

**Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Karyawan pada Antic Sport Center Karawang**

¹Nanda Zerlinda, ²Budi Rismayadi, ³Wike Pertiwi

Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana
Perjuangan Karawang

mn20.nandazerlinda@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

budirismayadi@ubpkarawang.ac.id², wikepertiwi@ubpkarawang.ac.id³.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the influence of compensation and workload on employee turnover intention at the antique sports center. This type of study applies quantitative with a population consisting of all employees of the Antic Sport Center, namely forty-five and a sample consisting of all employees of the Antic Sport Center, namely forty-five. The technique of sampling in this research uses a saturated sample, namely, all members of the population are sampled. Saturated sampling is often carried out when the population is relatively small, namely less than thirty people. The data collection technique used was questionnaires and observations of Antic Sport Center employees. In this study, the data analysis method used is multiple regression analysis, the data analysis of which is performed using the SPSS application program. Referring to the study results, the variable of compensation individually has a negative and insignificant affect on turnover intention at the antique sports center, meaning that when compensation is low, employee turnover intention will increase. The partial workload variable on turnover intention at the Antic Sport Center has a significant positive influence. This means that when the workload is high, the level of employee turnover intention increases, and simultaneously the compensation and workload variables on turnover intention at the Antic Sport Center have a significantly positive influence, meaning this reveals that the compensation and workload variables simultaneously will increase employee turnover intention.

Keywords: *Compensation, Workload, Turnover Intention*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Antic Sport Center. Jenis penelitian ini mempergunakan kuantitatif dengan jumlah Populasi yang terdiri dari jumlah seluruh karyawan antic sport center yakni empat puluh lima dan sampel yang terdiri dari jumlah seluruh karyawan Antic Sport Center dengan jumlah empat puluh lima. Teknik sampling pada penelitian ini dengan mempergunakan sampel jenuh yakni keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel, pengambilan sampel jenuh sering dilaksanakan bilamana populasinya relatif kecil yakni kurang dari tiga puluh orang. Teknik pengambilan data yang dipergunakan yakni dengan kuesioner dan observasi pada karyawan Antic Sport Center. Metode analisa data yang dipakai pada studi ini yaitu analisis regresi berganda yang analisis datanya dilaksanakan dengan mempergunakan program aplikasi SPSS. Merujuk pada hasil studi, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada antic sport center artinya ketika kompensasi rendah, sehingga *turnover intention* karyawan akan meningkat. Secara individual variabel

beban kerja terhadap *turnover intention* pada Antic Sport Center memiliki pengaruh signifikan positif. Artinya ketika beban kerja tinggi, sehingga akan terjadi peningkatan tingkat *turnover intention* karyawannya, serta secara simultan variabel kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada Antic Sport Center memiliki pengaruh secara signifikan positif, artinya hal ini mengungkapkan variabel kompensasi dan beban kerja secara bersamaan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama bagi suatu industri atau bisnis (Lestari et al., 2022). Aset utama perusahaan yang membantunya mencapai tujuannya merupakan sumber daya manusianya. Penggunaan sumber daya manusia, ataupun orang-orang, yang mengambil bagian aktif dalam operasi perusahaan dan menetapkan rencana, metode, prosedur, dan tujuan yang harus dipenuhi, merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilannya. Korporasi harus selalu mempertimbangkan, memelihara, dan meningkatkan sumber daya manusianya (Damayanti, 2021).

Antic Sports Center merupakan lokasi penyewaan lapangan futsal dengan fasilitas yang cukup lengkap, dengan konsep yang tentunya terkenal di Karawang. Antic Sport Center dibangun oleh Jamar Susanto pada tanggal 29 April 2012, berumur sekitar 12 tahun, beralamat di Jl. Syeh Quro Desa Lamarin Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang salah satu tempat penyewaan lapangan futsal modern (Malik 2019). Namun sayangnya dari tahun ketahun hingga saat ini antic sport center karawang masih sering mendapati karyawan yang keluar masuk dengan berbagai alasan. Pekerja yang merasa bahwa industri tempat mereka bekerja saat ini tidak memenuhi persyaratan dan harapan yang menyebabkan rasa tidak puas dan memutuskan untuk meninggalkan posisi mereka untuk berpindah bekerja atau *turnover intention*.



