

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Ajabar (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dengan kata lain, MSDM berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Kegiatan-kegiatan dalam MSDM meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan benefit karyawan.

Menurut Ni Kadek dan John (2019:2) dalam (Nurhasanah *et al.*, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. MSDM tidak hanya sebatas memanfaatkan tenaga kerja, namun juga melibatkan perencanaan, perekrutan, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan sumber daya manusia agar sejalan dengan tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, hingga pengelolaan kompensasi dan benefit.

Karyawan adalah seseorang yang memberikan tenaga bahkan pikirannya dalam melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Karyawan melakukan semua pekerjaan tersebut untuk mendapatkan timbal balik yang akan diberikan oleh perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan gaji. Karyawan merupakan asset penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa hadirnya karyawan dalam perusahaan maka aktivitas yang seharusnya terjadi tidak akan berjalan dengan seharusnya (Rizaldi,2020). Dengan adanya karyawan yang berkualitas serta dapat diandalkan maka semakin cepat juga perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Demi menjaga kenyamanan karyawan dalam pekerjaannya diperlukan beberapa hal agar karyawan dapat bekerja dengan produktif, antara lain kompensasi, beban kerja yang tidak berlebihan, dan banyak faktor-faktor pendukung lainnya (Hasibuan,2016).

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan kepada organisasi. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Imbalan ini bisa berupa finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial, seperti fasilitas kesehatan, program pengembangan diri, atau fleksibilitas waktu kerja. Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai keadilan dan kesetaraan dalam organisasi.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas (Irawati *et al.*, n.d.). Berdasarkan pendapat Staveland serta Hart pada (Ratnasari & Sutjahjo. 2021), beban kerja ialah suatu hal yang timbul berdasarkan hubungan dari tanggungan pekerjaan, kemampuan dan perspektif karyawan, dan lingkungan kerja. Beban kerja terkadang secara operasional dicirikan dengan kriteria seperti tuntutan tugas atau jumlah usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan individu mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas fisik dan mental karyawan. Beban kerja yang optimal adalah ketika tuntutan pekerjaan seimbang dengan kemampuan individu dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Jika beban kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah, dapat berdampak negatif pada kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Intention to stay dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi sampai keadaan karyawan harus meninggalkan organisasi tersebut dengan alasan tertentu (Ibrahim *et al.*, 2016). Pernyataan ini juga dapat diartikan jika karyawan secara sadar memiliki niat untuk terus bekerja di tempat tersebut hingga waktu yang tidak ditentukan (Astuti *et al.*, 2023). Karyawan memiliki motivasi internal untuk bertahan di organisasi dan tidak berencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain

dalam waktu dekat, kecuali jika ada alasan yang sangat kuat seperti pemutusan hubungan kerja atau kondisi yang memaksa. Niat untuk tetap tinggal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karir, serta persepsi karyawan terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi. Semakin tinggi *intention to stay* seorang karyawan, semakin besar kemungkinan ia akan tetap bertahan di organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Tekanan yang terjadi di industri otomotif tampak menjalar ke industri turunannya, yaitu ban. Asosiasi Pengusaha Ban Indonesia (APBI, 2024) menyebut, penjualan ban di pasar domestik tergolong lemah sejalan dengan tren penjualan kendaraan bermotor yang juga melambat. Ini merupakan efek domino dari ketidakstabilan ekonomi global dan nasional yang turut berdampak pada pelemahan daya beli masyarakat. PT Bridgestone Tire Indonesia juga mengakui, penjualan ban merek Bridgestone di pasar *original equipment manufacturer* (OEM), *replacement*, hingga ekspor turun sekitar 5% sampai 7% selama 2024 berjalan. (Kontan.co.id, 2024) Penurunan penjualan secara langsung berdampak pada sulitnya mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Tekanan untuk mencapai target yang semakin tinggi di tengah kondisi pasar yang sulit dapat membuat karyawan merasa tertekan dan frustrasi (Robin & Judge, 2017). Penurunan penjualan biasanya diikuti dengan penurunan komisi atau bonus yang diterima karyawan. Hal ini dapat mengancam stabilitas finansial karyawan dan membuat karyawan merasa tidak aman secara finansial. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan cenderung akan mencari pekerjaan lain. Untuk

mendukung fenomena diatas peneliti telah melakukan pra survei yang akan disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Variabel *Intention to Stay*

