

**PENGARUH *FRESH GRADUATE*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada Karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh:
Pingki Putri Rismawati
19120109

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
TAHUN 2023**

**PENGARUH FRESH GRADUATE, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION
(Studi Pada Karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Oleh:

Pingki Putri Rismawati

19120109

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

PERSETUJUAN

Nama : Pingki Putri Rismawati
NIM : 19120109
Program Studi : SI Manajemen
Judul : PENGARUH *FRESH GRADUATE*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada Karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi)

Disetujui dan Disahkan:

Hari : Selasa, 2.1.24

Tanggal : 2.1.2024.

Pembimbing

Putri Maisara, S.E., M.B.A
NIDN. 0631079301

Mengetahui

Wakil Ketua 1



Aditya Lilivan, S.M.B., M.M
NIDN. 0606118902

PENGESAHAN

Nama : Pingki Putri Rismawati
NIM : 19120109
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Fresh Graduate*, Beban kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi)

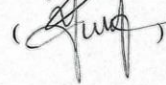
Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan memenuhi gelar Sarjana Manajemen.

Hari : Selasa
Tanggal : 23 Januari 2024.

Tim Penguji

Ketua : Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.
Anggota : Putri Masara, S.E., M.B.A.

Tanda Tangan

()
()



Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta


Budi Istivanto S.E., M.M., M.H
NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH *FRESH GRADUATE*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada Karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi)**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 10 Desember 2023

Pembuat Pernyataan,



Pingki Putri Rismawati

MOTTO

“Barangsiapa menempuh jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(H.R. Muslim)

“Menuntut ilmu itu wajib atas setiap muslim”

(H.R Ibnu Majah)

“Dengan ilmu kita menuju kemuliaan”

(Ki Hajar Dewantara)

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan serta memperhalus perasaan”

(Tan Malaka)

“Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa”

(Pena Motivasi)

“Apapun yang terjadi, jadilah dirimu sendiri. Semua orang berjuang dijalannya masing – masing, dan jangan pernah kamu membandingkan dirimu dengan orang lain”

(*My self*)

“Jika jatuh adalah hujan dan bangkit adalah matahari, maka aku butuh keduanya untuk melihat pelangi”

(*My self*)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan dan melimpahkan rahmat serta karunia-Nya. Saya bersyukur telah diberikan kemudahan dan kelancaran oleh Tuhan Yang Maha Esa dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu. Skripsi ini saya persembahkan untuk orang – orang terkasih:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan hikmat dan karunia-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
2. Untuk dua orang hebat dalam hidup saya, Bapakku dan Ibuku. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya dapat bisa sampai tahap dimana skripsi ini dapat selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tuaku.
3. Dosen pembimbing saya yang sudah membimbing dengan sabar serta memberi masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu - persatu. Terima kasih atas doa dan dukungannya.
5. *last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for just being me at all times.*

KATA PENGANTAR

Tak henti – hentinya penulis mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan nikmat dan rahmatNya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *FRESH GRADUATE*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada Karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi)” ini dapat diselesaikan dengan lancar. Tersusunnya skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, saran, dan dukungan moral kepada penulis, untuk itu penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Budi Istiyanto S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M selaku Wakil Ketua Satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Ibu Ari Susanti S.Pt., M.M selaku Wakil Ketua Dua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
4. Ibu Tri Ratna Pamikatsih S.E., M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen yang selalu memberikan motivasi.
5. Ibu Putri Maisara S.E., M.B.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, dan saran dalam penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
6. Seluruh pihak PT Jasamarga Solo–Ngawi yang telah memberi izin bersedia membantu dalam melakukan penelitian dan pengambilan data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi.
7. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu – persatu dan telah memberikan bantuan, dukungan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat dan berkat kepada orang – orang yang telah memberikan dukungan kepada penulis. Penulis menyadari

skripsi ini jauh dari sempurna, baik isi maupun cara penyusunannya. Oleh karena itu penulis membuka diri untuk kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi positif terkait dengan perkembangan ilmu manajemen.