Gambar 1. Jumlah Karyawan yang Memilih Resign
Sumber : Antic Sport Center

Dapat dilihat grafik diatas dilihat bahwa *turnover intention* pada karyawan antic sport center karawang seiring berjalannya waktu bertambah terus menerus. Keinginan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan atau berniat mencari

pekerjaan ke tempat lain akan memberikan Efek buruk pada bisnis, seperti kondisi kerja yang tidak menentu dan biaya tenaga kerja yang sangat besar, sehingga membuat operasional bisnis menjadi tidak efisien dan tidak efektif (Damayanti, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan antic sport center karawang yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat banyak karyawan yang berhenti bekerja dan bahkan lebih memilih untuk pindah kerja. Menurut beberapa pegawai, gaji yang diterima tidak sepadan dengan tingkat pekerjaan yang dicapai sehingga mempengaruhi *Turnover intenion* karyawan. Kompensasi dapat dianggap sebagai bentuk rasa terima kasih yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dedikasinya. kompensasi juga berlaku sebagai ungkapan yang mengacu pada manfaat pada seorang karyawan (Haryanto et al., 2023). Pada antic sport center karawang pemberian upah karyawan tidak merata bukan hanya dibeda bagian dalam satu bagianpun berbeda beda tergantung seberapa lama mereka bekerja.

Range Gaji Karyawan	Jumlah Karyawan
1.000.000 - 1.500.000	20
1.500.000 - 2.000.000	7
2.000.000 - 2.500.000	7
2.500.000 -3.000.000	8
3.000.000 - 3.500.000	3

Gambar 2. Data Gaji Karyawan Antic Sport Center

Sumber : Antic Sport Center

Berdasarkan aturan mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 Gubernur Jawa Barat, UMP karawang sebanyak Rp5.176.179,07 pada Keputusan Gubernur Jawa Barat No: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 (Gubernur Jawa Barat, 2022). Hal ini sangat jauh berbeda dengan upah yang diberikan kepada karyawan antic sport center karawang.

Selain kompensasi fakor yang berdampak pada *turnover intention* yakni beban kerja. Beban kerja bisa dipahami seperti kumpulan pekerjaan seorang karyawan yang pelaksanaannya dibatasi waktu (Marhamah et al., 2022). Setelah dilakukan wawancara pada antic sport center karawang, hampir semua karyawan merasakan beban kerja yang diberikan bertambah seperti karyawan yang bekerja di bagian futsal juga harus bisa mem-*backup* bagian kolam renang begitupun sebaliknya dengan data sebagai berikut.

Keterangan

- KM : Kolam Renang
- F : Futsal
- B : Bilyard
- C : Caffe

Gambar 3. Data pekerjaan Karyawan

Karyawan	KM	F	B	C	Karyawan	KM	F	B	C	Karyawan	KM	F	B	C
K.1	√				K.16		√			K.31				√
K.2	√				K.17	√	√			K.32				√
K.3	√				K.18	√	√			K.33				√
K.4	√				K.19		√			K.34				√
K.5	√				K.20		√			K.35				√
K.6	√				K.21		√	√		K.36				√
K.7	√	√			K.22		√			K.37				√
K.8	√	√			K.23			√		K.38				√
K.9	√	√			K.24			√		K.39				√
K.10	√	√			K.25			√		K.40				√
K.11	√	√			K.26			√		K.41				√
K.12	√	√			K.27			√		K.42				√
K.13		√			K.28			√	√	K.43				√
K.14		√			K.29			√	√	K.44				√
K.15		√			K.30			√	√	K.45				√

Sumber : Antic Sport Center Karawang

Berdasarkan data diatas terdapat karyawan dari antic sport center karawang yang jumlah beban kerjanya bertambah dan tidak sesuai dengan kesepakatan awal . Beban kerja merupakan pekerjaan yang diembankan untuk pekerja yang harus dituntaskan dalam periode waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan pekerja. Setiap orang memiliki tingkat beban dan kapasitas yang bermacam-macam karena manusia terdiri dari tubuh dan jiwa. Sementara beban yang intensitasnya sangat kecil dapat memicu emosi stres atau kebosanan, beban yang sangat tinggi juga akan dapat menguras energi yang lebih banyak (Damayanti, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh (Damayanti, 2021) Hasil Penemuan menghasilkan bahwasanya secara simultan kompensasi dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia-Medan memiliki pengaruh signifikan positif. Namun berdasarkan penemuan (Marhamah et al., 2022) menghasilkan bahwasanya kompensasi secara negatif mempengaruhi *turnover intention* dan penelitian dari (Yosiana & Suci, 2022) beban kerja secara negatif mempengaruhi *turnover intention* pada Guru Honorer SD di Kabupaten Jembrana.

