

---

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BLNP**

---

Bungaran Saing<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id)

\*Correspondent Email: [bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id)

---

### **Article History:**

Received: 15-04-2025; Received in Revised: 27-05-2025; Accepted: 02-09-2025

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v8i2.3208>

---

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. BLNP. Sampel penelitian sebanyak 94 orang dipilih dengan menggunakan purposive sampling, sedangkan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi dua tahap dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.*

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine simultaneously and partially the effect of compensation and workload on employee turnover intention at PT BLNP. The research sample of 94 people was selected using purposive sampling, while data collection used a questionnaire and the analysis technique used was two-stage regression analysis using SPSS version 23. The results showed that compensation had a significant effect on turnover intention, and workload had a significant effect on turnover intention, compensation and workload simultaneously had a significant effect on employee turnover intention.*

**Keywords:** *Workload, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention*

## 1. Pendahuluan

Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan mempertimbangkan faktor kekuatan dan kelemahan individunya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover*.

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain (Nasution, 2017, Wahyuni, 2016, Margareta, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan adalah kompensasi yang baik untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup agar mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* karyawan di perusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusi kepada perusahaan.

Penentuan kebijaksanaan kompensasi karyawan merupakan tantangan setiap perusahaan karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tantangan ini dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi karyawan adalah a). Produktivitas, perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan. b). Kemampuan untuk membayar (*ability to pay*), pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar. c). Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*), kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. d). Permintaan tenaga kerja (*labor demand*), banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi. e). Organisasi karyawan (*employee organization*), dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan memengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. f). Berbagai peraturan dan Perundang-Undangan (*regulation*), dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

Selain faktor kompensasi, beban kerja juga sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Anita, 2016, Paramitadewi, 2017, Melati, 2016, Dhanian, 2016). Beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda - beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Beban kerja juga merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis dan lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah 1) Faktor eksternal yaitu bebasn yang berasal dari luar tubuh seperti a). tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. b). Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja. c).

Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas, kebisingan, penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya. 2). Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti a). Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. B). Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

PT. BNLP merupakan perusahaan yang bergerak dibidang textil yang terletak di Jl. Pulobuaran 1 Kawasan Industri Pulo Gadung, ini tidak lepas dari permasalahan dibidang sumber daya manusia. Salah satu faktor yang melatar belakangi timbulnya masalah ini yaitu disebabkan kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi, terutama pemberian upah lemburan yang biasanya diterima karyawan, saat ini perusahaan tidak memberikannya dan terkadang pembayaran upah lemburan ini mengalami keterlambatan yang tidak sejalan dalam perjanjian pada awal bekerja dan sering terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji. Dari wawancara dengan Bapak Sirlius selaku HRD yang selalu mengadakan evaluasi terhadap karyawan PT. BNLP timbul permasalahan yang di dapat dengan keluhan-keluhan tentang kompensasi dan beban kerja yang tidak sejalan dengan implementasinya.

Untuk melihat data kenaikan Turnover Intention karyawan pada PT. BNLP di tahun 2019 peneliti mengambil populasi sebanyak 122 karyawan. Berikut merupakan data mengenai tingkat kenaikan Turnover Intention karyawan di PT. BNLP pada tahun 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Turnover Intention Karyawan pada PT BNLP**

<b>Bulan</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Karyawan Masuk</b>
Januari	122	5	2
Februari	119	2	1
Maret	118	2	1
April	116	3	0
Mei	113	2	4
Juni	115	4	3
Juli	114	9	2
Agustus	107	5	2
September	104	2	1
Oktober	103	2	4
Nopember	102	2	1
Desember	98	7	0
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>21</b>

