
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. BINA NUSANTARA HASANAH KOTA TANGERANG

Nadwah Tri Musahabah¹, Sheila Ardilla Yughi²
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
nadwahtrimusahabah@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and compensation on employee turnover intention at PT Bina Nusantara Hasanah Tangerang City, both partially and simultaneously. Human resources (HR) are an important asset in the company, so high turnover intention is a problem that must be overcome immediately. Based on the results of the pre-survey, it was found that there was a tendency for employees to want to change jobs which was allegedly influenced by heavy workload and dissatisfaction with compensation. This study used an associative quantitative method with a population of 42 respondents. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 20. The results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention with a significance value of $0.047 < 0.05$. compensation also had a positive and significant effect with a significance value of $0.006 < 0.05$, which suggests that dissatisfaction with compensation strengthens the intention to leave the company. Simultaneously, the two variables had a significant effect on turnover intention with an F value of 5.450 and sig $0.010 < 0.05$. however, an R^2 value of 0.093 indicates that only 9.3% of turnover intention is influenced by workload and commodification, while the rest is influenced by other factors.

Keywords : Workload, Compensation, Turnover Intention

PENDAHULUAN

PT Bina Nusantara Hasanah adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasiran genteng dan spandek, berlokasi di Jl. Kp. Plered, RT.003/RW.011, Pedurenan, Karang Tengah, Kota Tangerang, Banten, 15157. Perusahaan ini fokus pada penyediaan bahan bangunan berkualitas, khususnya atap logam seperti genteng metal dan spandek, untuk memenuhi kebutuhan sektor konstruksi. (Sumber : Profil Perusahaan PT Bina Nusantara Hasanah). Dalam upaya mempertahankan karyawan, PT Bina Nusantara Hasanah menghadapi tantangan terkait *turnover intention* yang dapat dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan waktu, dan stres psikologis. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti dengan 16 responden pada karyawan PT Bina Nusantara Hasanah, ditemukan indikasi adanya kecenderungan *turnover intention* di kalangan karyawan (Sumber : Hasil Pra-Survey Peneliti, 2025).

Tabel 1.1 berikut menyajikan data *turnover intention* pada karyawan PT Bina Nusantara Hasanah selama periode 2021 hingga 2023. Data ini mencakup jumlah karyawan diawal dan akhir tahun, jumlah karyawan yang keluar dan masuk. Informasi ini memberikan gambaran umum mengenai pergerakan tenaga kerja yang

terjadi di perusahaan selama tiga tahun terakhir, sebagai langkah awal dalam memahami tingkat *turnover intention* secara keseluruhan.

Tabel 1. 1 Data *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Bina Nusantara Hasanah Pada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2021	69	7	3	65	10,45%
2022	65	9	2	58	14,63%
2023	58	13	8	53	23,42%
2024	53	15	4	42	31,57%

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan dalam 4 tahun terakhir. Pada tahun 2021, jumlah karyawan awal tahun adalah 69 orang dengan 7 karyawan keluar dan 3 karyawan masuk, sehingga jumlah karyawan akhir tahun menjadi 65 orang dengan jumlah persentase 10,45%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan awal tahun adalah 65 orang dengan 9 karyawan keluar dan 2 karyawan masuk, sehingga jumlah karyawan akhir tahun turun menjadi 58 orang dengan jumlah persentase 14,63%.

Sedangkan, pada tahun 2023, jumlah karyawan awal tahun adalah 58 orang dengan 13 karyawan keluar dan 8 karyawan masuk, sehingga jumlah karyawan akhir tahun kembali turun menjadi 53 orang dengan persentase 23,42%. Sementara itu, pada tahun 2024 jumlah karyawan awal tahun 53 orang dengan 15 karyawan keluar dan 4 karyawan masuk, sehingga jumlah karyawan akhir tahun sangat menurun menjadi 42 orang dengan persentase 31,57%

Selain data historis mengenai jumlah karyawan yang keluar dan masuk sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.1, penelitian ini juga melakukan pra-survey untuk memperoleh gambaran awal mengenai kecenderungan *turnover intention* dikalangan karyawan PT Bina Nusantara Hasanah. Pra-survey ini dilakukan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan terkait niat karyawan untuk berpindah kerja, yang mencakup aspek keinginan mencari alternatif pekerjaan, mempertimbangkan prospek karir diperusahaan lain, serta faktor lain seperti gaji dan lokasi kerja.