Sebagaimana latar belakang tersebut, sehingga penulis termotivasi guna melaksanakan penelitian terkait **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Antic Sport Center Karawang”**.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah praktik dan kebijakan untuk pengelolaan aspek manusia pada posisi manajemen, termasuk proses perekrutan,

seleksi, pelatihan, penghargaan, evaluasi kinerja karyawan, dan untuk membina dan mempertahankan karyawan. (Haeruddin, 2022) Sebagaimana dijelaskan (Huzain, 2021) sumber daya manusia ialah asset yang sangatlah signifikan bagi sebuah organisasi, dengan demikian peranan dan fungsionalnya tidak bisa diganti dengan sumber daya lain. Sumber daya manusia atau SDM dalam konteks MSDM yaitu keterpaduan keterampilan dan kemampuan kesadaran umum, pemikiran sistem dan analisis, yang ada dan terdapat pada setiap manusia (Dwi Suseno & Dkk, 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, bersimpulan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah pernyataan atas kepentingan tenaga kerja suatu perusahaan karena SDM mempunyai peranan yang sangatlah krusial dalam berkontribusi terhadap tujuan organisasinya.

a. Middle Theory

Teori mobilitas tenaga kerja dipergunakan sebagai *middle theory* penelitian ini. Perpindahan faktor produksi berupa tenaga kerja. Menurut asumsi, karyawan memiliki kemampuan untuk berpindah antara kedua perusahaan. Karyawan bisa berpindah antar perusahaan. Perpindahan ini dapat mengurangi angkatan kerja pada perusahaan sebelumnya, oleh karenanya menyebabkan peningkatan upah riil, sedangkan peningkatan kerja di perusahaan B akan menurunkan upah riil. Bilamana tidak ada kendala terhadap perpindahan tenaga kerja, maka perpindahannya ini akan berlanjut hingga kedua perusahaan memiliki produk marginal tenaga kerja yang sama (Ayuningtyas & Nugraha, 2020)

Teori mobilitas tenaga kerja ini melihat bagaimana beban kerja dan kompensasi memengaruhi kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, yang disebut *turnover intention*. Selama bertahun-tahun, kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan insentif lainnya, telah diakui sebagai faktor penting dalam menentukan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka dan seberapa dekat mereka dengan perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasi mereka tidak sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka cenderung menjadi tidak puas dan mungkin mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik di lokasi lainnya.

b. Applied Theory

1. Turnover Intention

Turnover Intention (desire to change job) merupakan kecenderungan atau intensitas seseorang untuk keluar dari perusahaan karena berbagai alasan, seperti kebutuhan guna memperoleh pekerjaan yang lebih baik. (Haliza, 2021). Menurut (Rokhmat, 2019) *Turnover Intention* adalah perilaku seorang pegawai untuk mengajukan berhenti dari pekerjaannya sesuai dengan pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan atau kehendak niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi yang didasari oleh keinginan untuk tidak melanjutkan bekerja atau mencari pekerjaan ke tempat kerja lain (Damayanti, 2021).

Berdasarkan penggambaran dari beberapa perspektif dan penjabaran dari pakar, berkesimpulan bahwasanya *Turnover Intention* ialah terjadinya keinginan perpindahan, dimana pekerja meninggalkan organisasi secara sukarela atau sesuai

dengan arahan perusahaan.

Menurut (Damayanti, 2021) terdapat sejumlah indikator yang bisa dipergunakan untuk pengukuran tingkat pengunduran diri karyawan ialah sebagai berikut:

1. Berpikir untuk berhenti Keadaan di mana pekerja sering mempertimbangkan untuk berhenti dari perusahaan meskipun mereka tidak ingin bekerja di tempat lain, serta keadaan di mana pekerja awalnya tidak berniat bertahan untuk jangka panjang
2. Keinginan untuk keluar Keadaan pegawai mempunyai rasa yang kuat untuk mengundurkan diri bekerja, ditandai dengan karyawan mulai berdiri dan bersiap untuk berangkat, semisal mempersiapkan apa yang akan dilakukan karyawan selanjutnya setelah keluar dari pekerjaan.
3. Pencarian kerja lainnya keadaan dimana seseorang aktif mencari informasi tentang peluang kerja lain bahkan ikut serta dalam seleksi proses atau wawancara dengan perusahaan lain.