*Sumber: PT. BNLP (2019)*

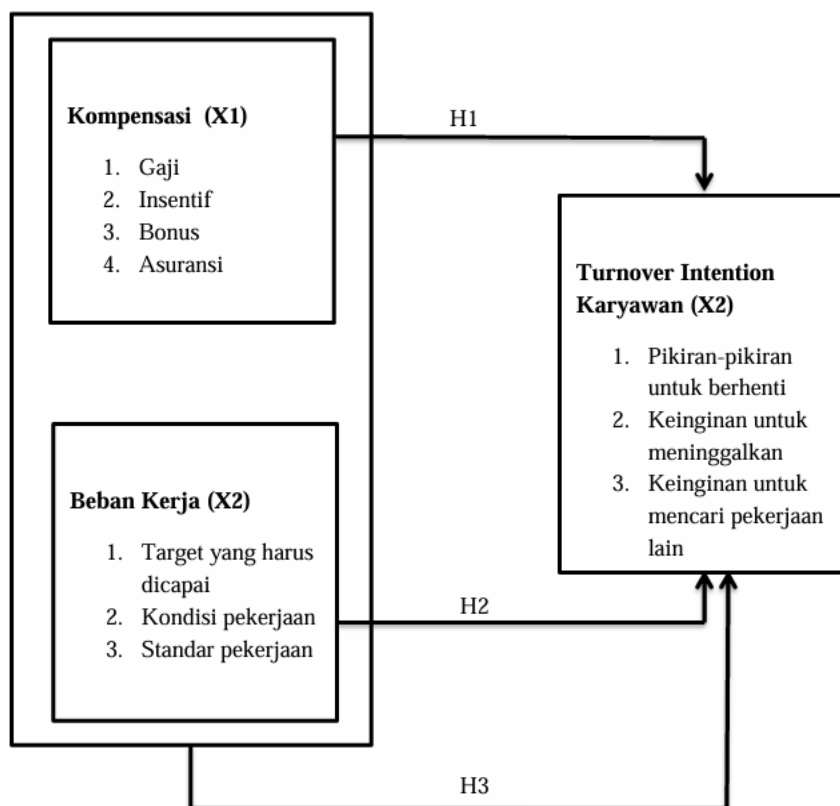
Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari-Desember 2019, perusahaan memiliki tingkat turnover sebesar 22 %. Dalam suatu perusahaan jika annual turnover melebihi angka 10%, maka turnover di dalam perusahaan itu dikategorikan tinggi. Banyaknya turnover karyawan pada tahun 2019 ini terjadi dengan alasan yang beragam yaitu tidak mendapat kompensasi yang cukup dan beban kerja yang terlalu berat sehingga membuat karyawan ingin mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, betapa pentingnya kompensasi dan beban kerja yang seimbang untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan di PT. BNLP”

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. BNLP. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu pada bulan Maret sampai Juni 2021. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BNLP yaitu sejumlah 122 orang, dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sample adalah 94 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini sesuai dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan instrumen berupa angket. Untuk menguji keabsahan angket digunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan program SPSS versi 23.0 menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah turnover intention karyawan (Y). Berikut kerangka model penelitian disajikan pada Gambar 1.



Sumber : Griffin (2016), Nasution (2017), Rahayuningsih. & Maelani (2018)

**Gambar 1.** Kerangka model penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden sebanyak 94 orang, diperoleh karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	38	40,4	40,4	40,4
	Perempuan	56	59,6	59,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 tahun	7	7,4	7,4	7,4
	20 – 25	40	42,6	42,6	50,0
	26 – 35	35	37,2	37,2	87,2
	36 – 45	12	12,8	12,8	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	18	19,1	19,1	19,1
	Sarjana	6	6,4	6,4	25,5
	SMA/SMK	70	74,5	74,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 6 tahun	6	6,4	6,4	6,4
	0 - 11 bulan	28	29,8	29,8	36,2
	1 – 2 tahun	29	30,9	30,9	67,0
	3 – 4 tahun	22	23,4	23,4	90,4
	5 - 6 tahun	9	9,6	9,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang dijawab oleh 94 orang responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sig 5% (probabilitas atau  $\alpha = 5\%$ ), derajat kebebasan (dk) =  $n - 2 = 94 - 2 = 92$ , di dapat r tabel = 0,2028. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 6 di bawah

ini.

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja (X1)

<b>Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X11	0,694	0,2028	Valid
X12	0,664	0,2028	Valid
X13	0,652	0,2028	Valid
X14	0,537	0,2028	Valid
X15	0,642	0,2028	Valid
X16	0,706	0,2028	Valid
X17	0,750	0,2028	Valid
X18	0,681	0,2028	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 7. Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X2)

<b>Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X21	0,439	0,2028	Valid
X22	0,338	0,2028	Valid
X23	0,774	0,2028	Valid
X24	0,778	0,2028	Valid
X25	0,794	0,2028	Valid
X26	0,659	0,2028	Valid
X27	0,717	0,2028	Valid
X28	0,801	0,2028	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 8 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Turnover Intention (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,567	0,2028	Valid
Y2	0,702	0,2028	Valid
Y3	0,652	0,2028	Valid
Y4	0,662	0,2028	Valid
Y5	0,780	0,2028	Valid
Y6	0,816	0,2028	Valid
Y7	0,770	0,2028	Valid
Y8	0,460	0,2028	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 6, 7 dan 8 di atas, dapat di lihat bahwa dari 24 butir pernyataan variabel yang di gunakan (variabel beban kerja, variabel kompensasi, dan variabel turnover intention ) hasilnya adalah valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian dalam dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Alpha Crounbach</i>	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi	0,824	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,811	0,60	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0,795	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 9 menunjukkan bahwa Nilai Alpha Cronbach pada variabel Beban kerja (0,811), Kompensasi (0,824), dan Turnover Intention (0,795), lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel dan kuesioner dapat digunakan.