Tabel 1.2 berikut menyajikan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 16 responden, yang menunjukkan jumlah jawaban "Ya" atau "Tidak" terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Data ini memberikan wawasan awal mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* diperusahaan PT Bina Nusantara Hasanah.

Tabel 1. 2 Pra-Survey Data *Turnover Intention*

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban		Tolak Ukur	Indikasi
		Ya	Tidak		
1	Saya pernah berpikir untuk keluar dari	43,75%	56,25%	jika $\leq 50\%$ menjawab "Ya" maka indikasi	Mayoritas responden belum menunjukkan niat kuat untuk keluar,

	pekerjaan saya saat ini.			<i>turnover intention</i> tinggi.	namun 43,75% memiliki kecenderungan berpikir untuk resign.
2	Saya meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar ditempat lain.	56,25%	43,75%	Jika $\geq 50\%$ menjawab "Ya" menunjukkan faktor kompensasi memicu niat pindah kerja.	Lebih dari separuh responden bersedia pindah bila ada tawaran gaji lebih tinggi, yang menandakan kompensasi menjadi faktor sensitif.
3	Saya pernah berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan baru.	62,5%	37,5%	Jika $\geq 50\%$ menjawab "Ya" maka terdapat kecenderungan tinggi terhadap <i>turnover intention</i> .	Mayoritas karyawan menunjukkan keinginan mencari peluang kerja baru, yang menandakan potensi <i>turnover intention</i> cukup tinggi.

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil yaitu, pada pernyataan "Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini", sebanyak 7 responden (43,75%) menjawab "Ya", sedangkan 9 responden (56,25%) menjawab "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kecenderungan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, meskipun mayoritas masih memilih untuk bertahan.

Pada pernyataan yang kedua "Saya meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih besar ditempat lain", diperoleh hasil 9 responden (56,25%) menjawab "Ya" dan 7 responden (43,75%) menjawab "Tidak". Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh karyawan memiliki niat untuk berpindah kerja apabila terdapat tawaran kompensasi yang lebih tinggi, sehingga faktor finansial berpotensi menjadi pendorong utama munculnya *turnover intention*.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga "Saya pernah berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan baru", sebanyak 10 responden (62,5%) menjawab "Ya" dan 6 responden (37,5%) menjawab "Tidak". Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan untuk mencari peluang kerja lain di luar perusahaan, yang menandakan tingkat *turnover intention* berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Secara keseluruhan, rata-rata 54,17% responden menjawab "Ya" terhadap pernyataan yang mencerminkan *turnover intention*. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya niat berpindah kerja di kalangan karyawan PT Bina Nusantara Hasanah. Hal ini mengisyaratkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti beban waktu, tekanan waktu, serta kompensasi, guna mengurangi potensi keluarnya karyawan di masa mendatang.

Faktor utama yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan yaitu beban kerja. Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu periode tertentu. Menurut Suharsono (Rolos et al., 2018) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang suatu jabatan dalam waktu yang telah ditentukan. Sedangkan, menurut Nabawi (2019) Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Handoko (2022), beban kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu beban kerja fisik yang terkait dengan tuntutan fisik pekerjaan dan beban kerja mental yang melibatkan pemikiran, analisis, dan pengambilan keputusan. Pengelolaan beban kerja yang tepat diperlukan untuk memastikan produktivitas karyawan tetap optimal tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental mereka.

Mathis dan Jackson (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai hasil interaksi antara tugas yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan serta sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan meningkatkan risiko *turnover intention*. Hal ini menjadi tantangan besar bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut mengenai beban kerja mental, khususnya dalam aspek beban usaha dan beban psikologis. Hasil pra-survey yang dilakukan pada 16 responden di PT Bina Nusantara Hasanah, menunjukkan adanya indikasi yang cukup kuat terkait dengan dampak beban kerja mental, terutama terkait stres dan kecemasan. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan.