2. Kompensasi

Menurut (Marhamah et al., 2022) kompensasi adalah apa yang pekerja dapatkan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap rencana kesehatan, liburan, pensiun, dan pendidikan bisnis serta untuk menerima diskon atas barang dagangan perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Menurut (Ahmad Yusup, Budi Rismayadi, 2023) Kompensasi dapat diartikan sebagai hadiah yang ditawarkan majikan kepada anggota staf mereka untuk menunjukkan rasa terima kasih atas kerja dan kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut (Febriana & Kustini, 2022) Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan atas layanan mereka dengan pembayaran tunai mingguan, bulanan, atau tahunan sebagai tanda penghargaan dikenal sebagai kompensasi., bulanan, atau tahunan sebagai ungkapan rasa terima kasih.

Dari uraian tersebut, bisa dipahami bahwasanya kompensasi yaitu bentuk balas jasa atau imbalan yang langsung berbentuk uang atau tidak langsung berbentuk tunjangan dan imbalan dari perusahaan kepada pegawai atas hasil kerjanya.

Menurut (Febriana & Kustini, 2022) indikator kompensasi mencakup :

- a. Gaji dan upah
- b. Tunjangan
- c. Insentif

3. Beban Kerja

Menurut (Fitriantini et al., 2019) Beban kerja merupakan hal yang termasuk tuntutan atau tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan, organisasi, atau tempat kerja. Beban kerja merupakan Kapasitas fisik untuk mengambil pekerjaan, dan itu harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada (Muslim, 2021). Menurut (Anastasia & Widiawan, 2023) Beban kerja merupakan kinerja perusahaan dalam hal beban kerja dan efisiensi kerja. Tugas yang, untuk mengumpulkan informasi, harus sering diselesaikan oleh pemilik bisnis atau kantor dalam jangka waktu tertentu

menggunakan analisis tugas, strategi manajemen, dan analisis beban.

Oleh karena itu, beban kerja bisa dimaknai sebagai seluruh jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi bagi pekerjanya untuk menyelesaikannya dalam jumlah waktu tertentu.

Menurut (Muslim, 2021) ada beberapa indikator beban kerja, antara lain:

1. Penggunaan Waktu Kerja

Dalam hal ini, SOP (Standard Operating Procedure) perusahaan mencantumkan jam kerja..

2. Tujuan yang ingin dicapai

Setiap pekerjaan selalu mempunyai tujuan. Perusahaan menargetkan dapat mempekerjakan agar karyawan dapat memaksimalkan efisiensi kerja.

3. Kondisi Pekerjaan

Pemahaman karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya tercermin dalam kondisi kerja yang disebutkan di atas.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian ini mencakup variabel independent yakni kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan variabel dependent yakni *turnover intention* (Y). Sebagaimana pandangan sejumlah pakar, berkesimpulan bahwasanya faktor yang bisa mempengaruhi keinginan berpindah yaitu faktor internal dan faktor eksternalnya (Purwati et al., 2020)