Untuk hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10. di bawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60311625
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	,091
	Negative	-,068
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS 23.0

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Kolmogrov Smirnov sebesar 0,091 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,052. Karena nilai p atau Asymp. Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diterima. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Untuk hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini:

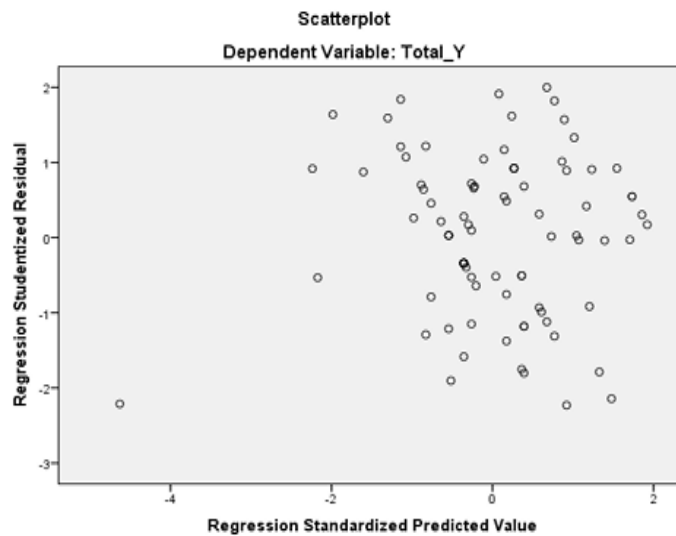
**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,529	1,890	Tidak ada multikolinieritas
Beban Kerja	0,529	1,890	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dimana data tersebut diambil menggunakan Coefficients, dapat dilihat pada tabel 11 bahwa variabel beban kerja dan kompensasi memiliki nilai tolerance > 0,10 sebesar 0,529 dan nilai VIF < 10,00 sebesar 1,890 menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan baik sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan variabel independen tidak saling berkorelasi itu berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak saling memiliki hubungan dengan hasil prediksinya yang dikatakan stabil.

Untuk hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi turnover intention karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompensasi dan beban kerja.

Hasil pengolahan data dari hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS 23.0 didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,085	1,770		,613	,542		
	Kompensasi	,685	,072	,624	9,556	,000	,529	1,890
	Beban Kerja	,298	,058	,338	5,180	,000	,529	1,890
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>								

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 12, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,085 + 0,685 X_1 + 0,298 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel turnover intention

A = Konstanta

b1 b2 = Koefisien garis regresi

X1 X2 = Variabel Independen (Beban Kerja dan Kompensasi)

E = error / variabel pengganggu

Dari perhitungan model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 1,085

Memiliki arti jika variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya 1,085.

2. Koefisien Kompensasi (X1) Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,685, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor Kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan turnover intention karyawan sebesar 0,685 atau 68,5% dengan asumsi kompensasi (X1) akan terjadi perubahan.
3. Koefisien beban kerja (X2) Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,298, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor beban kerja akan diikuti terjadi kenaikan turnover intention karyawan sebesar 0,298 atau 29,8% dengan asumsi beban kerja (X2) akan terjadi perubahan.

Berdasarkan hasil uji regresi diatas bahwa nilai signifikan variabel kompensasi nilai signifikan 0,000 dan beban kerja dilihat dari nilai signifikan regresi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,1. Maka hasil hipotesis tersebut diterima, artinya variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan sehingga dapat diketahui apabila kompensasi meningkat serta karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka turnover intention karyawan akan meningkat.

Uji T (Pengujian secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara positif variabel bebas, yaitu kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (turnover intention) dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  secara positif. Berikut ini hasil pengujian hipotesis uji T :

**Tabel 13. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,085	1,770		,613	,542		
	Kompensasi	,685	,072	,624	9,556	,000	,529	1,890
	Beban Kerja	,298	,058	,338	5,180	,000	,529	1,890
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil tabel 13 diatas dapat diketahui untuk variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $9,556 > 1,66177$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kompensasi (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Turnover Intention karyawan (Y). Kemudian untuk variabel Beban Kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar  $5,180 > 1,66177$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan (Y).