Surakarta, 13 Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Peneliti Terdahulu	13

C. Kerangka Pikir	18
D. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Objek Penelitian	21
B. Jenis dan Sumber Data	21
C. Populasi dan Sampel	21
D. Teknik Pengumpulan Data	22
E. Definisi Oprasional	22
F. Teknik Analisis Data	27
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	32
A. Identitas Responden	32
B. Analisis data.....	35
C. Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	48
1. Kesimpulan	48
2. Saran.....	48
3. Keterbatasan Penelitian	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.....	4
Tabel 2.....	13
Tabel 3.....	22
Tabel 4.....	32
Tabel 5.....	33
Tabel 6.....	33
Tabel 7.....	34
Tabel 8.....	36
Tabel 9.....	36
Tabel 10.....	37
Tabel 11.....	38
Tabel 12.....	39
Tabel 13.....	39
Tabel 14.....	40
Tabel 15.....	41
Tabel 16.....	41
Tabel 17.....	43
Tabel 18.....	44
Tabel 19.....	44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.....	18

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	55
Lampiran 2. Tabulasi Data	61
Lampiran 3. Hasil Olah Data.....	74
1) Uji Instrumen Data	74
a) Uji Validitas	74
b) Uji Reliabilitas.....	81
2) Uji Asumsi Klasik	82
a) Uji Normalitas	82
b) Uji Multikolonieritas	82
c) Uji Heterokedastisitas.....	83
3) Uji Hipotesis	84
a) Regresi Linier Berganda	84
b) Uji Koefisien Determinasi R^2	84
c) Uji F	84
d) Uji t	85

ABSTRAK

PINGKI PUTRI RISMAWATI 19120109, 104 Halaman. PENGARUH *FRESH GRADUATE*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN PT. JASAMARGA SOLO-NGAWI), 2023.

Tingkat *turnover intention* yang terjadi pada sebuah perusahaan jalan tol, menjadi salah satu latar belakang penelitian ini dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *fresh graduate*, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* studi pada karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi.

Objek peneitian ini adalah karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi. Perolehan sampel data dengan meyebarkan kuisisioner secara *offline* (data primer) dan populasi data diperoleh dari kantor PT. Jasamarga Solo-Ngawi. Populasi berjumlah 70 orang dengan sampel penelitian sebanyak 58 responden berdasarkan rumus *slovin*. Metode yang digunakan adalah teknik metode *probability sampling* dan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner melalui media google form yang kemudian diolah menggunakan analisis data *software* SPSS.

Hasil penelitian menunjukan bahwa *fresh graduate* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Fresh graduate*, Beban Kerja, Kompensasi dan *Turnover Intention*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian integral suatu perusahaan, serta personel di area produksi dan bidang jasa. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang baik juga tercermin dari kualitas cara mengimplementasikan semua proses yang mendukung keberhasilan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas memberikan keuntungan tersendiri untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menggunakan sejumlah dana yang tidak sedikit untuk mengembangkan dan membetuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten agar tepat sasaran sesuai kebutuhan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan setaip karyawan agar tercapai tujuannya melalui visi dan misi serta komitmen agar karyawan tetap bertahan dan tidak meninggalkan perusahaan.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Apabila Sumber Daya Manusia memiliki kinerja yang berkualitas maka, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus mengerti masalah manajemen sumber daya manusia dengan baik juga, Widodo (2015)

Berdasarkan pengertian Sumber Daya Manusia menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting perusahaan bahkan harus melewati beberapa proses untuk menciptakan sumber

daya manusia yang berkualitas. Bukan hanya dari kinerja karyawan saja, pemimpin dan seluruh jajaran SDM di perusahaan juga harus paham akan masalah manajemen SDM agar dapat membawa arah perusahaan untuk terus tumbuh berkembang dan saling memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Masalah umum yang sering dihadapi perusahaan yaitu fase *turnover* yang tinggi dan tidak dapat diprediksi. Dalam posisi ini, *turnover* karyawan yang muncul di perusahaan mencerminkan aktivitas perusahaan. Apabila tingkat *turnover* tinggi dalam lingkup perusahaan dapat mengakibatkan penurunan omset, kehilangan karyawan yang berkualitas, dan dapat mempengaruhi efisiensi operasi perusahaan. Selain itu, juga bisa terjadi kerugian biaya, waktu dan kurangnya semangat kerja. Dilihat dari segi biaya kerugiannya adalah ketika tingginya *turnover* karyawan pada suatu perusahaan dapat menimbulkan kenaikan biaya baik dari biaya pelatihan *skill* untuk karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan untuk melakukan pelatihan ulang, dan biaya iklan informasi rekrutmen. Dari pihak perusahaan juga membutuhkan waktu untuk mempersiapkan proses perekrutan dan penyelenggaraan pelatihan untuk calon karyawan baru. Dari segi motivasi kerja, tidak menutup kemungkinan bagi karyawan yang masih bekerja juga terpengaruh menjadi kurangnya motivasi dan kepuasan kerja.