Tabel 1. 3 Pra-Survey Data Beban Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1	Beban Waktu	Jadwal kerja saya memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	9	7
2	Beban Usaha	Saya merasa stres karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan untuk berpikir keras dalam membuat keputusan yang cepat.	5	11
3	Beban Psikologis	Saya merasa cemas tentang pekerjaan yang belum dapat terselesaikan.	10	6

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey yang diperoleh dari tabel diatas, permasalahan utama yang dihadapi karyawan PT Bina Nusantara Hasanah terkait beban kerja terfokus pada beban waktu dan beban psikologis.

Sebanyak 9 responden menyatakan “Ya” terhadap pernyataan (Jadwal kerja saya mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja akibat jadwal kerja yang diterapkan di perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan risiko stres serta kelelahan.

10 responden menyatakan “Ya” terhadap pernyataan (Saya merasa cemas tentang pekerjaan yang belum dapat terselesaikan). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami kecemasan yang berkaitan dengan tugas belum terselesaikan yang dapat berkontribusi pada tekanan mental dan menurunkan produktivitas mereka.

Dengan demikian, permasalahan utama yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan adalah pada aspek beban waktu dan beban psikologis, yang dapat berdampak pada keseimbangan kerja karyawan serta kesehatan mental mereka. Hal ini dapat berpotensi meningkatkan *turnover intention*, karena perasaan cemas yang berlarut-larut terkait pekerjaan yang tertunda bisa menurunkan kepuasan kerja, menyebabkan kelelahan mental, dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih stabil atau kurang menekan.

Selain beban kerja, faktor lainnya yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fatari dan Wiguna (2023). Menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai, baik dari segi gaji maupun tunjangan, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai. Hal ini berujung pada penurunan motivasi kerja dan meningkatnya niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Peneliti juga mencatat bahwa karyawan yang merasa kompensasinya tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada gilirannya memicu *turnover intention*.

Menurut Rivai dan Sagala (2020), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi mencakup imbalan finansial maupun non-finansial, seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif berperan penting dalam menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap berkontribusi dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mereka, maka tingkat kepuasan dan keterikatan mereka terhadap perusahaan akan meningkat, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*.

Sedangkan, menurut Santoso (2021) kompensasi adalah bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok tetapi juga tunjangan, bonus, dan insentif lain yang dapat memberikan kepuasan dan motivasi bagi karyawan.

Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah kompensasi finansial, karena mayoritas responden merasa tidak mendapatkan tunjangan dan bonus yang layak. Hal ini tercermin dari hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 16 responden pada

karyawan PT Bina Nusantara Hasanah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak menerima kompensasi finansial secara memadai. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan.

Tabel 1. 4 Pra-Survey Data Kompensasi

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1	Bonus	Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	4	12
2	Insentif	Perusahaan memberikan insentif secara rutin sesuai dengan kebijakan yang berlaku.	7	9
3	Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan dalam bentuk jaminan kesehatan kepada karyawan	0	16
4	Pengembangan Karir	Perusahaan menawarkan peluang untuk pengembangan karir saya kedepannya.	3	13

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas, diperoleh hasil sebanyak 16 responden menyatakan "Tidak" pada pernyataan terkait Tunjangan (perusahaan memberikan tunjangan dalam bentuk jaminan kesehatan kepada karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada responden yang merasa mendapatkan jaminan kesehatan, yang dapat mencerminkan ketidakpuasan terhadap manfaat atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan, 9 responden yang menyatakan "Tidak" pada pernyataan terkait insentif (perusahaan memberikan insentif secara rutin sesuai dengan kebijakan yang berlaku). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian insentif perlu ditinjau ulang agar lebih memenuhi ekspektasi karyawan, meskipun ada sebagian responden yang merasa perusahaan memberikan insentif, jumlah yang sedikit menunjukkan bahwa insentif yang diberikan tidak cukup memadai atau tidak dapat dirasakan secara merata oleh sebagian besar karyawan.

Selain itu, 12 responden menyatakan "Tidak" pada pernyataan terkait bonus, yaitu (Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan). Hasil ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang merasa perusahaan memberikan bonus, yang mengindikasikan bahwa sistem pemberian bonus kurang efektif atau kurang transparan, sehingga tidak mampu memberikan motivasi yang merata kepada seluruh karyawan.