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

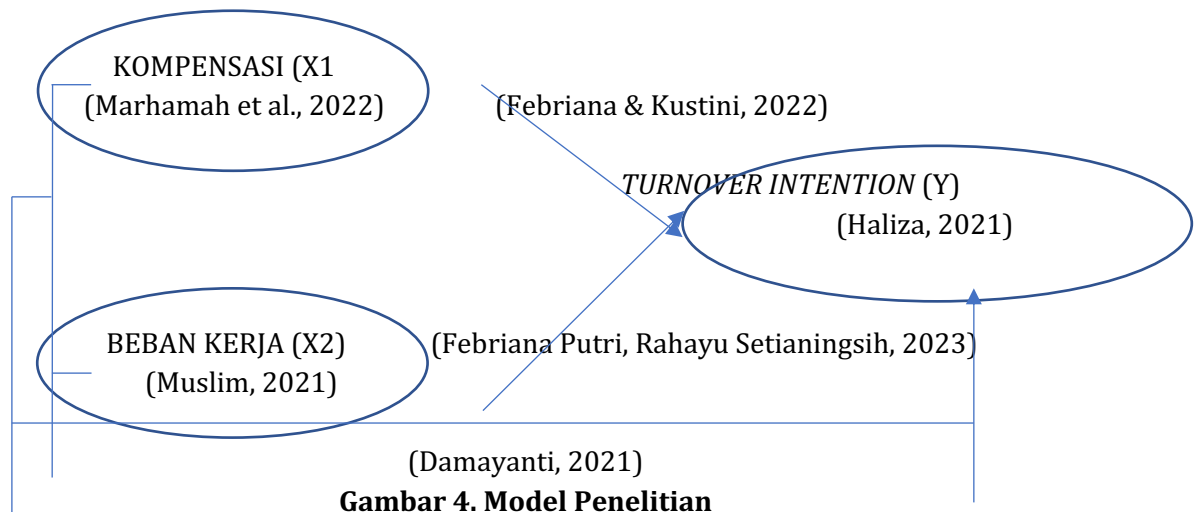
Menurut (Febriana & Kustini, 2022) kompensasi atau memberi penghargaan kepada karyawan atas layanan mereka dengan pembayaran tunai mingguan, bulanan, atau tahunan sebagai tanda penghargaan dikenal sebagai kompensasi (Purwati et al., 2020).

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kapasitas kerja yang haruslah disesuaikan dengan kuantitas karyawan saat ini dan juga kapasitas fisik untuk menerima pekerjaan dinamakan sebagai beban kerja (Muslim, 2021). Purwati et al., (2020) menerangkan dengan adanya beban kerja masing-masing karyawan, akan melaksanakan tugas berdasarkan dengan kebijakan atau standar yang ditentukan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut (Febriana & Kustini, 2022) kompensasi merupakan tanda penghargaan yang perusahaan berikan untuk stafnya berfungsi menjadi balas jasa atas layanan yang diberikan. *Turnover Intention* Karyawan tidak akan terjadi bila kompensasi dan beban kerja sesuai yang harusnya mereka terima.



Gambar 4. Model Penelitian

Sumber : Penulis (2023)

Hipotesis

- H1 : “Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Antic Sport Center Karawang”
- H2 : “Beban kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Antic Sport Center Karawang”.
- H3 : “Kompensasi, dan Beban kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Antic Sport Center Karawang”

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Desain penelitian ini mempergunakan *explanatory research*, tujuannya guna menganalisa adanya hubungan antara dua ataupun lebih variabel yang dapat dikendalikan atau diubah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penelitian penjelasan. (Marhamah et al., 2022).

b. Populasi

Populasi merupakan topik umum yang mencakup item ataupun orang dengan suatu atribut yang digunakan oleh peneliti untuk diperiksa dan dibuat kesimpulannya (Marhamah et al., 2022). Populasi yang diteliti yaitu seluruh Karyawan Antic Sport Center Karawang dengan jumlah 45 Orang.

c. Sampel

Sampel yaitu bagian dari ukuran dan susunan populasi. (Marhamah et al., 2022). Pada penelitian ini pengambilan sampel mempergunakan *purposive sampling*, perihal ini teknik *sampling jenuh* yang berjumlah 45 karyawan, artinya dari populasi saat ini akan dijadikan sampel penelitian sebanyak 45 karyawan tetap.

d. Teknik Sampling

Dalam riset kali ini digunakan sampling jenuh. Menurut (Amanda Nurfahrani, 2020) Menggunakan sampling jenuh, setiap anggota populasi dimasukkan dalam sampel. Ketika populasi cukup kecil kurang dari 30 orang atau pada saat penelitian memiliki tujuan untuk menarik kesimpulan dengan tingkat kesalahan yang sangat sederhana.

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan data yang dipergunakan yaitu : (1) Kuesioner, instrument penelitian yang mencakup pertanyaan yang disusun menurut variasi indikator dengan pilihan ganda atau pilihan jawaban; (2) Observasi, khususnya pendekatan Pengamatan langsung atau terarah dan dokumentasi gejala subjek penelitian ialah pengumpulan data. (Saputra et al., 2022)

f. Sumber data

Pada studi ini mempergunakan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu informasi yang dihimpun peneliti langsung dari sumber aslinya, sementara data sekunder yaitu informasi yang sudah dipublikasikan dan dihimpun dari sumber tidak langsung, seperti arsip catatan pemerintah atau perpustakaan (Febriana & Kustini, 2022)

g. Teknik analisis

Penelitian kali ini mempergunakan analisis regresi linier berganda mencakup pendekatan analisa data, dengan berbantuan program aplikasi SPSS yang digunakan untuk melakukan analisa data, analisis regresi linier berganda ini dipergunakan dalam rangka memastikan dampak korelasi antara variabel independen dan dependen. (Febriana & Kustini, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y)