Walaupun perusahaan sudah menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetap saja *turnover* tidak dapat dihindarkan. Bahkan tidak sedikit karyawan yang tetap *resign*. *Turnover* merupakan keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan, Hasibuan (2016). *Turnover* dapat pula dikatakan sebagai proses karyawan untuk berhenti dengan sendiri melalui proses permohonan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan dalam cakupan luas. Terjadinya *turnover* berdampak pada biaya di sebuah organisasi. Pada hasil penilaian individu, *turnover intention* adalah kelanjutan hubungan kerja dengan organisasi

yang belum terwujud dalam tindakan dapat dipastikan akan meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Penempatan karyawan *freshgraduate* merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi majunya sebuah perusahaan karena biasanya kelompok individu ini cenderung pengalaman kerjanya minim, sehingga biasanya mereka ditempatkan diposisi karyawan pemula/magang. Menurut Rachman (2018), *Freshgraduate* adalah setiap individu yang telah menyelesaikan pendidikannya dimana mereka dihadapkan dengan berbagai permasalahan dunia dimulai dengan ketatnya persaingan memasuki dunia kerja pasca mengenyam pendidikan. Oleh karena itu, seorang *freshgraduate* merupakan orang baru dalam bekerja dan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan.

Beban kerja menjadi salah satu penyebab *turnover* karyawan diperusahaan, dimana beban kerja yang tidak masuk akal dapat menyebabkan kesulitan di tempat kerja. Pendapat dari Koesomowidjojo (2017), Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi mencakup pengarahan sumber daya dan penetapan jangka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja adalah *volume* pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terjadi karena kebutuhan kapasitas kinerja karyawan untuk mengerjakan tugasnya berbeda dengan harapan yang tersedia disaat itu juga. Perbedaan ini menjadi tahap kesulitan tugas yang mencerminkan beban kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan menurut (Hasibuan, 2017). Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa

gaji / upah sedangkan upah insentif untuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* dan kesejahteraan karyawan). Kompensasi penting bagi karyawan karena tingkat kompensasi mencerminkan besarnya nilai loyalitas karyawan yaitu, karyawan. Keluarga dan masyarakat. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan mampu mengatasi masalah yang terjadi.

PT. Jasamarga Solo – Ngawi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa / layanan tol memiliki 70 karyawan. Dilihat dari minimal pendidikan yakni SMA/ sederajat dalam beberapa tahun terakhir, *Turnover* yang terjadi diperusahaan ini cukup tinggi dilihat dari jumlah karyawan yang keluar masuk. Berikut ini adalah data turnover karyawan PT. Jasamarga Solo–Ngawi tahun 2018 – 2023, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Data turnover karyawan PT Jasamarga Solo–Ngawi

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1.	2018	86	86	3	83
2.	2019	83	83	1	82
3.	2020	82	82	4	78
4.	2021	78	78	2	76
5.	2022	76	76	1	75
6.	2023	75	75	5	70

Sumber : PT Jasamarga Solo – Ngawi

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan di PT. Jasamarga Solo–Ngawi pada tahun 2018 – 2023 cukup tinggi. Tingginya *turnover* yang terjadi pada karyawan di PT. Jasamarga Solo – Ngawi dapat disebabkan dari berbagai faktor.

Hal ini menyebabkan pengeluaran biaya yang cukup tinggi untuk membayar kerugian proses perekrutan karyawan baru. Perusahaan juga kehilangan beberapa karyawan yang berkualitas dan berprestasi dalam bidangnya yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan menyangkut berbagai alasan. Perkara ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pendidikan terakhir karyawan, pengalaman kerja, jumlah pekerjaan yang dianggap terlalu berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerja dan gaji yang dibayarkan terlalu rendah.