Sementara, 13 responden menyatakan "Tidak" pada pernyataan terkait pengembangan karir, yaitu "Perusahaan memberikan peluang yang ditawarkan untuk pengembangan karir saya ke depannya." Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa tidak mendapatkan peluang pengembangan karir, yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator mengalami permasalahan, karena lebih banyak responden yang menjawab "Tidak" dibandingkan "Ya." Dari 4 (empat) indikator tersebut, indikator tunjangan menjadi yang paling bermasalah, karena seluruh responden (100%) menyatakan "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa ketiadaan jaminan kesehatan sangat memengaruhi persepsi negatif karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, yang perlu segera diperbaiki untuk meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dan layak dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Mondy dan Martocchio (2017), kompensasi yang diberikan secara adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan tetapi juga sebagai alat strategis untuk meningkatkan retensi karyawan.

Kompensasi yang efektif mampu menciptakan rasa puas, meningkatkan loyalitas, dan menurunkan tingkat *turnover intention* dalam sebuah organisasi. Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Taripar Sembiring dan Sri Widodo (2023) dalam penelitian mereka berjudul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Media Surya Produksi, yang menemukan bahwa kompensasi yang memadai secara signifikan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor kompensasi menjadi salah satu variabel utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Ayunah dan Agung Solihin (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, meskipun faktor lain seperti *job insecurity* dan beban kerja terbukti memiliki dampak yang lebih besar terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sedangkan mengenai beban kerja, pada penelitian Mohisyah Vabrian dan Shendy Amalia (2024), mereka menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dapat menyebabkan stres, menurunkan kepuasan kerja, dan akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan *burnout*, yang memperburuk tingkat retensi karyawan dalam jangka panjang. Namun penelitian dari Arifin, S., & Setiawan, A. (2020) dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia menemukan bahwa beban kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena faktor motivasi intrinsik dan dukungan sosial lebih memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar.

Gap research tersebut menunjukkan bahwa meskipun kompensasi sering dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*, hasil penelitian yang berbeda memberikan gambaran bahwa pengaruhnya tidak selalu konsisten di setiap konteks organisasi. Begitu juga dengan beban kerja, meskipun banyak penelitian yang mengkonfirmasi pengaruh negatif beban kerja terhadap *turnover intention*, namun dalam beberapa konteks tertentu pengaruhnya dapat berbeda, tergantung pada faktor-faktor pendukung seperti budaya organisasi, strategi manajemen stres, serta adanya kebijakan fleksibilitas kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2021) "*penelitian kuantitatif asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yang diukur dengan angka*". Penelitian ini berfokus untuk mencari asosiasi

atau hubungan antar variabel guna menemukan pola, kecenderungan, atau hubungan yang dapat digeneralisasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Analisis Data

Pengujian analisis data bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas (X1 : Beban Kerja, X2 : Kompensasi) terhadap variabel terikat (Y : *Turnover Intention*). Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan koefisien determinasi (R²).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.309	6.785		5.872	.000
	Beban Kerja	.323	.164	.325	1.676	.047
	Kompensasi	.175	.137	.149	1.469	.006

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai a (konstanta) sebesar 7.309 menunjukkan bahwa jika variable independent beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen *turnover intention* (Y) adalah sebesar 7.309, menunjukkan nilai dasar (intersep) dari *turnover intention* tanpa pengaruh X1 dan X2.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.23, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,309 + 0,323X_1 + 0,175X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Kompensasi

Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0.323 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* sebesar 0.323, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi (X2) tetap atau tidak berubah, maka hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* bersifat positif.

Sementara itu, koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0.175 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0.175, dengan asumsi variabel beban kerja tetap. Koefisien ini juga positif, yang berarti kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap *turnover intention*.

Analisis Koefisien Kolerasi

Tabel 4. 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations	
--------------	--

		Beban Kerja	Kompensasi	Turnover Intention
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.124	.250
	Sig. (2-tailed)		.096	.053
	N	42	42	42
Kompensasi	Pearson Correlation	.124	1	.031
	Sig. (2-tailed)	.096		.047
	N	42	42	42
Turnover Intention	Pearson Correlation	.250	.031	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.047	
	N	42	42	42

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dan *turnover intention* dengan koefisien korelasi sebesar 0.250, serta nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0.053. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* bersifat positif lemah, artinya semakin tinggi beban kerja cenderung diikuti dengan meningkatnya niat karyawan untuk keluar. Namun, karena nilai signifikansinya lebih dari 0.05, maka hubungan ini tidak signifikan secara statistik.