Berdasar pada analisis yang dilaksanakan, sehingga bisa dijabarkan secara merinci hasil uji validitas. Hasil uji validitas keseluruhan item dari Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Turnover Intention (Y). Dasar pembuatan keputusan dalam pengujian validasi ialah nilai-nilai pada tabel r dan artinya. Bilamana nilai rhitung > rtabel artinya terdapat korelasi antar variabel yang bersangkutan, kebalikannya bilamana rhitung < rtabel artinya tidak ada korelasi antar variabel yang terkait (Febriana Putri, Rahayu Setianingsih, 2023). Dengan Jumlah sampel 45, dan signifikansinya tabel r yang ditemukan 5% = $45-2 = 0,2940$

No Item Kuisisioner	X1	X2	Y	r tabel	Keterangan
1	0.726	0.720	0.806	0,294	Valid
2	0.990	0.840	0.815	0,294	Valid
3	0.990	0.840	0.815	0,294	Valid
4	0.990	0.720	0.806	0,294	Valid

5	0.990	0.720	0.806	0,294	Valid
6	0.990	0.328	0.806	0,294	Valid
7	0.990	0.840	0.815	0,294	Valid
8	0.990	0.840	0.815	0,294	Valid
9	0.990	0.840	0.815	0,294	Valid
10	0.990	0.840	0.815	0,294	Valid
11	0.990	0.720	0.806	0,294	Valid
12	0.726	0.364	0.390	0,294	Valid
13	0.990	0.388	0.815	0,294	Valid
14	0.990	0.720	0.806	0,294	Valid
15	0.855	0.388	0.806	0,294	Valid

Gambar 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y)

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan gambar 5, setelah dilakukan uji statistik, terlihat hasil output akhir SPSS Hasil uji validitas 15 pernyataan mengenai variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) dianggap semua variabel valid karena nilai korelasi keseluruhan item yang terkoreksi > 0,2940

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	.992	Reliabel
X2	.933	Reliabel
Y	.863	Reliabel

Gambar 6. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Dan Turnover Intention (Y)

Sumber : Peneliti 2023

(Damayanti, 2021) menyatakan bahwa reliabilitas konstruk variabel dinyatakan baik bilamana nilai Cronbach alpha > 0,60. Berdasar pada Gambar 6 didapat bahwasanya nilai *alpha cronbach's* untuk semua variabel antara lain Kompensasi, Beban Kerja, dan *Turnover Intention* ialah > 0,60 sehingga hasil keseluruhan uji reliabilitasnya ialah reliabel/konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas terdiri dari perbandingan data A dengan titik data yang terdistribusi normal dengan kesamaan nilai rerata dan deviasi standar. Tujuan dari uji ini adalah guna mengungkapkan apakah sebaran datanya normal. Bilamana hasil Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan nilai signifikan >0,05, jadi residu dinyatakan terdistribusi normal. Bilamana hasil nilai sig. <0,05, sehingga data residu tidak memiliki sebaran normal (Febriana Putri, Rahayu Setianingsih, 2023).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.41199565	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.105	
	Negative	-.102	
Test Statistic		.105	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.239	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.228
		Upper Bound	.249

Gambar 7. Uji Normalitas

Sumber : Peneliti 2023

Sebagaimana tabel tersebut, berkesimpulan bahwasanya uji normalitas KolmogorovSmirnov didapatkan nilai signifikansi 0,249 > 0,05 bisa dimaknai bahwas model regresi sesuai dengan dengan asumsi normalitasnya.

