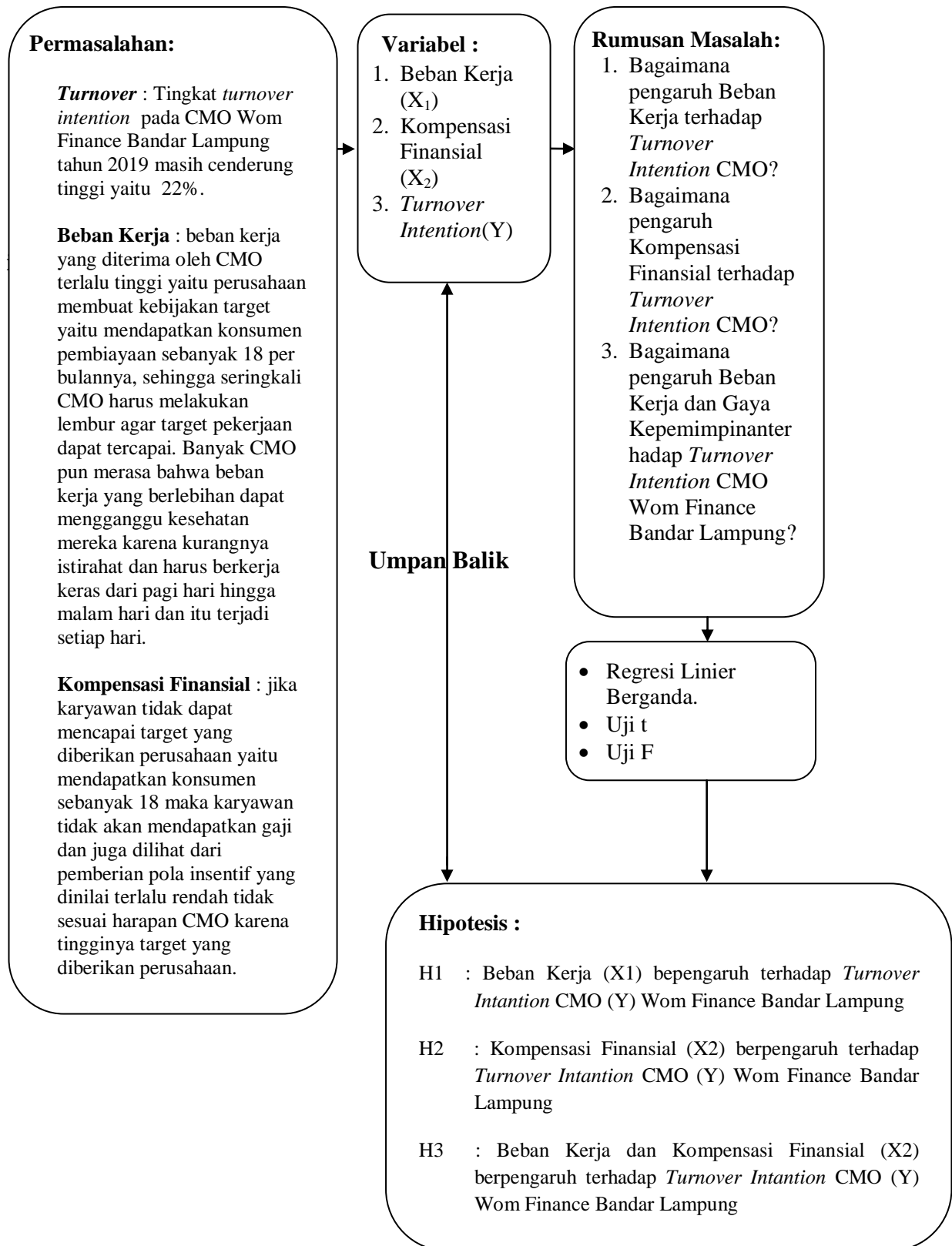
2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|---|--|
| 1 | Arif Zhamronny (2018) | Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang | Beban Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang |
| 2 | Novahana (2019) | <i>The Influence of Empowerment and Workload on Turnover Intention through the Mediation of Emotional Exhaustion on Indonesian Garment Workers</i> | <i>The results showed that empowerment negatively related to turnover intention and no significant relationship of workload on turnover intention.</i> |
| 3 | Muhammad Khaidir (2019) | Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. |
| 4 | Choiriyah (2018) | <i>The Effect of Financial Compensation and Job Satisfaction Against Turnover Intention at Muhammadiyah Hospital Employees Palembang</i> | <i>The result of Analysis stated financial compensation has no effect on turnover intention</i> |
| 5 | Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) | Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. |

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini dilakukan analisis Beban Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2) terhadap *Turnover Intention* CMO (Y) Wom Finance Bandar Lampung Dengan Beban Kerja (X1) Kompensasi Finansial (X2) akan mempengaruhi *Turnover Intention* CMO (Y).

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) *Turnover Intention* CMO (Y)

Rolos (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. dimana dengan meningkatnya beban kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Beban kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan.

Adanya hubungan yang positif antara Beban Kerja dan *turnover intention*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Zhamronny (2018) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Semakin banyaknya Beban Kerja yang diterapkan kepada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* perusahaan tersebut. beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* CMO (Y)

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka.

Adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Kompensasi finansial (X2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* CMO (Y).

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Rolos (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. dimana dengan

meningkatnya beban kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Beban kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan.

Agustin (2018) Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka.

Terdapat hubungan yang positif antara Beban Kerja dan *turnover intention*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Zhamronny (2018) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dan juga Terdapat hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Wirabawa Dhananjaya (2019) menemukan adanya hubungan negatif kompensasi finansial terhadap *turnover*.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Beban Kerja dan Kompensasi finansial (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CMO (Y).