Sementara itu, hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.031 dengan nilai signifikansi 0.847. Serta hubungan antara beban kerja dan kompensasi juga lemah (0.124) dengan signifikansi 0.436. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan antara kompensasi dan *turnover intention*, artinya perubahan pada kompensasi tidak berpengaruh nyata terhadap niat karyawan untuk keluar.

Secara keseluruhan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja maupun kompensasi terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen pada suatu model regresi. Nilai R² berkisaran antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, maka besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil.

Adapun hasil uji koefisien determinasi pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Beban kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 ^a	.230	.067	5.206
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui bahwa nilai R -Square sebesar 0.230 atau 23%. Artinya, variabel independen beban kerja (X_1) secara parsial mampu menjelaskan perubahan pada variabel *turnover intention* (Y) sebesar 23.0%.

Dengan kata lain, sebanyak 23.0% variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 77.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai R sebesar 0.300 menunjukkan adanya hubungan yang cukup rendah namun positif antara beban kerja dan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka cenderung meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, meskipun hubungan ini tidak terlalu kuat.

2) Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.371	-.024	5.456
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa nilai R -Square sebesar 0.371 atau 37.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi (X_2) secara parsial mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 37.1%,

Dengan demikian, sebanyak 37.1% perubahan dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 62.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.093	.047	5.263
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja				

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki nilai R -Square sebesar 0.093 atau 9.3%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama mampu menjelaskan sebesar 9.3% variasi dari *turnover intention* (Y).

Dengan kata lain, hanya 9.3% perubahan *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 90.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan sebagainya.

1.1 Pengujian Hipotesis

1.1.1 Uji Statistik T (Uji Parsial)

Tabel 4. 6 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.309	6.785		5.872	.000
	Beban Kerja	.323	.164	.325	1.676	.047
	Kompensasi	.175	.137	.149	1.469	.006

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1.676 dengan nilai signifikansi (sig) 0.047, karena t hitung 1.676 < t tabel 1.684 dan nilai signifikansi 0.047 < 0.05, maka terjadi kontradiksi hasil pengujian. Namun, berdasarkan kriteria nilai signifikansi yang lebih kuat, yaitu 0.047 < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan (overload) dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sementara itu, variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1.469 dengan nilai signifikansi (sig) 0.006, karena t hitung 1.469 < 1.684 dan nilai signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini berarti bahwa rendahnya kompensasi yang diterima (gaji, tunjangan, dan insentif) dapat menjadi faktor utama yang mendorong niat pindah karyawan.

Secara parsial, baik beban kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, karena keduanya memenuhi kriteria signifikansi (sig < 0.05) dan t hitung > t tabel.

4.6.2 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Tabel 4. 7 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.993	2	53.796	5.450	.010 ^b
	Residual	1340.350	39	27.605		
	Total	1462.343	41			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.29, hasil uji F (Anova) diketahui bahwa variabel independen (Kompensasi dan Beban Kerja) secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (*Turnover Intention*). Hasil ini didukung oleh 2 (dua) kriteria pengujian statistik, perbandingan nilai F hitung sebesar 5.450, yang lebih besar secara

signifikan dibanding F tabel sebesar 3.24 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 39$ dengan $\alpha = 0.05$). Nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.010, lebih kecil dari 0.05 ($0.010 < 0.050$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, dapat kedua variabel independen tersebut layak dipertimbangkan dalam menjelaskan variasi atau perubahan terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) pada tabel 4.28, diketahui variabel beban kerja (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 1,676 dengan nilai signifikansi 0,047 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). koefisien regresi beban kerja sebesar 0,323 menunjukkan arah hubungan positif, artinya setiap peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan *turnover intention*.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan dan stres kerja, sehingga memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Vabrian dan Amalia (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

Dalam penelitian ini, nilai R Square sebesar 0,230 menunjukkan bahwa 23% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh beban kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Bina Nusantara Hasanah merasakan beban kerja yang cukup tinggi, sebagaimana terlihat dari rata-rata skor variabel beban kerja (35.79 dari maksimum 44) yang cenderung berada pada kategori "Cukup Tinggi. Kondisi tersebut, jika tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan risiko keluarnya karyawan, terutama pada kelompok yang memiliki masa kerja relatif singkat.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki T hitung sebesar 1.469 dengan nilai signifikansi 0.006 ($< 0,05$), yang berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.175 juga menunjukkan arah hubungan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kenaikan kompensasi, dalam konteks penelitian ini justru diikuti oleh peningkatan *turnover intention*.