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda dipergunakan sebagai analisa data pada studi ini. Dalam rangka mengungkapkan dampak korelasi antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan analisis linier.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.166	3.205		-2.547	.015
	KOMPENSASI	.033	.029	.042	1.128	.266
	BEBAN_KERJA	1.088	.042	.964	26.104	<.001

a. Dependent Variable: *TURNOVER_INTENTION*

Gambar 8. Hasil Uji analisis Linier Berganda

Sumber : Peneliti 2023

Persamaan regresi linier tersebut, secara parsial mendeskripsikan korelasi antara variabel independent dengan variabel dependent. Sebagaimana persamaan ini kita bisa menyimpulkan bahwasanya :

1. Nilai konstanta yaitu -8.166 dianggap mempunyai nilai nol (0) dalam keadaan dimana variabel *turnover intention* (Y) tidak mendapat pengaruh variabel lain yakni variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) .
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) yakni 0,033. Perihal ini

mengindikasikan bahwasanya variabel kompensasi secara negatif mempengaruhi niat berpindah. Bermakna setiap naiknya satu satuan pada variabel kompensasi meningkatkan nilai sebesar. Dengan asumsi variabel lain sebesar tetap, maka variabel niat berpindah meningkat sebanyak 0,345.

3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) yaitu 1.088 yang mengungkapkan bahwasanya variabel beban kerja secara positif mempengaruhi *turnover intention*. Artinya, setiap naiknya satu satuan pada variabel beban kerja sehingga nilai *Turnover Intention Variable Sales Intention Variable* meningkat menjadi kurang lebih 0,832.

Hasil Uji t

Tujuan dari uji ini adalah guna membuktikan sejauh mana dampak variabel bebas kepada variabel terikat. Uji ini dilangsungkan guna memperbandingkan nilai t tabel sebesar dengan margin of error (α) senilai 5%. Rumus untuk menentukan nilai t tabel ialah $t = (a/2 ; n-k-1)$ (Febriana Putri, Rahayu Setianingsih, 2023).

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.166	3.205		-2.547	.015
	KOMPENSASI	.033	.029	.042	1.128	.266
	BEBAN_KERJA	1.088	.042	.964	26.104	<.001

a. Dependent Variable: *TURNOVER_INTENTION*

Gambar 9. Hasil Uji t

Sumber : Peneliti 2023

$$t (a/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 45-2-1) = 0,025 ; 42 = 2.016$$

Variabel X1 terhadap Y

Sebagaimana tabel yakni hasil uji t mengungkapkan bahwasanya nilai signifikansi tidak berpengaruh Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) yaitu $0.266 > 0,05$ serta nilai Ttabel Hitung $1.128 < 2.016$ sehingga hipotesisnya ditolak. Bermakna, kompensasi tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Variabel X2 terhadap Y

Sebagaimana tabel yani hasil uji t menunjukkan bahwasanya nilai signifikan pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) yakni $0.001 < 0,05$ serta nilai Thitung $26.104 > 2.016$ sehingga hipotesis diterima. Bermakna beban kerja signifikan dan berpengaruh kepada *turnover intention*

Hasil Uji f

Uji ini dibuat guna membuktikan akankah seluruh variabel independent bisa mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Cara yang dipakai ialah dengan

memperbandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuannya yaitu :
 Bilamana : $p > 0,05$ = ditolaknya H_a dan diterimanya H_0 . Namun $<0,05$ H_a diterima.
 Rumus uji f ialah $f(k; n-k)$ (Damayanti, 2021).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1480.187	2	740.093	354.337	<,001 ^b
	Residual	87.724	42	2.089		
	Total	1567.911	44			

a. Dependent Variable: *TURNOVER_INTENTION*

b. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA, KOMPENSASI

Gambar 10. Hasil Uji f

Sumber : Peneliti 2023

$$F(k; n-k) = F(2; 43) = 3,21$$

Dari hasil uji simultan seperti terlihat pada Gambar diatas diperoleh hasil Fhitung sebesar 354.337 jauh lebih tinggi dari nilai Ftabel yakni 3,21 dan nilai signifikansi yakni 0,001 <0,05 dengan demikian hipotesisnya diterima. Atau dikatakan, kompensasi dan beban kerja ialah satu kesatuan yang dapat berpengaruh pada *Turnover Intention*.

Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.941	1.445

a. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: *TURNOVER_INTENTION*

Gambar 11. Hasil Koefesien Determinasi

Sumber : Peneliti 2023

Sebagaimana gambar tersebut, nilai R yaitu 0,941 atau 94,1%. Hasil ini mengungkapkan bahwasanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen ialah 94,1%. Bermakna kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) mempunyai pengaruh senilai 94,1% terhadap *turnover instention* (Y), dan selebihnya sebesar 5,9% mendapat pengaruh variabel dan faktor lain yang tidak dijelaskan pada studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Sebagaimana hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya kompensasi tidak mempengaruhi *turnover turnover* dan tidak berpengaruh signifikan. Perihal ini diperlihatkan dari analisis nilai thitung yakni $1,128 < 2.016$ dan nilai signifikan 0.266

> 0,05. Bermakna makin rendah kompensasi yang diperoleh, sehingga bertambah tinggi keinginan *turnover intention* karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Sebagaimana hasil di atas mengungkapkan bahwasanya beban kerja terhadap *turnover Intention* mempunyai pengaruh signifikan. Perihal ini mengindikasikan analisis nilai thitung sebesar $26.104 > 2.016$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$. Bermakna, bertambah besar beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, sehingga akan menaikkan *turnover intention* karyawan

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Sebagaimana output, didapatkan variabel X1 dan X2 secara simultan mempengaruhi Y dengan nilai sig. yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai Fhitung $354.337 > Ftabel 3,21$. Jadi, berkesimpulan bahwasanya H3 diterima, bermakna ada pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

KESIMPULAN

Setelah melewati beberapa tahap penghimpunan data, pengolahan data, serta analisis data, sehingga diperoleh hasil analisa antara lain :

1. Terlihat dari uji t diatas mengungkapkan bahwasanya Kompensasi (X1) secara signifikan tidak mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) dan nilai signifikansi $0.266 > 0,05$ serya nilai ttabel $< T$ hitung $1.128 < 2.016$ sehingga hipotesis ditolak. Artinya ketika kompensasi rendah sehingga *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Dapat dilihat dari uji t di atas menunjukkan Beban Kerja (X2) secara signifikan dan positif mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) dan nilai sig. $0.001 < 0,05$ dan nilai Ttabel $> T$ hitung $26.104 > 2.016$ sehingga hipotesis diterima. Artinya ketika beban kerja tinggi sehingga tingkat *turnover intention* karyawan pun mengalami peningkatan.
3. Dapat dilihat dari uji f diatas bahwasanya ada pengaruh signifikan dan positif secara bersamaan variabel kompensasi dan beban kerja kepada *turnover intention* dengan nilai Fhitung $354.337 >$ dari nilai Ftabel $3,21$ dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Arah positif ini mengungkapkan bahwasanya variabel kompensasi dan beban kerja secara bersamaan akan terjadi peningkatan *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yusup, Budi Rismayadi, W. P. (2023). *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 6(2), 342–354.
- Ahmad Yusup, Budi Rismayadi, W. P. (2023). *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 6(2), 342–354.
- Amanda Nurfahrani, H. A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan*. 1(7).

- Anastasia, S., & Widiawan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di PT. X. *Titra*, 11(2), 145–152.
- Ayuningtyas, F., & Nugraha, H. S. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BURUH DI KABUPATEN KUDUS (STUDI KASUS PADA PT . PURA BARUTAMA UNIT OFFSET DIVISI PRODUKSI) compensation , job insecurity and turnover intention*. 23(4), 1–6.
- Damayanti, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap turnover intention intention pada karyawan PT Cola Cola Amatil Indonesia*.
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Febriana Putri, Rahayu Setianingsih, A. K. mah. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gubernur Jawa Barat. (2022). Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023. *Bandung*, 5.
- Haeruddin, N. M. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIR*.
- Haliza, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pegawai Honor Kantor badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat*. 1–23.
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTDPuskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Huzain, H. (2021). PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Lestari, W., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2022). Efektivitas SDM untuk Meningkatkan Kinerja pada Pegawai BPR Wibawa Mukti Jabar. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 622–625.
- Malik, M. A. (2016). Rancang Bangun Sistem Informasi Akuntansi Penyewaan Lapangan Futsal Pada Antic Sport Center Karawang. *Correspondencias &*

Análisis, 15018, 1–23.

- Marhamah, N. N., Hermani, A., Seno, D., & Nugraha, H. S. (2022). (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT . Sandang Asia Maju Abadi) Pendahuluan Kajian Teori Hipotesis. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 11*(3), 551–557.
- Muslim, M. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA. 24*(3), 462–472.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 370*(3), 370–381.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rokhmat. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION(Studi pada CV Gunung Mas Satria Mandiri di kebumen). *Ekonomi, 1–19.*
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8*(2), 1491.
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Burnout Serta Damxss paknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen, 8*(1), 186–195.