Untuk menciptakan rasa loyalitas karyawan yaitu dengan cara memberi rasa nyaman saat bekerja agar mereka rajin dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak baik bagi perusahaan untuk menjaga aset agar tidak menurun drastis. Inti permasalahannya disini yakni dimana banyak karyawan yang merasakan beban pekerjaan melebihi kemampuannya, tanggung jawab dan beban kerja yang besar membuat mereka merasa tidak bisa melakukannya dengan waktu atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam yang berjudul “Pengaruh *Freshgraduate*, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Jasamarga Solo–Ngawi”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *freshgraduate* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo – Ngawi?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo – Ngawi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo – Ngawi?
4. Bagaimana pengaruh *freshgraduate*, beban kerja dan kompensasi yang diberikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo – Ngawi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh *freshgraduate* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo–Ngawi.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo–Ngawi.
3. Untuk mengetahui pengaruh minimnya gaji yang dibayarkan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo–Ngawi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *freshgraduate*, beban kerja, minimnya gaji yang dibayarkan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo–Ngawi.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi klarifikasi penelitian yang sudah ada, serta dapat dijadikan referensi mengenai faktor – faktor yang

dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, saran dan pemikiran dalam merancang kebijakan guna mempertimbangkan *freshgraduate* dan menganalisa beban kerja serta pemberian kompensasi berharap mampu menurunkan tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan 2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan masyarakat.”

Menurut (Sinambela 2016) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah-masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.”

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola manusia berdasarkan tiga prinsip dasar menurut Sedarmayanti (2017), pertama sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Kedua, keberhasilan sangat mungkin dicapai, kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Ketiga, budaya organisasi perusahaan serta pelaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia

dimulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian organisasi.

2. Penegrtian *Fresh graduate*

Menurut Rachmady & Aprilia (2018) “*fresh graduate* adalah Seorang lulusan yang baru saja lulus dari bangku sekolah yang belum pernah bekerja sebelumnya dan belum memiliki pengalaman kerja. ”*Fresh graduate* merupakan orang yang baru saja lulus dari bangku sekolah namun belum memiliki pekerjaan atau belum pernah bekerja dan belum memiliki pengalaman (Belakang & Profesi, 2019).

Mustikasari (2018) menyebutkan bahwa untuk memiliki pekerjaan dan meniti karir setelah lulus dari bangku pendidikan para *fresh graduate* tidak sesuai dengan realita kenyataan dilapangan menyebabkan persaingan dan seleksi kerja yang cukup ketat. Persaingan di dunia kerja semakin ketat menjadi tantangan untuk para *fresh graduate* bersaing mendapatkan pekerjaan. Di saat kemampuan *fresh graduate* dalam bekerja diuji sering kali diragukan oleh organisasi karena minimnya pengalaman kerja. Oleh karena itu, tingkat pengangguran tinggi disebabkan dari kurangnya lapangan kerja tidak sebanding dengan lulusan *fresh graduate*.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan *fresh graduate* merupakan seorang yang baru selesai menyelesaikan pendidikan yang belum pernah bekerja dan belum memiliki pengalaman tentang dunia kerja. Butuh beberapa waktu untuk mampu beradaptasi pekerjaan tetapi disisi lain juga membuat angka pengangguran menjadi meningkat, dikarenakan lapangan kerja sempit dan karyawan *fresh graduate* belum siap kerja.

Indikator *fresh graduate* menurut Aulia (2022):

1. Kecemasan
2. Kepercayaan diri
3. Dukungan keluarga

3. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan mampu mengerjakan dan beradaptasi dengan jumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika karyawan tidak dapat menyelesaikan kegiatan dan tugasnya tersebut maka menjadi suatu beban.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya (M.J Tungalow, et al 2018). Beban kerja merupakan keadaan dimana kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan antara kapasitas kerja dengan jumlah karyawan yang ada harus *balance*, menurut Manuaba (Ambarwati, 2014). Beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang melakukan tugas atau kelompok kerja dalam mode normal untuk jangka waktu tertentu. Beban kerja sebagai perbedaan kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dengan karyawan yang menunjukkan kebosanan. Namun sebaliknya, jika ketrampilan karyawan lebih rendah dari persyaratan pekerjaan terjadi kelelahan yang berlebihan (Hammam & Marzolina 2016).

Pengukuran beban kerja dapat didefinisikan sebagai teknik perolehan informasi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja disuatu unit organisasi atau jabatan yang dikelola secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu keadaan dimana kemampuan karyawan itu sendiri dengan tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sepadan atau bahkan melebihi kemampuannya yang menimbulkan karyawan merasa

tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan cenderung untuk *resign*.

Indikator Beban Kerja Udriyah et al., (2018)

1. Target yang harus dicapai interval
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar pekerjaan

4. Pengertian Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan (Laminigrum, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi wajib diberikan dari perusahaan kepada para karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan agar semangat dalam bekerja serta loyal pada pekerjaan yang dibeban kan pada mereka.