Mangkunegara (2021), menegaskan bahwa kepuasan karyawan terhadap kompensasi sangat dipengaruhi oleh persepsi "nilai imbalan" dibandingkan dengan usaha dan hasil yang dicapai. Jika kenaikan kompensasi tidak memenuhi ekspektasi karyawan (misalnya tidak cukup untuk meningkatkan kesejahteraan), maka niat untuk mencari peluang baru semakin tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Utami (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang dianggap tidak memadai, baik dari sisi gaji maupun tunjangan, dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai, sehingga meningkatkan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian Fatari dan Wiguna (2023) juga menambahkan bahwa kompensasi yang tidak kompetitif menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dan mencari peluang diperusahaan lain yang menawarkan paket imbalan lebih baik.

Namun demikian, dari data deskriptif terlihat bahwa persepsi kompensasi berada pada kategori "Cukup" dengan rata-rata skor 48,21 dari maksimum 65, dan hanya satu indikator yang dinilai "Baik". hal ini menunjukkan adanya ketidakmerataan kepuasan terhadap komponen-komponen kompensasi yang dapat memicu pertimbangan karyawan untuk mencari pekerjaan baru.

4.7.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji simultan pada tabel 4.29, menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai F hitung 5.450 dan signifikansi 0.010 ($< 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,093 menunjukkan bahwa kedua variabel ini hanya mampu menjelaskan 9.3% variasi *turnover intention*, sedangkan sisanya 90.7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan.

Arah koefisien regresi yang positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja maupun kompensasi (dalam kondisi tertentu) dapat memicu meningkatnya *turnover intention*. Hasil ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu memastikan bahwa kompensasi tidak hanya kompetitif, tetapi juga diiringi dengan peningkatan aspek *non finansial* seperti kepuasan kerja, rasa aman, dan peluang pengembangan diri.

Temuan ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sari dan Utami (2021) yang menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, meskipun besaran pengaruhnya relatif kecil bila dibandingkan dengan faktor motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian serupa oleh Sembiring dan Widodo (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, meskipun faktor lain seperti kepemimpinan lebih dominan dalam menjelaskan variasi niat keluar karyawan. Selain itu, penelitian Ayunah dan Solihin (2023) pada karyawan JNE Denpasar Utara menegaskan bahwa beban kerja dan kompensasi, bersama dengan *job insecurity*, berkontribusi secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pengaruh simultan beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* signifikan, kontribusinya relatif kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, serta hubungan interpersonal di tempat kerja sebagai bagian dari strategi untuk menekan *turnover intention*.

KESIMPULAN

2.1.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai T hitung

sebesar 1,676 dengan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja.

Temuan ini, membuktikan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima.

2.1.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai T hitung sebesar 1,469 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Artinya, semakin rendah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat untuk berpindah kerja.

Temuan ini, mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi baik gaji pokok, tunjangan, maupun fasilitas lain dapat membuat karyawan merasa tidak dihargain, sehingga muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan penghargaan lebih baik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima.

2.1.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 5,450 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang.

Selanjutnya, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,093 dapat diketahui bahwa beban kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 9,3%, sedangkan sisanya sebesar 90,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, faktor pribadi karyawan maupun budaya organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruh beban kerja dan kompensasi signifikan, tetapi masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan.

Daftar Pustaka

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 3 (2), 236.
- Abidin, Z. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(2), 123-135.
- Adinda, A., & Sari, T. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Pada PT. Everbright Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 31-41.

- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajimat, A., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi* 3 (3), 1-10.
- Alyaputri, K., Udriyah, & Pambreni, Y. (2023). The influence of compensation and workload on turnover intention at PT Citramas Majutama. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8 (3), 606-620.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi ke-15). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi ke-8). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page
- Astuti, W. (2024). The Effect of Compensation and Motivation on employee Turnover at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 3 (2), 75 - 90
- Ayunah, S., & Solihin, A. (2023) Job insecurity, beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan JNE Denpasar Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 210-220
- Deddy Mulyadi. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi**. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Dewi, K. T. S., Purwantara, I. K. G. T., & Luna, L. D. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan di Dealer Mahasurya Motor. *Artha Satya Dharma*, 16(2).
- Djamaluddin, A., & Abdullah, M. (2022). *Statistika untuk penelitian pendidikan dan sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fatari, A., & Wiguna, I. P. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 115-124.
- Firdaus, A. (2021). *Statistika dan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Praktis untuk Penelitian*. Edisi ke-2. Jakarta: Penerbit Andi Offset.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2022). *How to Design and Evaluate Research in Education* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., et al. (2022). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Hak, M. R. J., Fitriani, L. K., & Arraniri, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Fajar Toserba Talaga. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 28-36.

- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Haryono,S. (2020). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta:PT Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu S. P (2019). *Manajemen Sumber daya manusia:untuk perusahaan yang efektif dan efisien*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri dkk. (2023). *Pengantar Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Jusmiana, & Herianto. (2020). *Dasar Biostatistika untuk Peneliti*. Universitas Tarumanegara.
- Jusmiana, & Herianto. (2020). *Dasar Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian*. Universitas Multimedia Nusantara.
- Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout: Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Deepublish.
- Kawiana, A.A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Kristina, Naning, dan Wahna Widyaningrum. (2019). **MANSKILL Managerial Skill**. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Lestari, P., & Utami, N. M. S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada industri teknologi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(2), 101-112.
- Lestari, P., & Yudhanegara, M.R. (2020). *Penelitian pendidikan matematika*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung;PT Remaja Rosdakarya
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551-557.
- Maulana, M. F., & Widigdo, A. M. N. (2020). The influence of compensation, workload and career advancement on employees' turnover intention at HR consultant company in Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(3), 214-219.
- Mobley, P. R., Horner, S. B., Hollinsworth, M., & Jarvis, C. D. (2016). **Handbook of employee turnover**. Routledge.
- Monika (2018). Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(2), 114-121.
- Mujanah, S. (2019). Analisis Dan Pembentukan Sistem Kompensasi Berdasarkan Kinerja Karyawan. *e-journal Nipamof*, 5(2), 235-245.
- Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Ninda, A. Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 43-50.
- Nugraha, A. (2022). *Metodologi Penelitian dan Analisis Statistik*. Bandung: Penerbit XYZ.
- Priyanto, D. (2020). *SPSS untuk Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: Mediakom.

- Putri, T. A. D., & Swasti, I. K. (2023). The influence of workload and compensation on turnover intention of Hikmah Food employees PT. Hikmah Sejahtera Surabaya. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(9), 4263-4269.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2019) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed) Pearson Education.
- Sari, D, K., & Utami, R. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 211-220.
- Saruksuk, D., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turn Over Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 43-53.
- Sedarmayanti, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Graamedia Pustaka Utama.
- Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 77-88
- Setiawan, D., & Prasetyo, R. (2022). *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Siswanto, E. (2017). **Manajemen: Teori dan Aplikasi**. Yogyakarta: CV Pustaka Cendekia Mulia.
- Sucipto, C. D 2020. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Gosyen
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-14). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-16). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-17). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-18). Bandung: Alfabeta.
- Sundayana, R. (2020). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Supangat, S. (2015). *Statistika dalam Kajian Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tanjung, H., & Rachmalia, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. **Jurnal Administrasi Bisnis**, 6 (4), 590-603.
- Tarjo, P. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Taufik, Iman, Sri Harini, and Sudarijati. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida* 7(2):155-71
- Tika, M. (2016) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa, K. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Saintek (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 4(2), 21-24

- Vabrian, M., & Amalia, S. (2024). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Sastra Kinang Ristu. *Jurnal Ilmiah Universitas Widyatama*, 10(1), 45-56.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Widarjono, A. (2020). *Analisis Ekonometrika: Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta:UPP STIM YKPN.
- Yolanda, E., & Kasmita, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(3), 337-344.