



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. ALFA DINAMIS
INDO TEKNIK**

***THE EFFECT OF WORKLOAD AND INCENTIVES ON EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION AT PT. ALFA DINAMIS INDO TEKNIK***

Fajrianwar Erizal

Fajrierizal10@gmail.com

Hotner Tampubolon

hotnertampobolon@yahoo.com

Jonny Siagian

Jonni.siagian@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Fajrianwar Erizal, *The Effect of Workload and Incentives on Employee Turnover Intention at PT. Alfa Dinamis Indo Teknik*

This research is a quantitative study that aims to understand the impact of Work Environment and Employee Engagement on Employee Turnover Intention at PT. Alfa Dinamis Indo Teknik. The population of this study consists of 34 employees of the company. Data collection technique using a needle (cuesioner). The method of data analysis that is used is the berganda regression analysis method. The research found a significant effect on the turnover intention of PT. Alfa Dinamis Indo Teknik employees with a p-value of 0.001, which is less than 0.05. The significant effect on the turnover intention of PT. Alfa Dinamis Indo Teknik employees was found in the Insentif variable (X2) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sebagai hasil uji simultan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$. According to the adjusted R-squared value of 91.9%, job insecurity and work ban had an effect on turnover intention, while the other variable not examined in this study had an effect size of 8.1%. This study's findings suggest that companies should make more of an effort to keep their employees engaged in the company and specifically at PT. Alfa Dinamis Indo Teknik if they want to boost employee engagement and retention. KE INDONESIA

Keywords : *Work load, Insentif and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Manusia tidak dapat menghindari pengaruh dari orang lain karena secara kodrat merupakan makhluk sosial. Atas dasar itu, kehidupan sosial dan organisasi akan selalu menjadi bagian dari eksistensi manusia. Segala sesuatu, mulai dari kehidupan sehari-hari, keluarga, kelompok sosial, lembaga pendidikan, hingga aspek-aspek individu dalam kehidupan, menjadi bukti dari hal tersebut. Di antara sumber daya yang dimiliki adalah modal manusia, pengetahuan ilmiah dan teknologi, modal finansial, serta sumber daya alam.

Tenaga kerja merupakan salah satu inti dari menjalankan bisnis sekaligus menjadi aset yang paling berharga. Tenaga kerja punya andil yang sangat krusial selama membantu entitas bisnis agar berkembang dan tetap kompetitif. Dengan kata lain, apabila entitas bisnis terbatas dalam hal tenaga kerja dan kompeten, maka entitas bisnis tersebut kelak tertinggal dari organisasi lain yang memilikinya.

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial dan selalu ingin berinteraksi satu sama lain. Mereka tidak dapat menghindari pengaruh pandangan orang lain atas dirinya. Sebagai konsekuensinya, manusia tidak dapat dipisahkan dari peran profesional dan dimensi sosial kehidupannya. Fenomena ini terefleksi secara universal dalam keseharian, mencakup ranah domestik, asosiasi sosial, institusi akademik, serta berbagai lini eksistensi lainnya. Aset yang menjadi tumpuan meliputi tenaga kerja, kapital, perkembangan ilmu dan teknologi, dan juga sumber daya alami.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan. Namun, mengelola SDM untuk menjadi aset yang sangat berharga bukan hal yang mudah bagi perusahaan. Banyak masalah yang sering terjadi, dan salah satu yang paling sering dihadapi oleh perusahaan adalah turnover intention. Tingkat turnover intention yang tinggi juga menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Banyak perusahaan saat ini menghadapi kesulitan akibat tingginya tingkat turnover intention karyawan. Dampak buruknya adalah munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sehingga perusahaan harus mengeluarkan waktu dan biaya tambahan untuk mencari serta merekrut karyawan baru. Secara umum, turnover intention dipahami sebagai keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan atas kehendak sendiri Ruth Elisabet Rosemary,

Edison Siregar, & Ganda T. Hutapea. (2023). Hal ini diperkuat oleh pendapat Harnoto (Audina & Kusmayadi, 2018) yang menyatakan bahwa turnover intention adalah tingkat atau kekuatan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi. Perusahaan tentu tidak menginginkan turnover intention terjadi karena dapat menimbulkan kerugian dalam bentuk biaya, waktu, maupun sumber daya.