Indikator kompensasi menurut chepcumba dan kimutai (2017)

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas
5. Program pansion

5. Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention yang tinggi mampu mrnghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa “*Turnover Intention* adalah keluar masuknya karyawan diperusahaan dalam suatu periode/waktu tertentu, artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan.”

Menurut Ahmad (2018) menyatakan bahwa “*Turnover Intention* yaitu respon kognitif karyawan yang dihadapkan pada kondisisuatu organisasi tertentu yang merangsang mereka mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sebagai niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela.”

Menurut Mobley dalam (Andriyani, 2016) beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain:

- a. *Turnover* berfokus pada karyawan, dalam artian mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
- b. *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahaan diri karyawan dari organisasi.
- c. Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai tipe hubungan karyawan-organisasi.

Pergantian karyawan cukup merugikan, baik secara langsung maupun tidak langsung ke organisasi untuk mengganti karyawan, karyawan yang berduka mungkin tidak suka dengan perpisahaan dengan rekan-rekan yang dihormati dan munculnya gangguan pola sosial yang telah berkembang saat ini. *Reshuffle* karyawan juga diperlukan untuk perusahaan ketika beban kerja dan produktivitas rendah. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya

akan antusias dan lebih memungkinkan untuk mempertahankan atau menunda untuk pindah kerja. Beberapa faktor yang menimbulkan karyawan tetap bertahan atau pindah kerja adalah karyawan yang tidak memiliki komitmen dan cepat merasa puas diri. Karyawan yang mempunyai keinginan perpindah kerja terjadi apabila merasa tiadak puas dengan apa yang diharapkan dari perusahaan.

Turnover adalah tahap atas intensitas keinginan dengan berbagai penyebab untuk meninggalkan perusahaan. Banyak alasan yang berasal dari timbulnya *turnover* salah satunya adalah berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Indikator Turnover Intention menurut Adenguga et al., (2013):

1. Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan
2. Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru
3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

B. Peneliti Terdahulu

Tabel 2 Peneliti Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rari & Dewa, (2021).	Pelatihan dan <i>Turnover</i> Pekerja <i>Freshgraduate</i> di Indonesia.	Turnover pekerjaan dan <i>turnover</i> dari status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama lulus dari pendidikan tertinggi merupakan fenomena yang terjadi di Indonesia.

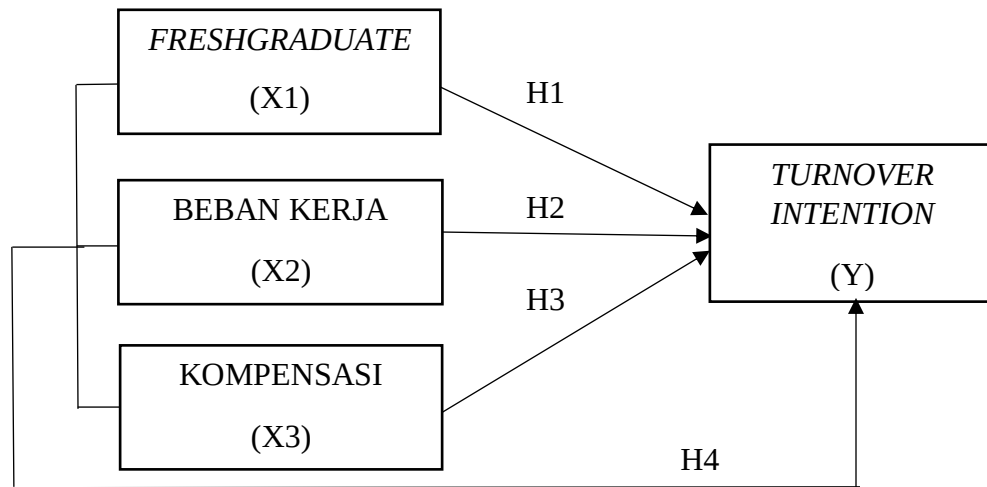
			Mayoritas pekerja melakukannya secara sukarela dengan pertimbangan ketidakcocokan lingkungan kerja.
2.	Firmansyah et al., (2022).	Persaingan <i>Jobseeker</i> Bagi <i>Freshgraduate</i> di Era Milenial	Jenis pekerjaan alumni 3 tahun lalu yang paling dominan adalah buruh dan jenis pekerjaan alumni lulusan kemarin yang paling dominan adalah kewirausahaan.
3.	Rachmady & Aprilia, (2018).	Hubungan <i>Adversity Quotient</i> Dengan kecemasa Menghadapi Dunia Kerja Pada <i>Freshgraduate</i> Universitas Syiah Kuala.	Adanya hubungan negatif dan signifikan nyata <i>adversity quotient</i> dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada <i>fresh graduate</i> Universitas Syiah Kuala dan Hipotesis ini diterima.
4.	Riani & Putra, (2017).	Pengaruh Stres kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover</i>	Seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. $1,000 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. $0,016 < 0,05$.