Untuk Pengujian secara simultan digunakan Uji F diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

**Tabel 14. Hasil Uji F (Pengujian secara simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923,768	2	461,884	175,858	,000 <sup>b</sup>
	Residual	239,008	91	2,626		
	Total	1162,777	93			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil tabel 14 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar  $175,858 > 3,10$  (F tabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention karyawan (Y).

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan beban kerja secara positif terhadap turnover intention karyawan pada PT. BNLP dapat diketahui berdasarkan nilai *adjusted R square* pada *model summary* pada tabel 15. Di bawah ini:

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,790	1,621

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 15 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,794 atau 79,4%. Hal ini berarti bahwa 79,4% variabel Turnover Intention karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Kompensasi dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 20,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 9,556 (t-hitung) lebih besar dari 1,66177 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Berarti variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan. Dalam hal ini Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. BNLP. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sejalan dalam perjanjian pada awal bekerja dan sering terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin besar.

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 5,180 (t- hitung) lebih besar daripada 1,66177 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja di PT. BNLP menerapkan pemberian tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, karyawan diberikan beban kerja yang berat, karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang yang diberikan. Hal ini berakibat tingginya tingkat keinginan berpindah turnover intention.

Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar 175,858 yang mana lebih besar daripada 3,10 (F tabel) berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama sama atau simultan variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. BNLP. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi, dan beban kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan turnover intention karyawan. Kompensasi dan beban kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja di perusahaan merasa nyaman dalam bekerja. kompensasi dan beban kerja yang seimbang, akan membuat para karyawan senang dan tidak akan memiliki pemikiran untuk berhenti dari pekerjaannya sehingga tingkat kenaikan Turnover Intention karyawan akan teratasi.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini  $H_1$  yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di PT. BNLP. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar  $9,556 > 1,66177$  (T tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan. Dengan demikian semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dan

- kebutuhannya dapat terpenuhi, karena kompensasi yang diberikan seimbang dengan pengorbanan karyawan kepada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di PT. BNLP. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar  $5,180 > 1,66177$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan. Maka dari itu beban kerja sangatlah perlu di perhatikan dalam suatu pekerjaan. Beban kerja yang seimbang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk pindah (turnover intention).
  3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H3 yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di PT. BNLP. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji f yang diperoleh yaitu nilai f-hitung sebesar  $175,858 > 3,10$  (F tabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan. Masing-masing dari tingkat kompensasi dan beban kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap penurunan Turnover Intention karyawan. Dimana kedua hal tersebut jika diberikan secara seimbang akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan baik dan perusahaan dapat menurunkan tingkat kenaikan Turnover Intention karyawan.

## 5. Daftar Pustaka

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2016). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. 2(1), 67–77.
- Dhania, D. R. (2016). Pengaru Stres Kerja, Beban Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). 1(1), 15–23.
- Dini, R. (2020). The Effect of Compensation, Career Development and Work Experiens on Turnover Intention at PT Sukses Kelola Persada. 1(6), 987–999. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. 2(2).
- Griffin, R. W. (2016). pengaruh beban kerja, motivasi dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan. 17–71.
- Hendra, G. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Rumah Sakit di Kota Makassar, Journal of Economic, Management and Accounting (JEMMA), 7(2), 246-254 <https://ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/2962>
- Lumanaw, F. R. T. B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. 5(2), 1570–1580.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan

- bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.  
<http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>
- Margaretha, M. (2016). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention; Studi Empiris pada Karyawan Bagian Oprator di salah satu Perusahaan Garment di Cimahi. 10(2), 129–142.
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2016). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 4(5), 1149–1165.
- Nasution. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan 6(6), 3370–3397.
- Posuma, C. O. (2016). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. 1(4), 646–656. 54
- Pratama, E., Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 34(1), 1–9.
- Rahayuningsih., S., & Maelani., N. (2018). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT . Pisma Garment Demak Jawa Tengah ). *Prosiding Sendi*, 726–736.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi (Pendekatan Kuantitatif)*.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., Anwar, R., Brawijaya, U., & Timur, J. (2016). Turnover Intention. 8(2), 89–95. Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap. *Jurnal Manajemen*, 20(03), 387–401. Widjaja. (2015). turnover intention karyawan. 66, 37–39.