Ada sejumlah alasan mengapa PT Alfa Dinamis Indo Teknik mengalami tingkat turnover intention yang cukup tinggi. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keinginan untuk keluar adalah beban kerja. Beban kerja merupakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawab individu maupun tim untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Rohman & Ichsan 2021). Memberikan gambaran yang jelas tentang beban kerja bukanlah hal yang mudah, dan di sinilah letak perbedaannya. Beban kerja yang tidak merata menjadi salah satu variabel utama yang dapat meningkatkan turnover intention, karena karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan pembagian beban kerja lebih seimbang.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa insentif adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi kewajiban mereka. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan insentif. Besarnya hadiah juga berpengaruh terhadap antusiasme karyawan. Ketika pekerja tidak diberi kompensasi yang adil atas usaha yang mereka lakukan, mereka kehilangan minat pada pekerjaan dan berkurang upayanya secara keseluruhan. Proses kerja dapat berjalan lancar di masa depan, sejalan dengan tujuan organisasi, dengan memberikan insentif yang memadai dan praktik kerja yang baik.

PT Alfa Dinamis Indo Teknik menyediakan berbagai layanan, antara lain konsultasi bisnis dan manajemen, pemeriksaan serta pengujian peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) atau Riksa Uji, layanan servis dan pemeliharaan (Service and Maintenance/S&M), serta perpanjangan izin peralatan dan K3. Seiring dengan meningkatnya laju perkembangan teknologi dalam aktivitas industri, potensi bahaya dan kecelakaan juga semakin besar apabila peralatan dan fasilitas yang digunakan tidak dilengkapi dengan langkah-langkah keselamatan yang memadai.

Fenomena terjadinya turnover intention pada PT Alfa Dinamis Indo Teknik dikarenakan adanya masalah beban kerja dan insentif terhadap turnover intention. Maka dari itu penulis menampilkan tabel 1.1 yang memperlihatkan jumlah keluar

masuk karyawan dari bulan juni 2023 – maret 2024 di PT Alfa Dinamis Indo Teknik.

Tabel 1. 1 Data Turnover Intention Karyawan PT. Alfa Dinamis Indo Teknik

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total Karyawan	Keterangan
1	Juni	2	4	36	Keluar lebih banyak dari masuk
2	Juli	2	0	38	Stabil, tidak ada yang keluar
3	Agustus	1	0	39	Stabil, hanya ada penambahan
4	September	0	1	38	Ada 1 yang keluar
5	Oktober	0	0	38	Tidak ada perubahan
6	November	1	2	37	Turnover meningkat
7	Desember	0	1	36	Ada yang keluar
8	Januari	1	0	37	Ada penambahan
9	Februari	0	2	35	Turnover cukup tinggi
10	Maret	0	1	34	Ada pengurangan lagi

Sumber : Perusahaan PT. Alfa Dinamis Indo Teknik

Berdasarkan Tabel 1.1, mampu ditinjau yakni banyaknya tenaga kerja PT. Alfa Dinamis Indo Teknik mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan selama periode yang tercatat. Pada bulan Juni, jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan yang masuk, yaitu 4 orang keluar dan 2 orang masuk, sehingga total karyawan menurun menjadi 36 orang. Selama bulan Juli dan Agustus, kondisi relatif stabil dengan jumlah karyawan meningkat sedikit karena ada penambahan karyawan baru.

Pada bulan September hingga Desember, terlihat adanya beberapa karyawan yang keluar, meskipun jumlahnya tidak terlalu besar. Bulan November menunjukkan peningkatan turnover, dengan 2 karyawan keluar dan 1 masuk, sehingga total karyawan menurun menjadi 37 orang. Periode Januari hingga Maret kembali menunjukkan fluktuasi, di mana beberapa karyawan masuk namun beberapa juga keluar, sehingga total karyawan berkurang secara bertahap menjadi 34 orang pada bulan Maret.

Data ini menunjukkan adanya tren turnover yang cukup tinggi pada beberapa bulan tertentu, menandakan perlunya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek penentu niat pekerja untuk keluar, seperti beban kerja, insentif, serta kepuasan kerja.

Sebagaimana hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Alfa Dinamis Indo Teknik ditemukan bahwa sejumlah personel menunjukkan ketidakpuasan

serta berencana agar mengundurkan diri atau melamar kerja baru. Karyawan menyampaikan ketidakpuasan mereka terhadap tugas yang berlebihan, taraf stres yang intens, sertakurangnya pengakuan atas upaya mereka, serta menyatakan niat mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Berikutnya ditopang oleh data pengamatan dan wawancara yang di lakukan pada PT Alfa dinamis indo teknik terdapat permasalahan yang ditemui berkaitan dengan beban kerja karyawan. berdasarkan pengamatan yang terjadi adalah Apa yang seharusnya bisa diselesaikan dengan potensi penuh tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan karena tugas tambahan yang harus dilakukan oleh teknisi. Penulisan laporan setelah inspeksi menambah beban kerja bagi karyawan dan dapat membuat mereka mengalami stres. Tidak jarang karyawan merasa kelelahan secara fisik akibat banyaknya pekerjaan yang belum selesai dan diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian ada karyawan yang kelelahan karena berusaha memenuhi target kerja yang tidak realistis, serta karyawan yang setiap hari harus tetap lembur di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh manajemen.

Tabel 1. 2 Data Kepuasan Karyawan terhadap Insentif PT Alfa Dinamis Indo Teknik (2022–2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan dengan Prestasi Tinggi	Karyawan yang Menerima Insentif	Persentase Penerimaan Insentif	Turnover (Keluar)
2022	120	35	15	42,8%	12 orang
2023	125	40	14	35,0%	18 orang
2024	130	38	13	34,2%	21 orang

Sumber : Perusahaan PT. Alfa Dinamis Indo Teknik

Kemudian terjadinya turnover intention karyawan PT Alfa Dinamis Indo Teknik selanjutnya yaitu insentif, perusahaan memberikan insentif berupa dana di luar upah utama sebagai penghargaan terhadap hasil kerja serta kontribusi karyawan. Namun nyatanya PT. Alfa dinamis Indo teknik belum memberikan insentif yang cukup kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Selain menerima insentif, bonus, dan penghargaan yang tidak memadai, Staf berasumsi bahwa tugas itu diberikan kepada merka tidak serasi dengan keterampilan mereka. Hal ini dapat membuat karyawan mempertimbangkan untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih sesuai dengan preferensi dan tujuan mereka.

Mengingat masalah insentif yang telah disebutkan sebelumnya, karyawan diharapkan tetap loyal terhadap pekerjaannya meskipun kurang mendapatkan

pengakuan atau kompensasi tambahan yang dapat memotivasi mereka selama bekerja, dan karyawan yang bekerja keras serta berprestasi tinggi tidak mendapatkan penghargaan yang memadai atas upaya mereka. Karyawan berencana mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka karena adanya hubungan antara beban kerja dan imbalan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM berfokus pada cara karyawan bekerja sama dan kontribusi yang mereka berikan bagi perusahaan. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, termasuk, tetapi tidak terbatas pada, pengembangan, penempatan, dan perlindungan sumber daya manusia, baik itu karyawan maupun kontraktor independen.

Menurut Hasibuan (2021) Sebagai suatu disiplin, MSDM mencakup aspek teoretis dan praktis dalam memfasilitasi hubungan dan memaksimalkan peran sumber daya manusia. Manajemen ini harus dijalankan secara efektif dan efisien guna mengakomodasi pencapaian target korporasi, kesejahteraan individu pekerja, dan kontribusi positif terhadap publik. Sementara itu, Mangkunegara (2021) MSDM mencakup serangkaian fungsi manajerial mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, hingga pengawasan yang diaplikasikan pada seluruh siklus hidup pekerja. Siklus ini meliputi perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian tenaga kerja, semuanya ditujukan untuk mencapai sasaran perusahaan. Selain itu, Asep Sugito & Yayat Sudrajat (2023) berpendapat bahwa MSDM merupakan suatu divisi manajemen yang memiliki tanggung jawab dalam semua aktivitas sumber daya manusia di organisasi. Tanggung jawab ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan pekerja.

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia ialah disiplin yang berurusan dengan pengelolaan peran personel agar mereka menjalankan tugas dengan produktivitas dan ketepatan tinggi. Tujuannya adalah menyalurkan pencapaian objektif organisasi, kemajuan individu pekerja, dan dampak positif bagi masyarakat umum.

2.2 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) pertama kali diperkenalkan oleh Ajzen (1991). TPB mengajukan gagasan bahwa minat (niat) adalah variabel penting yang menentukan tindakan. Terdapat tiga pilar yang berkontribusi dalam membentuk minat tersebut: sikap pribadi terhadap aksi yang dimaksud, tekanan sosial yang dirasakan (norma subjektif), dan perasaan mampu menguasai perilaku (persepsi kontrol). Dengan meningkatnya aspek-aspek pendukung ini, probabilitas seseorang untuk melakukan perilaku yang direncanakan juga akan meningkat.

Menurut Ajzen (2005), sikap seseorang terhadap suatu perilaku merupakan penilaian individu terhadap manfaat relatif dari berbagai perilaku. Norma subjektif adalah penilaian pribadi seseorang mengenai sejauh mana ia merasa adanya tekanan sosial untuk melakukan suatu aktivitas. Sementara itu, persepsi kontrol perilaku berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa memiliki kemampuan atau kendali dalam melaksanakan suatu perilaku. Ketiga aspek inilah yang membentuk intention, yang kemudian menjadi prediktor langsung dari perilaku nyata seseorang.

Dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, TPB banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja, termasuk turnover intention. Seperti dijelaskan oleh Rivai & Sagala (2019), turnover intention merupakan niat atau kecenderungan pegawai untuk mengundurkan diri yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Dengan menggunakan kerangka TPB, dapat dipahami bahwa sikap negatif akibat beban kerja yang tinggi, norma subjektif yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap kompensasi, serta rendahnya kontrol terhadap insentif yang diberikan perusahaan, akan memperkuat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2.3 Turnover Intention

Penjelasan etimologis memberikan gambaran sederhana mengenai definisi *turnover intention*. Jumlah pemikiran dan energi yang dicurahkan untuk melaksanakan suatu perilaku disebut sebagai “*intention*” menurut Ajzen (Rahmawati 2021). Dalam sebuah penelitian oleh Astiti & Surya (2020), dinyatakan bahwa ketika karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, baik secara sukarela maupun karena faktor eksternal, hal ini dikenal

sebagai niat keluar (turnover intention). Pergantian karyawan terjadi ketika pekerja meninggalkan suatu organisasi karena berbagai alasan (Tarigan et al., 2021).

Menurut Mobley et al., (1978) intensi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya merupakan suatu keputusan yang diambil setelah mengalami pengalaman negatif atau mengecewakan dalam pekerjaannya.

Mobley et al. dikutip dalam Tsani (2016) mencantumkan hal-hal berikut sebagai penyebab niat pindah pekerjaan (turnover intention):

a) Data Pribadi.

Suatu organisasi merupakan kelompok yang anggotanya berkumpul untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi dan kerja sama yang terus-menerus di seluruh bagian organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Beberapa karakteristik pribadi, seperti usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan, memengaruhi dorongan untuk berpindah pekerjaan.

b) Lingkungan Kerja

Baik aspek fisik maupun sosial dari tempat kerja perlu dipertimbangkan. Semua elemen, termasuk cuaca, bangunan, dan lokasi konstruksi, membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan fisik. Sedangkan elemen budaya dan sosial di tempat kerja, serta kepuasan keseluruhan terhadap kehidupan kerja, termasuk dalam lingkungan sosial.

c) Kepuasan Kerja

Di level personal, tingkat kegembiraan seseorang dalam bekerja (kepuasan kerja) adalah faktor kejiwaan yang paling sering dikaji dalam pembahasan tentang minat karyawan untuk berhenti (*turnover intention*).

d) Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi merupakan tambahan terbaru dalam literatur mengenai niat karyawan untuk keluar, yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang fenomena ini. Komitmen organisasi berbeda dengan kepuasan kerja sebagai sebuah perilaku.

Menurut Mobley et al. (dikutip dalam Khikmawati 2015) tingkat niat keluar karyawan akan berdampak pada karyawan itu sendiri maupun pada keseluruhan organisasi.

a) Beban kerja

Ketika tingkat turnover tinggi, jumlah pekerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan berkurang, sehingga pekerja yang ada harus menangani lebih banyak tugas. Beban kerja karyawan akan meningkat seiring dengan tingkat ketidakpuasan mereka terhadap perusahaan.

b) Biaya yang Ditanggung Perusahaan Akibat Rekrutmen Karyawan Baru

Hal ini mencakup biaya tenaga kerja dan fasilitas yang digunakan untuk wawancara, serta biaya dalam mencari dan melatih karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar.

c) Biaya Pelatihan

Biaya pelatihan mencakup tidak hanya waktu pelatih dan karyawan, tetapi juga waktu manajer dan staf SDM. Semua karyawan baru diwajibkan mengikuti pelatihan ini. Peningkatan biaya pelatihan karyawan merupakan salah satu kemungkinan akibat dari tingginya niat keluar karyawan dan keluarnya karyawan dari perusahaan.

d) Penurunan Produksi akibat Turnover Karyawan

Dalam situasi seperti ini, pengurangan jumlah tenaga kerja akan berdampak negatif pada target produksi dan penjualan. Tingginya niat keluar karyawan menjadi penyebabnya, terutama jika karyawan yang keluar memiliki produktivitas tinggi.

e) Kehilangan Sumber Daya akibat Karyawan Baru

Karyawan baru dapat menimbulkan banyak pemborosan yang tidak perlu. Manajemen sumber daya manusia yang berhasil mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dapat menghemat biaya yang seharusnya hilang akibat tingginya tingkat turnover.

f) Timbulnya Stres pada Karyawan

Ketika karyawan jangka panjang harus menyesuaikan diri dengan karyawan baru, hal ini dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Akibat stres ini, karyawan yang bertahan pun bisa mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, yang merupakan dampak paling buruk.

2.4 Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai "kumpulan tugas yang menjadi tanggung jawab suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu" (Rohman & Ichsan 2021). Agar masalah yang dapat

memengaruhi niat karyawan untuk keluar di masa depan dapat dihindari, pembagian beban kerja perlu diatur ulang melalui kapasitas serta keterampilan pegawai.

Beban kerja juga didefinisikan sebagai prosedur atau kegiatan yang berlebihan yang dapat menimbulkan menyebabkan kegelisahan pada seseorang (Fransiska & Tupti 2020). Ketika tingkat keterampilan, kecepatan, dan beban kerja karyawan terlalu tinggi, kinerjanya dapat menurun. Stres di tempat kerja dapat timbul akibat beban kerja yang terlalu berat, sementara beban kerja yang terlalu ringan memicu kebosanan atau kelelahan.

Gopher & Donchin (1986) menjelaskan bahwa beban kerja mental berkaitan dengan kapasitas pemrosesan informasi manusia. Ketika individu diberikan tugas, mereka harus mengalokasikan sumber daya mental terbatas mereka untuk menyelesaikannya. Jika kapasitas aktual individu tidak sesuai dengan tuntutan tugas, dapat terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan dan ekspektasi, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu.

Menurut definisi sebelumnya, porsi kerja merupakan volume pekerjaan yang diharapkan agar dirampungkan karyawan dalam periode waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan individu mereka.

Hart dan Staveland (dikutip dalam Tarwaka 2015) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu tuntutan pekerjaan, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kinerja yang dihasilkan.

a) Faktor yang Terkait dengan Tuntutan Pekerjaan

Alasan adanya faktor ini karena analisis tugas karyawan dapat mengungkap beban yang mereka tanggung. Namun demikian, sifat atau karakter unik masing-masing personal perlu konsisten diperhatikan.

b) Energi

Salah satu ukuran sederhana dari beban kerja adalah jumlah energi atau tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika tuntutan tugas meningkat, karyawan mungkin tidak dapat lagi mengerahkan usaha tambahan.

c) Seberapa Baik Pekerjaan Dilaksanakan

Tingkat kinerja yang diharapkan menjadi fokus utama dalam penelitian beban kerja. Namun, pengukuran kinerja saja tidak akan memberikan gambaran lengkap mengenai keseluruhan matriks beban kerja.

2.5 Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan potensi maksimal dengan memberikan tambahan uang di atas gaji atau kompensasi reguler mereka. Insentif ini juga membantu menyokong keperluan tenaga kerja beserta kerabat. Istilah "sistem insentif" biasanya digunakan untuk menggambarkan sistem pembayaran upah yang terkait dengan keuntungan perusahaan atau sasaran kinerja karyawan tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Insentif didefinisikan sebagai "bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan suatu organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusi mereka kepada organisasi, dengan tujuan memotivasi mereka untuk bekerja dengan motivasi tinggi dan mencapai tujuan organisasi" (Mangkunegara 2020). Tujuan pemberian insentif kepada karyawan tertentu adalah untuk memotivasi mereka agar meningkatkan kinerja di tempat kerja, sebagaimana dinyatakan oleh (Hasibuan 2019). Sementara itu, insentif dipicu oleh rangsangan atau dorongan yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat mereka dalam berprestasi demi organisasi (Sarwoto dalam Reny 2016).

Berlandaskan definisi sebelumnya, insentif merupakan penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan ketika kinerjanya melampaui harapan. Pemberian penghargaan tersebut diyakini dapat semakin mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka.

Suwatno dkk. dalam Shalikhah (2018) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah unsur yang memengaruhi pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan individu dalam melaksanakan tugas serta kewajiban pada posisi yang memiliki otoritas lebih tinggi di dalam unit kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan maupun kegagalan operasional serta kinerja bisnis organisasi tersebut. Oleh karena itu, beban kerja yang ditangani karyawan perlu dipertimbangkan oleh pihak perusahaan dalam menentukan paket insentif yang diberikan. Karyawan dengan jabatan lebih

tinggi layak memperoleh insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan pada level yang lebih rendah dalam organisasi yang sama.

- b) Kinerja Karyawan: Pemberian insentif akan lebih besar dan lebih baik bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul dibandingkan dengan mereka yang hanya bekerja pada tingkat rata-rata. Dengan demikian, karyawan yang kinerjanya belum menonjol akan dimotivasi untuk lebih giat guna memperoleh benefit lebih tinggi demi kepentingan perusahaan.
- c) Keuntungan Finansial bagi Perusahaan: Pemberian insentif tidak hanya membawa manfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi akan dengan senang hati memberikan penghargaan berupa insentif kepada karyawan yang secara konsisten menampilkan kinerja yang luar biasa.

Menurut Hasibuan (2017), terdapat beberapa indikator dari pemberian insentif, yaitu:

- a) Kinerja dalam sistem insentif: Besarnya insentif yang diterima memiliki keterkaitan langsung dengan tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja.
- b) Masa kerja karyawan: Besaran insentif yang diterima karyawan sebanding dengan lamanya waktu yang telah dihabiskan bekerja di perusahaan.
- c) Tingkat senioritas: Jenis kompensasi ini diberikan berdasarkan lamanya masa pengabdian karyawan dalam organisasi.
- d) Keadilan dalam pemberian insentif: Meskipun sistem insentif tidak harus sepenuhnya terlepas dari pertimbangan prestasi, insentif tetap perlu dikaitkan dengan hubungan antara usaha atau pengorbanan yang dilakukan dengan penghargaan yang diterima. Maka dari itu, semakin besar tingkat pengorbanan yang diberikan, semakin tinggi pula insentif yang seharusnya diperoleh.
- e) Kepantasan: Di samping memperhatikan keadilan dalam penentuan insentif, perusahaan juga perlu memastikan bahwa insentif yang diberikan memiliki tingkat kepastian yang sesuai, sehingga penghargaan yang diterima karyawan benar-benar layak dengan kontribusi maupun kondisi yang ada.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Riset ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan strategi yang didasarkan pada analisis data statistik. Untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat diterapkan pada berbagai konteks, waktu, dan tempat, rancangan penelitian yang digunakan dalam memecahkan masalah menuntut adanya penilaian yang cermat terhadap variabel-variabel objek penelitian.

Penelitian ini secara khusus menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mempelajari hubungan antara beberapa variabel. Melalui pendekatan ini, penelitian menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta bagaimana hubungan di antara variabel tersebut.

Menurut Sugiyono (2023), Pendekatan penelitian kuantitatif diaplikasikan pada kelompok subjek atau sebagian kecil wakilnya yang telah dipilih. Metode ini berlandaskan pada filosofi positivisme. Pengumpulan data numerik dilakukan melalui perangkat penelitian yang terstandarisasi, dan hasilnya kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji dugaan awal yang telah dirumuskan. Sering kali, prosedur penentuan sampel dilakukan dengan mekanisme pengacakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasi Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,599	0,339	Valid
X1.2	0,534		
X1.3	0,589		
X1.4	0,389		
X1.5	0,420		
X1.6	0,507		
X1.7	0,411		
X1.8	0,538		
X1.9	0,419		
X1.10	0,500		
X1.11	0,556		

X1.12	0,340		
X1.13	0,361		
X1.14	0,591		

Tabel 4.2 Uji Validias Insentif (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,486	0,339	Valid
X2.2	0,545		
X2.3	0,493		
X2.4	0,493		
X2.5	0,607		
X2.6	0,714		
X2.7	0,344		
X2.8	0,475		
X2.9	0,615		
X2.10	0,400		
X2.11	0,684		
X2.12	0,645		
X2.13	0,620		
X2.14	0,563		

Tabel 4.3 Uji Validias *Turnover Intention* (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,475	0,339	Valid
Y2	0,734		
Y3	0,707		
Y4	0,776		
Y5	0,752		
Y6	0,707		
Y7	0,724		
Y8	0,570		
Y9	0,565		
Y10	0,692		

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y11	0,562		
Y12	0,592		
Y13	0,442		

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,746	0,60	Reliabel
Insentif	0,820		
Turnover Intention	0,878		

4.3 Uji Normalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.3935
	Std. Deviation	1.01104
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.092
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Setelah melakukan uji normalitas tabel diatas menunjukkan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau nilai uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi nya $0,200 > 0,05$.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

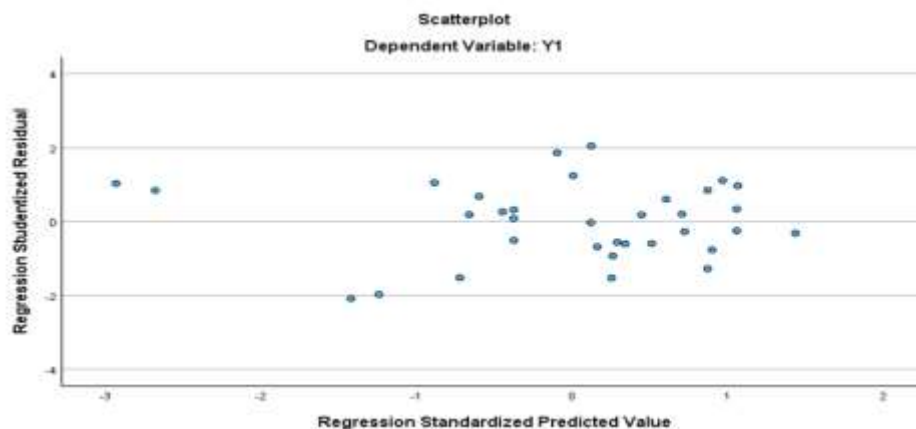
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,354	2.822
Insentif	0,354	2.822

a. Dependent Variable: Turnover intention

Hasil dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai tolerance adalah 0,354, yang lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF adalah 2,822, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1 ScatterPlot



Tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi berganda, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.1, di mana titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah 0 tanpa membentuk pola yang jelas. Berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi niat berpindah kerja

(turnover intention), seperti beban kerja dan insentif, model regresi ini tampaknya merupakan model yang baik.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7 Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized coefficients B	Std. Error	Standardized coefficients beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,567	2.232		-1.150	.259
Beban kerja	.343	.089	.321	3.857	<.001
Insentif	.644	.078	.684	8.230	<.001

a. Dependent Variable: Turnover intention

Mengacu pada tabel 4.12 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,567 + 0,343 X_1 + 0,644 X_2 + e$$

4.7 Uji t (Parsial)

Tabel 4.8 Uji t

Coefficients					
Model	Unstandardized coefficients B	Std. Error	Standardized coefficients beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,567	2.232		-1.150	.259
Beban kerja	.343	.089	.321	3.857	<.001
Insentif	.644	.078	.684	8.230	<.001

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan hasil analisis, Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Alfa Dinamis Indo Teknik dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_{a1} diterima. Begitu pula, Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_{a2}

diterima. Dengan demikian, kedua variabel, yaitu Beban Kerja dan Insentif, memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan.

4.8 Uji F (Simultan)

Tabel 4.9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1213.154	2	606.577	188.504	<.001 ^b
	Residual	99.753	31	3.218		
	Total	1312.907	33			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tingkat signifikansi adalah 0,001, dan nilai F yang dihitung adalah (188,504 > 3,30) sesuai dengan Tabel 4.15. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Insentif keduanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan di PT. Alfa Dinamis Indo Teknik, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4.10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.919	1.79384

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Dengan nilai adjusted R-squared sebesar 0,919 atau 91,9%, Tabel 4.15 mengungkapkan bahwa variabel Beban Kerja dan Insentif dapat menjelaskan variabel Niat Berpindah Kerja Karyawan. Faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini menyumbang sisa sebesar 8,1%.

4.10 Implikasi Manajerial

1. Manajemen PT. Alfa Dinamis indo Teknik harus memastikan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya dan tidak terbebani oleh penugasan yang terlalu berat. Hal ini mampu mengurangi stress serta kelelahan akibat tugas yang mana diberikan kepada teknisi dan juga dapat mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan.

2. Manajemen PT. Alfa Dinamis Indo Teknik harus menawarkan Insentif yang berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan yang tidak puas dengan Insentif yang diterima.
3. Manajemen PT. Alfa Dinamis Juga harus memastikan bahwa kondisi kerja yang seimbang dan tidak berlebihan, serta memberikan waktu istirahat yang cukup untuk mengurangi stress dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan karena beban kerja yang berat.

5. SARAN

Berlandaskan hasil studi ini menunjukkan beberapa saran yang dapat diajukan kepada perusahaan, meliputi :

1. Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan dengan skor terendah menunjukkan bahwa penempatan posisi yang tidak mencerminkan pendidikan yang dimiliki menimbulkan volume pekerjaan tersendiri bagi karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian penempatan jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan, keterampilan, serta kompetensi karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga volume pekerjaan tanpa menjadi hambatan dan produktivitas dapat terjaga.

2. Variabel Insentif (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum mempertimbangkan senioritas sebagai salah satu aspek dalam pemberian insentif. Manajemen diharapkan dapat menjadikan faktor senioritas sebagai salah satu komponen tambahan dalam sistem insentif. Hal ini penting agar karyawan yang telah lama mengabdikan merasa lebih dihargai, sehingga loyalitas dapat meningkat dan turnover intention dapat ditekan.

3. Variabel Turnover Intention (Y)

Skor terendah pada variabel ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan beranggapan mencari pekerjaan baru akan membawa pengalaman yang lebih memuaskan. Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui program pengembangan karier, pelatihan, serta jenjang

promosi yang jelas. Jika karyawan melihat prospek karier yang menjanjikan di dalam perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk bertahan dan tidak terlalu berfokus mencari peluang kerja di luar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211. .
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior. 2nd Edition. New York: Open University Press. .*
- Asep Sugito, S. E. , & Yayat Sudrajat, S. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. MEGA PRESS NUSANTARA.*
- Astiti, M. W. , & Surya, I. B. K. (2020). *The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25-34.
- Audina, V. , & Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Fransiska, Y. , & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Gopher, D. , & Donchin, E. (1986). *Workload: An examination of the concept.*
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. .*
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia , PT. Bumi Aksara , Jakarta. .*
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. .*
- Khikmawati, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention, Universitas Negeri Yogyakarta. .*
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisi Beban Kerja (Andriansyah, Ed.; 1st ed.). Raih Asa Sukses. .*

- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya. .*
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan , 113.*
- Mobley, W. H. , Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. . (1978). *An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. Journal Of Applied Psychology, 63(4), Pp. 408-414. .*
- Rahmawati, D. (2021). *Theory of planned behavior dan penerapannya dalam penelitian perilaku organisasi. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 10(2), 112–123.*
- Reny, B. S. (2016). *PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5(8). .*
- Rivai, V., & Sagala, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.*
- Rohman, M. A. , & Ichsan, R. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugraha Mandiri Cabang Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen , 2(1), 11–22. .*
- Ruth Elisabet Rosemary, Edison Siregar, & Ganda T. Hutapea. (2023). *The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia. Fundamental Management Journal, 8(1p), 90–109.*
- Shalikhah, R. (2018). *Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Skripsi Dipublikasikan. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. .*
- Syahronica, G. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 20(1), 85723. .*

- Tarigan, N. L. L. , Radito, T. A. , & Purnamawati, A. (2021). *Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Optimal, 18(2), 94-104.*
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja, Surakarta: Harapan Press. .*
- Tsani, R. R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.*