		<i>Intention</i> Karyawan	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. $0,007 < 0,05$.
5.	Purwati & Maricy, (2019).	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job insecurity</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Sundari & Meria, (2022).	Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja melalui <i>burnout</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .

7.	Guarango, (2022).	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
8.	Khotimah et al., (2020).	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	Dwiyanti, (2020).	<i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi	Budaya organisasi terhadap <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh negative. Kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh negative. Kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh negatif.

10.	Ramadhani, (2022).	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> .
-----	-----------------------	--	--

C. Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Hardani et al, 2020).

1. Pengaruh *fresh graduate* (X1) terhadap *turnover intention* (Y)

Menurut Ferlistya et al, (2021) menyatakan bahwa pekerja *fresh graduate* sering dikaitkan dengan fenomena *turnover* pekerjaan serta *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama lulus dari perguruan tinggi. Hasil penelitiannya yaitu *fresh graduate* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian Rifiani, Alvita & Abdul (2022) adalah jenis pekerjaan alumni 3 tahun lalu yang paling dominan adalah menjadi buruh dan alumni lulusan kemarin yang paling dominan adalah kewirausahaan. Penelitian dari Noor & Eka (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan *negative* dan signifikan antara *adversity quotient* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* dan hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan hasil peneliti terdahulu,

dengan demikian peneliti ini dilakukan untuk menguji pengaruh *fresh graduate* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaruh *fresh graduate* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Solo-Ngawi.

2. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

Menurut Tesi & Surya (2017) beban kerja merupakan salah satu penyebab karyawan berniat untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Selaras dengan penelitian yang dilaksanakan Tesi & Surya (2017) dan Astri & Sisilia (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Berbalik dengan penelitian yang dilakukan Putri & Lista (2022) yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tetapi beban kerja melalui burnout berpengaruh terhadap *turnover intention*. Saat karyawan memiliki beban kerja diluar kapasitas kinerjanya maka karyawan akan melakukan *turnover intention* dan apabila karyawan bekerja sesuai dengan passionnya maka karyawan akan merasa nyaman saat bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengaruh beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi.

3. Pengaruh kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

Menurut Zulfa & Azizah (2020) Kompensasi ialah imbalan yang diberikan atas sumbangan yang diberikan pegawai berupa tenaga dan pikiran oleh perusahaan kepada karyawannya berupa tunjangan dan insentif diluar gaji yang disepakati diawal kontrak kerja. Hasilnya adalah kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tetapi dapat memediasi *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan

penelitian Khotimah & Pratina (2020) dan Dwiyantri (2020) yaitu kompensasi terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh *negatif* dan tidak signifikan. Berdasarkan hipotesis kompensasi yaitu:

H3: Pengaruh kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

4. Pengaruh *fresh graduate* (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

Fresh graduate adalah status pekerja penganggur pada tahun pertama lulus dari pendidikan tertinggi menurut Ferlistya (2021). Menurut Sutikno (2020) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya, Sutikno (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Ferlistya (2020) mengatakan bahwa *fresh graduate* mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Selaras dengan penelitian dari Sutikno (2020) beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi, hipotesisnya adalah:

H4: Pengaruh *fresh graduate* (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Fresh graduate, Beban kerja dan Kompensasi terhadap Turnover intention (Pada karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi) Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Fresh Graduate* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Melihat pada variabel *Fresh Graduate*, saran untuk PT. Jasamarga Solo-Ngawi yaitu untuk memprioritaskan merekrut karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja di bidang terkait, sehingga nantinya diharapkan dengan meminimalisir merekrut *Fresh Graduate* maka angka karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* juga semakin sedikit.
2. Melihat pada variabel Beban Kerja, saran untuk PT. Jasamarga Solo-Ngawi yaitu menyeimbangkan antara beban kerja yang harus di penuhi oleh karyawan dengan upah atau gaji yang mereka terima, sehingga nantinya diharapkan dengan seimbangnya hak dan kewajiban yang di berikan terhadap karyawan maka angka karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* juga semakin sedikit.
3. Melihat pada variabel Kompensasi, saran untuk PT. Jasamarga Solo-Ngawi yaitu untuk meningkatkan kompensasi terhadap karyawan, karena dengan semakin tinggi Kompensasi yang ditawarkan harapannya angka *Turnover Intention* di perusahaan semakin sedikit.

4. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah serta mengembangkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selain itu, penggunaan objek dapat lebih luas, sehingga memberikan hasil yang lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang membuat proses penelitian ini cukup menyita waktu, adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Beberapa karyawan tidak bersedia untuk mengisi kuesioner.
2. Teori yang digunakan masih minim dan butuh banyak referensi lagi, mengingat variabel-variabel independen yang diteliti khususnya variabel *Fresh Graduate* masih terbilang baru dan sedikit yang melakukan penelitian terhadap variabel tersebut
3. Variabel independen yang diteliti hanya menjelaskan sebagian kecil dari variabel dependen, bahkan salah satu variabel X dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif terhadap variabel Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2018). The Relationship Among Job Characteristics Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *Journal of Work Applied Management*, 10 (1), 74-92.
- Akbar, W. (2019). Keterkaitan Mengisi Waktu Luang Dengan Masalah Perilaku (Conduct Problem) Pada Remaja. *Core.Ac.Uk*. <https://core.ac.uk/download/pdf/227201687.pdf>
- Ambarwati, D. (2014). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating Studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Belakang, L. &. (2019).
- Dwiyanti, N. M. C. (2020). Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 96–102.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Sumber Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firmansyah, R. M., Tyas Dwi, A., Saifudin, A. G., Ekonomi, F., Islam, B., & Pekalongan, I. (2022). Persaingan jobseeker bagi freshgraduate di era milenial. *Sahmiyya*, 1(1), 150–156. <https://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php/sahmiyya/article/view/5409>
- Guarango, P. M. (2022a). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekan Baru. 2005–2003 ,8.5.2017 ,٧٧٨٧.
- Guarango, P. M. (2022b). HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN KECEMASAN DUNIA KERJA PADA FRESH GRADUATE KELULUSAN 2021 UIN WALISONGO SEMARANG.

2005–2003 ,8.5.2017 ,γ7&7.

- Hadi, M. &. (2015). Pemanfaatan Konseling Neuro Linguistic Programming dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Dakwah Risalah*, 26 (4), 174-182.
- Hasibuan, D. (. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi REvisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Khotimah, R. K., Partina, A., & Organisasi, K. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Komitmen Organisasi , dan Kompensasi Terhadap. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 251–259.
- Laminingrum, A. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-proceeding of management*, (pp. 3 (2), 1871-1879). Jawabarat.
- Movanita, A. (2018, 12 07). *Kompas*. Retrieved from Alasan Karyawan Pindah Kerja, Karier Kurang Berkembang hingga Gaji Tak Memuaskan: <https://Ekonomi.kompas.com/red/2018/12/07/060800526/alasan-karyawan-pindah-kerja-karier-kurang-berkembang-hingga-gaji-tak-memuaskan>

- Musthakul, F. (2017, 01 30). *Sarjana Menganggur Semakin Banyak*. Retrieved from <https://www.jawapos.com/read/2017/01/30/105943/sarjana%menganggur-semakin-banyak>
- Mustikasari, R. (2018). *Efektifitas Expressive Writing untuk Menurunkan Kecemasan pada Mahasiswa Fresh Graduate yang sedang Mencari Kerja*. Surakarta: Skripsi.
- Nurjanah, A. (2018, 12 24). *Jurnal Bimbingan Konseling Islam*. Retrieved from Kecemasan Mahasiswa Freshgraduate Dalam Melamar Pekerjaan : <https://doi.org/10.12.24/0.879160>
- Prasetyo, J. (2013). Pengembangan Kewirausahaan yang didukung Penelitian di Bidang Kewirausahaan di Perguruan Tinggi Sebagai Cara Alternatif Mengurangi Tingkat Pengangguran Terdidik.
- Prawitasari, A. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT Mandiri Finance Bengkulu*. Bengkulu: Unniversitas Dehasen Bengkulu.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: ALFABETA.
- PURWANTO, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- Rachmady, T. M. N., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 54–60. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.632>
- Rachman, T. (2018). Pentingnya Pendidikan Tinggi. In Angewandte, *Hemie international* (pp. 6(11), 951-952. 10-27).
- Ramadhani, A. . (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja*.
- Rari, F. P., & Dewa, I. D. G. K. W. (2021). Pelatihan dan Turnover Pekerja Fresh Graduates di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Pembangunan*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.29244/jekp.10.1.2021.1-19>
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- S.M, K. (2017). *Analisis Beban Kerja Raih Asa Sukses*. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun. In *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metedologi Peneltian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media grub.
- Tsani, R. R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Salemba Empat.
- Zaki, H. &. (2016). Pengaru Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervenning. *Tepak Manajemen Bisnis* , Vol. VIII No. 3, 1-23.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Perkenalkan, nama saya Pingki Putri Rismawati, mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sekolah Ilmu Ekonomi Surakarta (STIES). Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program sarjana (S1), maka saya akan membuat kuesioner ini dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Fresh Graduate*, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi)”**. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Semua informasi dan hasil yang saya terima bersifat **“RAHASIA”** dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Atas ketersediaan dan kesungguhan dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Pingki Putri Rismawati