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	3	5	2	3	2
Saya lebih memilih menetap di perusahaan ini walaupun perusahaan lain menawarkan sesuatu yang tidak saya dapatkan di tempat saya bekerja	2	5	4	3	1

Sumber: Data Primer

Sebagian besar responden (8 dari 15) menyatakan tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan saat ini. Hal ini mengindikasikan adanya masalah terkait faktor yang membuat karyawan merasa tidak nyaman. Mayoritas responden (7 dari 15) cenderung memilih pindah kerja jika ada perusahaan lain menawarkan hal lebih baik. Ini menunjukkan rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap Perusahaan.

Berdasarkan hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa *intention to stay* atau niat untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini pada umumnya rendah di kalangan tenaga sales ban Kota Palembang.

Berikut ini terdapat tabel yang menunjukkan hasil wawancara kepada tenaga kerja sales terkait *intention to stay*.

Tabel 1. 2

Hasil wawancara variabel *Intention to Stay*

Responden	Apakah Anda memiliki niat untuk bekerja di perusahaan ini dalam kurun waktu yang lama? Mengapa?	Apakah Anda memiliki niat untuk bekerja di tempat lain?
1	Tidak, karena saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara profesional di perusahaan ini.	Ya, saya ingin mencari tempat yang lebih mendukung pengembangan karier dan peningkatan keterampilan saya.
2	Ya, karena kompensasi dan tunjangan perusahaan cukup kompetitif.	Tidak, secara finansial saya sudah merasa cukup untuk bekerja disini.
3	Ya, karena pekerjaan di sini terasa bermakna dan saya merasa dihargai.	Tidak, fleksibilitas ini jarang saya temui di tempat lain.
4	Ya, karena perusahaan stabil dan memberikan rasa aman dalam pekerjaan.	Tidak, menurut saya belum ada perusahaan lain yang memberikan kenyamanan selayaknya perusahaan ini
5	Ya, karena perusahaan memahami kondisi pribadi, seperti toleransi keterlambatan yang manusiawi.	Tidak, suasana kerja yang penuh pengertian ini sangat langka.
6	Tidak, karena saya merasa saya lebih bisa dihargai di tempat lain. Saya merasa perusahaan belum bisa memberikan hal yang sebanding dengan kontribusi saya pada perusahaan.	Kemungkinan besar saya memilih untuk pindah ke tempat lain.
7	Ya, karena perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan diri.	Tidak, saya sudah mendapat peluang belajar yang cukup.
8	Ya, karena saya memiliki hubungan yang sangat profesional serta memiliki jiwa solidaritas terhadap tim saya.	Tidak, ikatan kerja yang telah saya bangun selama ini sulit untuk digantikan.
9	Tidak, karena beban kerja yang tidak seimbang membuat saya merasa mudah lelah dan kurang termotivasi.	Ya, saya berharap bisa menemukan lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang.
10	Ya, karena perusahaan dapat dengan mudahnya memberikan toleransi ketika saya sedang kesulitan, bahkan saya merasa bekerja ditempat ini tanpa tekanan yang berlebih.	Tidak, perusahaan lain belum tentu sepeduli ini.

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, ditemukan bahwa niat untuk tetap bekerja di suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti gaji dan tunjangan, namun juga sangat dipengaruhi oleh aspek non-finansial. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka merasa nyaman bekerja karena perusahaan menunjukkan sikap toleran terhadap keterlambatan atau kesalahan yang masih dalam batas wajar, serta memberikan dukungan moral dan apresiasi atas pencapaian kerja mereka.

Temuan ini menguatkan pandangan bahwa faktor kenyamanan psikologis di tempat kerja memiliki peran penting dalam membentuk *intention to stay*. Ketika karyawan merasa dihargai sebagai individu, didengarkan pendapatnya, dan tidak semata-mata dinilai berdasarkan target atau produktivitas, maka akan tumbuh rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan (Aboobaker et al., 2017). Dukungan dari atasan, fleksibilitas dalam penyelesaian tugas, serta iklim kerja yang tidak menekan, menjadi daya tarik tersendiri yang sulit ditemukan di tempat kerja lain.

Selain itu, beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang wajar dan sistem kerja yang tidak terlalu kaku turut memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan. Mereka merasa pekerjaan tetap dapat diselesaikan tanpa harus mengorbankan kesehatan fisik dan mental. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik (Castle et al., 2007; Karatepe, 2013).

Dengan demikian, *intention to stay* tidak bisa hanya dinilai melalui kompensasi secara finansial. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kinerja, suasana kerja yang

suportif, dan toleransi atas dinamika personal karyawan merupakan bentuk penghargaan non-finansial yang tak kalah penting dalam mempertahankan tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan pendekatan humanistik dalam manajemen sumber daya manusia yang menempatkan karyawan bukan sekadar sebagai “alat produksi”, tetapi sebagai individu yang memiliki kebutuhan sosial dan emosional (Herzberg, 1959).

Pada tahun 2022 karyawan di negara Indonesia mengalami ketidakpuasan dalam bekerja lebih tepatnya sebesar 73%, hal ini dilihat dari survey yang telah dilakukan Jobstreet (2022). Ketidakpuasan ini terdiri dari beberapa faktor, namun faktor terbesar diperoleh dari kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, yang dinilai tidak sebanding dengan kinerja yang telah diberikan para karyawan. Hal lainnya adalah beban kerja yang terlalu berlebihan yang dapat mengganggu kenyamanan serta kesehatan karyawan, dan berujung pada penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan (Setiyana, 2022). Hal ini dapat menurunkan keinginan karyawan untuk menetap pada perusahaan tersebut. Namun perusahaan perlu memikirkan upaya yang dapat dilakukan supaya bisa menimbulkan *intention to stay* terhadap karyawan.

Anugrah (2024) menyatakan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang didapatkan, Karyawan menganggap jika upah yang diterima tidak sebanding dengan tenaga yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan adanya kegiatan demo yang terjadi. Ratusan buruh berdemonstrasi di depan Balai Kota Jakarta, Rabu (30/10). Buruh tersebut menuntut kenaikan upah pada tahun 2025 mendatang menjadi Rp5,4 juta yang

sebelumnya hanya Rp 5,1 juta. Hal ini menunjukkan jika karyawan kurang merasa puas akan gaji yang diterima.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Variabel Kompensasi

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	3	5	3	2	2
Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja yang diharapkan	2	5	4	2	2
Terdapat fasilitas yang disediakan perusahaan sebagai penunjang karyawan dalam bekerja	3	4	4	3	1

Sumber: Data Primer

Sebagian besar responden (8 dari 15) menyatakan bahwa gaji dan upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang karyawan terima tidak sesuai dengan beban kerjanya. Sebagian besar responden (7 dari 15) menyatakan bahwa insentif yang karyawan terima tidak sesuai dengan kinerja yang dicapai. Ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang diterapkan di perusahaan kurang efektif dalam memotivasi karyawan. Hampir semua responden (7 dari 15) menyatakan bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum, tenaga sales ban di Kota Palembang merasa belum puas dengan sistem kompensasi yang berlaku. Karyawan menilai bahwa gaji, insentif, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah kurang

memadai. Untuk mendukung hasil pra survei yang telah dilakukan sebelumnya, penulis melakukan wawancara mengenai kompensasi terhadap 2 tenaga kerja sales perusahaan distributor ban.

Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil wawancara kepada tenaga kerja sales terkait kompensasi.

Tabel 1. 4
Hasil Wawancara Variabel Kompensasi

Responden	Apa saja kompensasi yang Anda terima?	Apakah Anda merasa insentif yang diberikan sesuai?	Apakah Anda merasa gaji yang diterima sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari?
1	Saya hanya menerima gaji pokok tanpa adanya tunjangan tambahan yang signifikan.	Tidak, saya merasa insentif tidak mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.	Tidak, gaji saya sering kali tidak mencukupi hingga akhir bulan dan saya harus mencari penghasilan tambahan.
2	Selain gaji pokok, saya juga mendapatkan tunjangan transportasi dan insentif lembur.	Ya, karena insentif diberikan secara adil dan transparan berdasarkan beban kerja.	Cukup, saya bisa mencukupi kebutuhan harian dan masih bisa menyisihkan sebagian.
3	Saya menerima kompensasi berupa gaji bulanan, THR, dan BPJS kesehatan serta ketenagakerjaan.	Menurut saya sesuai, karena perusahaan menyesuaikan dengan performa dan loyalitas.	Ya, cukup untuk kebutuhan keluarga saya sehari-hari.
4	Kompensasi yang saya terima meliputi gaji, bonus, dan tunjangan kinerja.	Saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan target yang saya capai.	Alhamdulillah, gaji saya cukup dan saya bisa hidup dengan nyaman.
5	Saya mendapat gaji	Ya, insentifnya	Ya, meskipun

	tetap, uang lembur, dan bonus jika mencapai target.	memotivasi saya untuk meningkatkan produktivitas.	tidak berlebihan, tapi cukup untuk mencukupi semua kebutuhan
6	Saya menerima gaji pokok dan THR, namun tidak ada bonus atau tunjangan lain yang jelas.	Tidak, insentif seringkali tidak transparan dan tidak konsisten antar karyawan.	Kurang, karena kenaikan harga kebutuhan pokok tidak sebanding dengan peningkatan gaji.
7	Saya menerima kompensasi berupa gaji tetap, bonus pencapaian, dan pelatihan gratis.	Sesuai, karena disesuaikan dengan kontribusi saya di divisi tempat saya bekerja.	Ya, gaji mencukupi dan pelatihan yang diberikan pun sangat menunjang pengembangan diri.
8	Selain gaji pokok, saya juga menerima tunjangan makan dan bonus akhir tahun.	Sangat sesuai, karena dihitung berdasarkan performa tim dan individu.	Cukup, bahkan saya masih bisa membantu kebutuhan keluarga di rumah.
9	Gaji bulanan dan BPJS, namun belum ada tunjangan tambahan seperti transportasi atau makan.	Tidak, insentif yang diperoleh menurut saya kurang untuk memenuhi kebutuhan saya.	Belum cukup, saya masih harus berhemat secara ketat agar kebutuhan terpenuhi.
10	Saya menerima kompensasi berupa gaji, bonus per proyek, dan tunjangan anak.	Saya merasa sesuai karena besarnya insentif tergantung hasil kerja saya.	Sangat cukup, bahkan saya bisa menabung untuk rencana masa depan.

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka menerima berbagai bentuk kompensasi dari perusahaan, mulai dari gaji pokok, tunjangan makan dan transportasi, bonus tahunan, hingga bentuk lain seperti asuransi kesehatan dan pelatihan kerja. Responden juga menyampaikan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan

dianggap sesuai dengan kinerja dan beban kerja yang mereka tanggung. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan proporsional mampu memberikan rasa puas dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selanjutnya, penelitian oleh Aboobaker dan Edward (2020) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, terutama ketika dikaitkan dengan faktor keterikatan kerja dan budaya kolektif dalam organisasi. Karyawan yang merasa kompensasinya sebanding dengan kontribusi kerja akan lebih mudah membangun ikatan emosional dan loyalitas terhadap perusahaan.

Namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) yang menemukan bahwa kompensasi baik finansial maupun non-finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Meskipun studi ini menunjukkan bahwa kompensasi itu sendiri bukanlah prediktor langsung dalam memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang layak dan sesuai merupakan salah satu faktor signifikan yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Faktor ini dapat bekerja secara langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, maupun secara tidak langsung melalui rasa aman dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan tenaga kerja yang kompeten perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya kompetitif secara pasar, tetapi juga dirasakan adil dan bermakna oleh karyawan.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Variabel beban kerja

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Beban kerja yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kapasitas saya	1	1	3	5	5
Saya merasa target pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi	0	1	4	6	4
Saya sering harus bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan	1	2	4	5	3
Saya merasa jadwal kerja yang diberikan mengganggu keseimbangan hidup saya	2	1	3	4	5
Sistem kompensasi yang saya terima tidak mencerminkan kontribusi kerja saya	1	3	4	4	3

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil survei mengenai persepsi terhadap beban kerja dan sistem kompensasi, 10 dari 15 responden merasa bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitasnya. Selain itu, 10 dari 15 responden menganggap bahwa target pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi. Mengenai jam kerja, 8 dari 15 responden menyatakan bahwa masih sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.

Dalam aspek keseimbangan hidup, 9 dari 15 responden merasa bahwa jadwal kerja yang diterima mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, dalam hal sistem kompensasi, 7 dari 15 responden setuju

bahwa kompensasi yang diterima tidak mencerminkan kontribusi kerja yang dikeluarkan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa beban kerja dan target yang diberikan terlalu tinggi, sementara kompensasi yang diterima belum sebanding dengan kontribusi yang dikeluarkan, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan keseimbangan hidup dan kerja karyawan.

Berikut tabel hasil wawancara mengenai beban kerja tenaga kerja sales ban di kota Palembang.

Tabel 1. 6
Hasil wawancara Variabel Beban Kerja

Responden	Apakah Anda kesulitan untuk mencapai target?	Apakah waktu yang disediakan untuk mencapai target sudah cukup?	Apakah Anda bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan?
1	Tidak, saya merasa target yang diberikan masih dalam batas kemampuan saya.	Ya, waktu yang diberikan cukup realistis untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ya, saya selalu berusaha disiplin dengan jam kerja yang ditentukan.
2	Tidak terlalu sulit karena pekerjaan dibagi secara adil dalam tim.	Waktu yang tersedia sangat membantu dalam menjaga ritme kerja.	Ya, saya mengikuti jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan
3	Tidak, karena saya terbantu dengan sistem kerja yang terstruktur.	Ya, target bulanan masih bisa saya capai dengan manajemen waktu yang baik.	Ya, saya bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan, kecuali ada kebutuhan mendesak.
4	Tidak, karena saya sudah terbiasa dengan	Ya, perusahaan memberikan	Ya, dan saya merasa waktu

	ritme kerja yang ada.	fleksibilitas waktu yang cukup.	kerja yang ditetapkan sudah ideal.
5	Tidak, karena target yang diberikan disesuaikan dengan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing.	Ya, karena ada perencanaan kerja yang jelas.	Ya, jam kerja yang ditentukan membantu saya menjaga keseimbangan hidup.
6	Tidak, karena saya mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan.	Waktu yang diberikan memadai, apalagi jika dikerjakan secara terencana.	Ya, dan saya merasa nyaman dengan aturan waktu kerja saat ini.
7	Ya, terkadang target yang diberikan terlalu tinggi dan tidak realistis dengan kapasitas tim.	Tidak, sering kali waktu yang diberikan terasa terburu-buru dan membuat saya harus bekerja lembur.	Tidak selalu, karena beban kerja yang tinggi membuat saya sering harus bekerja di luar jam kerja.
8	Tidak, karena pekerjaan dibagi berdasarkan prioritas yang jelas.	Ya, cukup waktu untuk merampungkan setiap tugas.	Ya, jadwal kerja sudah jelas dan terorganisir.
9	Tidak, karena target ditentukan secara rasional dan realistis.	Ya, saya tidak merasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ya, saya selalu mematuhi jam kerja dan tidak sering melewati batas waktu.
10	Ya, karena pasaran yang sedang terbelang sepi membuat saya kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan	Tidak, seringkali tenggat waktu terlalu mepet dan membuat saya stres.	Tidak, saya sering harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja kantor agar target tercapai.

Sumber: Data Primer

Hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak mengalami kesulitan yang berarti dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari sistem kerja yang terstruktur, pembagian tugas yang merata, serta dukungan dari rekan kerja dan

atasan. Selain itu, responden menyatakan bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target kerja sudah cukup memadai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal tanpa tekanan berlebihan.

Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa beban kerja yang wajar dan terukur berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas individu dan waktu pelaksanaannya dirancang secara realistis, maka karyawan dapat bekerja secara efisien tanpa merasa kelelahan secara fisik maupun mental. Hal ini menciptakan rasa aman, puas, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Studi oleh Saragih dan Riantoputra (2016) menyatakan bahwa beban kerja yang seimbang menjadi salah satu determinan dalam menjaga retensi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak berlebihan dan masih dalam batas kewajaran, maka tingkat stres kerja cenderung rendah, yang berdampak positif pada loyalitas terhadap perusahaan.

Selaras dengan itu, Putra dan Yuniawan (2020) juga menemukan bahwa persepsi terhadap beban kerja yang wajar berkorelasi positif dengan intention to stay. Artinya, meskipun pekerjaan memiliki target tertentu, selama manajemen waktu yang diberikan cukup dan tekanan kerja tidak bersifat memberatkan secara terus-menerus, maka karyawan cenderung memilih untuk bertahan.

Namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnowatiet al., (2023) yang menemukan bahwa walaupun beban kerja tergolong tinggi, workload hanya memberikan kontribusi 1,2% terhadap *intention to stay*, dan secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan.

Dengan demikian, beban kerja yang realistis dan didukung oleh sistem kerja yang baik bukan hanya berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan stabilitas dan niat bertahan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu secara berkala meninjau sistem penugasan dan distribusi kerja, agar tidak terjadi ketimpangan beban yang dapat berujung pada kelelahan kerja dan turnover.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti kompensasi, beban kerja, dan juga *intention to stay*. Penelitian ini akan berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *intention to stay* tenaga *sales* ban di kota Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan ulasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* pada tenaga kerja sales ban di kota Palembang?
2. Bagaiman pengaruh beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga kerja sales ban di kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi, beban kerja dan *intention to stay* karyawan pada industri otomotif.

2. Manfaat praktis:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif solusi bagi Perusahaan dalam mengelola kompensasi dan beban kerja yang dialami karyawan agar dapat menimbulkan *intention to stay* karyawan

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat membantu tenaga ban memahami pentingnya kompensasi yang adil dan manajemen beban kerja yang seimbang untuk kesejahteraan karyawan

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lain dengan tema yang serupa.

E. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan penulisan skripsi ini sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

BAB ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

BAB ini memuat teori-teori mengenai variabel yang dipermasalahkan dalam penelitian ini. Isi bab ini meliputi: pengertian kompensasi, faktor yang mempengaruhi kompensasi, indikator kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian beban kerja, faktor yang mempengaruhi beban kerja, jenis beban kerja, indikator beban kerja, pengertian *intention to stay*, faktor yang mempengaruhi *intention to stay*, indikator *intention to stay*, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB ini memuat penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini. Isi bab ini meliputi jenis penelitian, ukuran populasi dan

teknik pengambilan sampel, jenis data penelitian, teknik pengumpulan data, definisi variabel penelitian dan pengukurannya, teknik analisis data mencakup uji kualitas instrument : uji validitas ; uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik : uji normalitas ; uji multikolinearitas ; uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model mencakup : uji simultan (f-test); uji koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (t-test).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai proses penganalisaan data yang terbagi menjadi data. Isi bab ini meliputi data penelitian, karakteristik responden, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak-pihak terkait.