Data Diri Responden

Nama :

Usia : ☐ 17-21 Tahun ☐ 27-31 Tahun
☐ 22-26 Tahun ☐ 32> Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Jenis Pekerjaan : ☐ Pelajar / ☐ Wiraswasta

Mahasiswa

☐ Karyawan ☐ Lainnya.....

Swasta

Asal Daerah : ☐ Surakarta ☐ Wonogiri
☐ Karanganyar ☐ Sragen
☐ Sukoharjo ☐ Klaten
☐ Boyolali ☐
☐

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu Saudara/i alami sekarang ini. Perlu diketahui bahwa tidak ada pilihan jawaban yang menyatakan benar atau salah. Maka, seluruh pernyataan berikut ini dijawab dengan pilihan yang ada atau keadaan yang sebenar-benarnya. Keterangan jawaban sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Netral (N) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu, saya mohon Saudara/i untuk mengisi kuesioner dengan sebenar- benarnya dan seobjektif mungkin.

<i>Fresh Graduate (X1)</i>		1	2	3	4	5
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kecemasan						
1	Takut mengerjakan pekerjaan yang sulit					
2	Mengalihkan pembicaraan terkait dunia kerja					
3	Sulit tidur memikirkan bagaimana saya masuk dunia kerja					
4	Merasa sedih ketiks bekerja dibawah tekanan					
Kepercayaan diri						
5	Yakin akan mendapatkan pekerja					
6	Merasa bersemangat dalam setiap pekerjaan sulit yang diberikan					
7	Memiliki potensi diri yang baik dalam bekerja					
8	Yakin mampu bekerja dalam tim					

Dukungan Keluarga						
9	Keluarga menjadi bagian penting karena sebagai support system hidup					
10	Orang tua bangga dengan pencapaian selama ini					
11	Mendapat nasehat dari keluarga tentang dunia kerja					
12	Keluarga mengantarkan saya ke tempat interview kerja					

Beban Kerja (X2)		1	2	3	4	5
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kondisi Pekerjaan						
1	Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.					
Penggunaan Waktu Kerja						
2	Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan PT. Jasamarga cenderung berlebihan atau sangat sempit.					
3	Pekerjaan yang kompleks membuat karyawan PT. Jasamarga Solo-Ngawi sulit membagi waktu.					
Target yang Harus Dicapai						
4	Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan PT.					

	Jasamarga Solo-Ngawi.					
5	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya cepat mudah sakit					

Kompensasi (X3)		1	2	3	4	5
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kompensasi Langsung						
1	Gaji pokok karyawan					
2	Pemberian gaji tepat waktu					
3	Insentif untuk karyawan sesuai dengan jabatan					
Kompensasi Tidak Langsung						
4	Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)					
5	Tunjangan Transportasi					
6	Bonus yang diberikan telah sesuai					

Turnover Intention (Y)		1	2	3	4	5
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti (<i>Thoughts of Quitting</i>)						
1	Berdikir untuk keluar dari pekerjaan					
2	Berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai					

3	Jika memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan karena pekerjaan ini, saya akan melakukannya					
Keinginan Untuk Meninggalkan (<i>Intention to Quit</i>)						
4	Berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat					
5	Berniat keluar dari perusahaan karena imbalan yang saya terima sedikit					
6	Berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir					
Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (<i>Intention to Search for Another Job</i>)						
7	Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
8	Meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
9	Menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan					