

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mukti Indo Utama

Sri Lestari¹, Tri Lestari^{2*}

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 11480.
Email: 64207066@bsi.ac.id¹, tri.tle@bsi.ac.id^{2*}

Submit: 07-01-2025	Revisi: 24-01-2025	Terima 29-01-2025	Terbit Online: 31-03-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini dilakukan pada PT Mukti Indo Utama bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di PT Mukti Indo Utama. Data dikumpulkan melalui survei terhadap 40 karyawan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *non-probability* sampling dengan memakai sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan PT Mukti Indo Utama, metode analisis data yang digunakan ialah metode regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics V.29. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Beban kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). 2) Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). 3) Beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Mukti Indo Utama.

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

ABSTRACT

Abstracts - This research was conducted at PT Mukti Indo Utama with the aim of analyzing the influence of workload (X1) and compensation (X2) on employee turnover intention (Y) at PT Mukti Indo Utama. Data was collected through a survey of 40 employees using a questionnaire. This sampling technique uses non-probability sampling using saturated sampling. The sample in this research was 40 employees of PT Mukti Indo Utama. The data analysis method used was the multiple linear regression method using IBM SPSS Statistics V.29 software. This research concludes that: 1) Workload (X1) has no partial effect on turnover intention (Y). 2) Compensation (X2) partially influences turnover intention (Y). 3) Workload (X1) and compensation (X2) simultaneously influence turnover intention (Y) of PT Mukti Indo Utama employees.

Keywords: Workload, Compensation, *Turnover Intention*.

1. PENDAHULUAN

Beban kerja sering kali menjadi kendala ketika karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas berat, termasuk lembur, dalam waktu singkat untuk mencapai tujuan produksi namun kompensasi tidak sesuai harapan menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan meningkatkan risiko *turnover intention*, atau niat untuk berhenti dari pekerjaan. Menurut Sunarso dalam (Sulastris & Onsardi, 2020) Beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu entitas organisasi atau individu dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Berikut Indikator beban kerja menurut Munandar dalam (Salsabila, 2022), ada 5 indikator dalam beban kerja yaitu:

- Beban pekerjaan yaitu jumlah job desk yang ditentukan oleh perusahaan untuk diselesaikan.
- Beban waktu merupakan periode yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas yang telah diberikan.
- Beban fisik mengacu pada ketegangan fisik dan disebabkan oleh tujuan kerja tertentu. Misalnya, kelelahan atau
- masalah kesehatan.
- Beban mental merujuk pada sebuah tekanan psikologis yang dirasakan ketika seseorang gagal mencapai tujuan kerja dalam periode waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, pemotongan gaji, bahkan PHK.
- Beban psikologis adalah banyaknya pekerjaan yang mempengaruhi jiwa seorang karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan tertentu, dan dinyatakan

g. dalam bentuk kesulitan berkonsentrasi, ketegangan, iritasi, kebingungan, dll.

Menurut Sedarmayanti dalam (Akbar et al., 2023) Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas dedikasi dan usaha yang mereka berikan kepada perusahaan. Untuk memastikan karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Kompensasi disimpulkan sesuatu imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan menjadi bentuk apresiasi atas donasi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi meliputi honor pokok, tunjangan, bonus, dan bonus lain yang bertujuan guna menjaga kesejahteraan karyawan.

Berikut 4 indikator kompensasi menurut (Badriyah, 2015) :

- Gaji, upah, dan imbalan yang dibayarkan secara teratur dan dengan jaminan pasti kepada karyawan tetap.
- Apresiasi berupa bonus atau insentif diberikan kepada jajaran pimpinan yang mencatatkan pencapaian di atas parameter kinerja yang ditetapkan. Pemberian tambahan kompensasi ini dimaksudkan untuk mendorong semangat kerja aparatur negara sehingga dapat meningkatkan capaian produktivitas mereka.
- Penghargaan yang diberikan untuk memberikan kenyamanan dan keamanan selama jam kerja, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun atau bentuk tunjangan lain seperti pembayaran pada hari libur, hari raya, dll.
- Fasilitas tersedia sebagai bagian dari program layanan karyawan untuk memudahkan pekerjaan.

Menurut Sopiah & Sangadji dalam (Restiana, 2024) mengonseptualisasikan *turnover intention* sebagai dorongan dalam diri karyawan untuk beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Fenomena *turnover intention* mencerminkan hasrat pegawai untuk mengakhiri hubungan kerja secara sadar dalam periode waktu yang akan datang. Lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan hubungan dengan manajemen termasuk di antara faktor-faktor yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Adrias dalam (Mustopa, 2024) saat terjadi *Turnover Intention*, perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja yang perlu segera diisi dengan karyawan baru. Proses ini melibatkan pengeluaran sejak awal memiliki data yang sumbernya memiliki keterbatasan yang pasti secara kuantitas dengan demikian jumlahnya bisa dihitung.

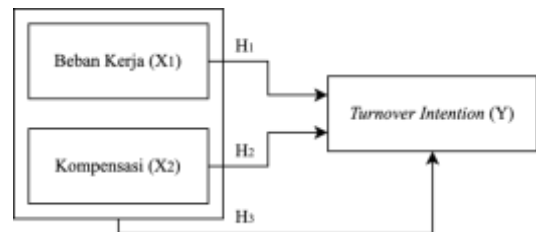
Penelitian ini menggunakan perspektif Syahronia pada penelitian (Adrias, 2021) untuk menetapkan indikator-indikator turnover intention sebagai berikut:

- Muncul kecenderungan atau gagasan untuk mengundurkan diri dalam benak pegawai. Kondisi ini menggambarkan individu yang tengah menimbang pilihan antara bertahan atau melepaskan posisi mereka saat ini. Rasa

ketidakpuasan terhadap pekerjaan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri dari posisinya sekarang.

- Menelusuri peluang karier baru. Situasi ini menunjukkan adanya hasrat seseorang untuk mengeksplorasi kesempatan berkarir di entitas organisasi lainnya. Ketika pegawai kerap dibayangi pemikiran untuk mengundurkan diri, mereka mulai aktif mencermati prospek pekerjaan yang menjanjikan di luar perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.
- Membandingkan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu membandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi lain di bidang dan posisi yang sama ataupun berbeda, dengan mempertimbangkan beban kerja, jam kerja (rata-rata), komitmen waktu, kompensasi dan prosedur operasional.

Penelitian ini didasarkan pada adanya research gap yang ditemukan dalam studi-studi sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa secara positif kerja beban pekerjaan dan kompensasi atau imbalan yang diterima seorang karyawan berpengaruh positif dan signifikan kepada variabel *turnover intention* di PT WJI Cikarang (Murti et al., 2023). dan ditemukan bahwa variabel beban pekerjaan dan variabel kompensasi atau imbalan yang diterima seorang karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan kepada variabel turnover intention di PT Sandang Asia Maju Abadi (Marhamah et al., 2022). Sehubungan dengan hal tersebut, kerangka berpikir yang digunakan adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (Penulis, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Mengacu pada kerangka berpikir penelitian, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₀₁: Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mukti Indo Utama.

H_{a1}: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mukti Indo Utama.

H₀₂: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mukti Indo Utama.

H_{a2}: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mukti Indo Utama.

H₀₃: Beban kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mukti Indo Utama.

H_{a3}: Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Mukti Indo Utama.

2. METODE PENELITIAN

Studi yang berlangsung di PT Mukti Indo Utama sepanjang tahun 2024 ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Riset ini tergolong dalam kategori asosiatif kausal, dengan fokus mengkaji dampak variabel X terhadap variabel Y dalam perspektif kausalitas. Dalam konstruksi penelitian ini, beban kerja ditetapkan sebagai variabel (X1), kompensasi sebagai variabel (X2), dan *turnover intention* sebagai variabel (Y).

Mengacu pada pendekatan sampling jenuh dipilih sebagai metode pengambilan sampel, yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subjek penelitian. Adapun penelitian ini mengikutsertakan keseluruhan tenaga kerja PT Mukti Indo Utama yang berjumlah 40 orang sebagai responden. Adapun dalam studi ini, peneliti memutuskan untuk menerapkan tiga instrumen utama guna memperoleh informasi yang diperlukan, yakni melalui pengamatan di lapangan, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan dokumentasi terkait. Dalam proses pengukurannya, penelitian ini berpijak pada instrumen skala Likert yang menyajikan lima opsi tanggapan, dengan setiap butir pertanyaan memiliki jarak interval yang setara.

Tabel 1. Nilai Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono dalam (Fadilah & Banin, 2022)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen kuesioner yang telah diisi oleh 40 orang tenaga kerja PT Mukti Indo Utama. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner untuk menginvestigasi tiga variabel penelitian: beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan *turnover intention* (Y). Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan melaksanakan serangkaian analisis statistik, meliputi uji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian,

pengujian asumsi klasik, serta evaluasi pengaruh variabel baik secara individual melalui uji t maupun kolektif menggunakan uji F. Analisis statistik dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 29.0 untuk memproses data penelitian. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

3.1. Kualitas Data

Analisis kualitas data dikeabsahkan menggunakan SPSS versi 29.0 untuk melihat layak atau tidaknya sebuah data yang ada.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menganalisis korelasi antara nilai r-hitung terhadap r-tabel sebagai dasar penentuan signifikansi. Penghitungan derajat kebebasan (df) mengimplementasikan formula $n-k$, dengan n merepresentasikan total sampel dan k menggambarkan jumlah konstruk dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden ($N = 40$), sehingga menghasilkan $df = 38$ yang diperoleh dari pengurangan $40 - 2$. Berdasarkan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$, nilai r-tabel yang menjadi standar pengujian validitas ditetapkan sebesar 0.312. Untuk hasil pengujian validitas pada penelitian ini, lihat tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

Butir	R _{hitung}			R _{tabel}	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.596	0.678	0.907	0.312	Valid
2	0.774	0.638	0.925		
3	0.731	0.795	0.939		
4	0.871	0.856	0.898		
5	0.577	0.744	0.866		
6	0.859	0.642			
7	0.867	0.741			
8	0.875				
9	0.884				
10	0.819				

Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menilai apakah pengumpul data menunjukkan ketepatan, keakuratan, kestabilan, dan konsistensi dalam menggambarkan fenomena yang sama dalam kesempatan yang berbeda. Reliabilitas instrumen penelitian dinilai berdasarkan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan nilai ambang batas 0.60 sebagai standar minimum. Evaluasi reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 29.0, dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data

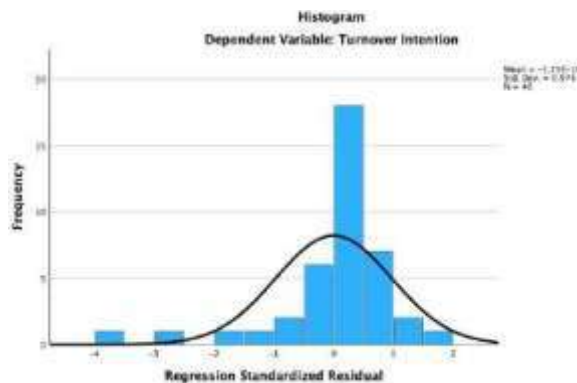
Variabel	Nilai Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.930	0.60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.850		
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.945		

Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

3.2. Uji Asumsi Klasik

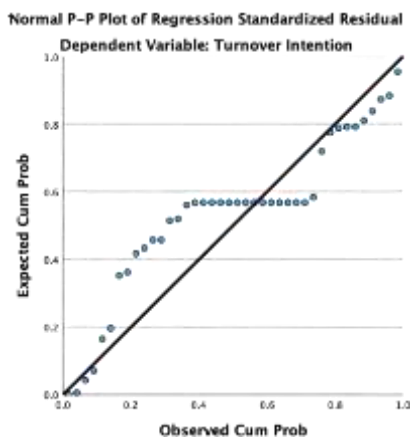
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi tidak terganggu oleh berbagai kejadian tak terduga atau abnormal. Pengujian yang biasanya dilakukan diantaranya pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Untuk memverifikasi hasil uji normalitas dalam penelitian ini, visualisasi lengkapnya dapat diamati pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil analisis terhadap visualisasi histogram di atas mengungkapkan suatu pola distribusi yang menarik, di mana grafik membentuk kurva menyerupai lonceng terbalik yang secara harmonis mengikuti garis kurva normalitas. Karakteristik distribusi semacam ini memberikan konfirmasi bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi prasyarat asumsi normalitas. Untuk melengkapi analisis ini, visualisasi grafik probability plots atau yang dikenal sebagai grafik P-Plot dapat diamati pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)
Gambar 3. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Berdasarkan gambar grafik *probability plots* diatas pada pengujian normalitas untuk penelitian ini menyatakan bahwa, pola titik yang menyebar cenderung menyerupai pola diagonal atau garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memeriksa ada tidaknya korelasi di antara variabel-variabel independen yang diteliti, yaitu fasilitas dan lingkungan kerja. Dalam mengevaluasi hasil uji multikolinearitas, peneliti menggunakan dua parameter utama: nilai toleransi yang harus berada di atas ambang 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang tidak boleh melampaui angka 10. Ketika kedua kriteria ini terpenuhi, maka variabel independen tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinearitas. Temuan lengkap dari pengujian multikolinearitas dapat ditelaah pada tabel yang tersaji di bagian bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

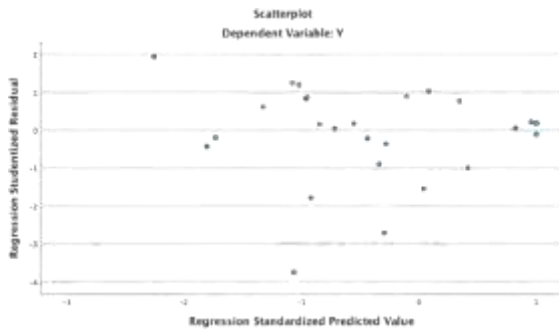
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	.277	3.614
Kompensasi	.277	3.614

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

Analisis multikolinearitas terhadap variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai toleransi 0.277 yang melebihi batas minimum 0.1, sementara nilai *variance inflation factor* (VIF) tercatat sebesar 3.614, berada di bawah ambang kritis 10. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa model penelitian tidak mengalami permasalahan multikolinearitas.

Evaluasi heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengkaji stabilitas varian residual antar observasi dalam model regresi, dengan memanfaatkan visual *scatterplot* sebagai alat deteksi. Interpretasi dilakukan berdasarkan pola sebaran titik pada grafik: adanya formasi titik-titik yang membentuk pola sistematis mengindikasikan kehadiran heteroskedastisitas, sedangkan distribusi titik yang menyebar secara acak di sekitar titik nol sumbu Y menunjukkan model yang homoskedastis. Untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dapat merujuk pada tabel berikut:



Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)
Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

3.3. Uji Hipotesis

Penelitian ini mengimplementasikan dua metode analisis statistik untuk mengevaluasi hubungan antar variabel: uji T yang menganalisis pengaruh parsial dan uji F yang menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pelaksanaan uji T, setiap variabel bebas dievaluasi secara terpisah untuk mengukur kontribusinya terhadap variabel terikat, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Dasar pengambilan keputusan berpijak pada dua kondisi: ketika H_0 ditolak dan H_a diterima, terindikasi adanya pengaruh signifikan positif secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, penerimaan H_0 dan penolakan H_a menandakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Studi dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) menggunakan 40 responden sebagai sampel. Hasil lengkap pengujian T dapat diamati pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
Beban Kerja	.926	.361
Kompensasi	2.103	.042

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

Evaluasi statistik melalui uji t dalam penelitian ini menganalisis pengaruh dua variabel independen—beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2)—terhadap turnover intention (Y) sebagai variabel dependen. Jika dijabarkan perhitungan di atas dengan rumus adalah $t(0.05/2 : 40 - 2 - 1) = t(0.025 : 37)$ maka dilihat dari t_{tabel} dari perhitungan di atas diperoleh hasilnya adalah 2.026. Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan yakni:

Tabel 6. Kesimpulan Uji T (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	0.926	2.026	0.361	H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak
Kompensasi (X_2)	2.103		0.042	H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima

Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

Berdasarkan tabel di atas maka keterangan hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen di atas adalah:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_{a1})

Hasil analisis menunjukkan hubungan antara beban kerja (X_1) dengan turnover intention (Y), dimana nilai p-value 0.361 melampaui ambang signifikansi 0.05. Nilai t_{hitung} yang tercatat 0.926 juga lebih rendah dibandingkan t_{tabel} 2.026. Kondisi ini menghasilkan penerimaan H_{01} dan penolakan H_{a1} , mengindikasikan ketiadaan pengaruh signifikan dan positif dari beban kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y) di kalangan karyawan PT Mukti Indo Utama secara parsial.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_{a2})

Pengujian relasi kompensasi (X_2) dengan turnover intention (Y) mengungkap nilai signifikansi 0.042 yang berada di bawah 0.05, disertai t_{hitung} 2.103 yang melampaui t_{tabel} 2.026. Hasil ini mengarah pada penerimaan H_{a2} dan penolakan H_{02} , membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X_2) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan PT Mukti Indo Utama secara parsial.

Analisis pengaruh simultan variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap turnover intention (Y) dilakukan melalui uji F. Pengujian ini menggunakan dua parameter utama dalam pengambilan keputusan: perbandingan nilai F-hitung dengan F-tabel, serta nilai signifikansi pada tingkat $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan: penolakan H_{03} dan penerimaan H_{a3} terjadi ketika F-hitung melebihi F-tabel atau nilai signifikansi berada di bawah 0,05, mengonfirmasi adanya pengaruh simultan yang positif dan signifikan. Sebaliknya, penerimaan H_{03} dan penolakan H_{a3} berlaku bila F-hitung lebih rendah dari F-tabel atau nilai signifikansi melampaui 0,05, mengindikasikan tidak adanya pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA	
F	Sig.
15.527	<.001 ^b

Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

Hasil uji F simultan terhadap turnover intention (Y) yang melibatkan variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) menghasilkan nilai F-tabel sebesar 3,24 pada derajat kebebasan $F(2:38)$. Berdasarkan analisis varians, diperoleh F-hitung 15,527 yang melampaui F-tabel 3,24, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari nilai $\alpha = 0,05$. Temuan ini

menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a , yang mengkonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Mukti Indo Utama.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini mengkaji seberapa kuat variabel independen berkontribusi pada perubahan variabel dependen. Hasil pengukuran tersebut memberikan pemahaman komprehensif tentang keterkaitan antar variabel serta besaran dampak yang dihasilkan tiap variabel independen terhadap variabel dependen yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-.606	3.982
	Beban Kerja	.140	.151
	Kompensasi	.514	.245

Sumber: (Penulis, 2024)

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,606 + 0,140 X_1 + 0,514 X_2$$

Model regresi tersebut mengindikasikan koefisien bernilai positif pada variabel beban kerja dan kompensasi dalam hubungannya dengan *turnover intention*.

- Konstanta a sebesar -0,606 menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan PT Mukti Indo Utama adalah sebesar -0,606 apabila beban kerja dan kompensasi bernilai 0.
- Analisis data menunjukkan koefisien beban kerja bernilai positif 0,140, mengindikasikan setiap kenaikan satu unit beban kerja (X_1) akan mendorong peningkatan *turnover intention* (Y) sebesar 0,606 unit, dengan kondisi variabel lain tetap. Nilai positif ini merefleksikan korelasi linear antara kedua variabel tersebut, dimana intensitas *turnover intention* karyawan meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja yang ditetapkan perusahaan.
- Variabel kompensasi (X_2) memiliki koefisien positif 0,514, dimana setiap penambahan satu unit kompensasi berimplikasi pada kenaikan *turnover intention* (Y) sebesar 0,514 unit, dengan variabel lainnya tetap. Arah positif dari koefisien ini menggambarkan relasi paralel antara kompensasi dan *turnover intention*, dimana tingkat *turnover intention* karyawan bertambah seiring meningkatnya kompensasi yang mereka terima

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi mengukur tingkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan model regresi yang telah dirumuskan.

Analisis koefisien determinasi parsial mengukur kontribusi mandiri setiap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Kalkulasi ini memungkinkan identifikasi variabel yang memiliki dampak terbesar terhadap variabel dependen. Temuan hasil uji koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.606	3.982			-.152	.880			
	Beban Kerja	.140	.151	.213		.926	.361	.626	.150	.112
	Kompensasi	.514	.245	.485		2.103	.042	.666	.327	.255

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

Evaluasi determinasi parsial dalam penelitian ini mengkaji sejauh mana variabel (Febriyanti et al., 2024) independen—beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2)—berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen *turnover intention* (Y). Kalkulasi menggunakan formula koefisien determinasi parsial menghasilkan data yang tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero Order	Hasil Nilai Beta x Zero Order x 100 %	R Square %
Beban Kerja (X_1)	0.213	0.626	13.3	45.6
Kompensasi (X_2)	0.485	0.666	32.3	

Sumber: (Penulis, 2024)

Analisis koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengukur sejauh mana beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara kolektif dapat menjelaskan variasi dalam *turnover intention* (Y). Studi ini mengevaluasi kontribusi gabungan kedua variabel independen tersebut terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi simultan ditampilkan dalam tabel yang tercantum di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Simultan Untuk Nilai R Square (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.676 ^a	.456	.427	3.600
---	-------------------	------	------	-------

a. *Predictors*: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja
Sumber: Data diolah SPSS v.29 (Penulis, 2024)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi simultan, terungkap bahwa variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) memberikan pengaruh yang bermakna terhadap *turnover intention* (Y). Nilai *R Square* mencapai 0.456, menunjukkan kontribusi sebesar 45.6%. Sementara itu, tabel berikut dapat digunakan untuk menelaah seberapa kuat pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rentang nilai 0 yang mengindikasikan pengaruh lemah hingga 1 (100%) yang menandakan pengaruh kuat terhadap variabel terikat:

Tabel 12. Hasil Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan

Variabel	Hasil Beta x Zero Order x 100% (SE)	R Square%	Hasil Perhitungan SR SE(X)%/R2	Keterangan
Beban Kerja (X1)	13.3	45.6%	29	Berpengaruh Kuat
Kompensasi (X2)	32.3		71	
TOTAL	45.6%		100%	

Sumber: (Penulis, 2024)

Tabel tersebut mengungkapkan bahwa koefisien determinasi mencapai nilai sempurna 1 atau 100% pada variabel dependen *turnover intention* (Y), mencerminkan interpretasi yang akurat dan menyeluruh dari kedua variabel independen - beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) - tanpa celah kesalahan dalam pemodelannya.

3.6. Pembahasan

1. Ha1: Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT Mukti Indo Utama

Penelitian ini menghasilkan nilai thitung sebesar 0,926 yang berada di bawah nilai ttabel 2,026, disertai dengan tingkat signifikansi 0,361 yang melampaui ambang batas 0,05. Analisis ini menyimpulkan bahwa dalam pengujian parsial di PT Mukti Indo Utama, variabel beban kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang positif maupun signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Temuan ini diperkuat oleh riset (Adinda & Sari, 2023) yang mengkaji "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Pada PT. Everbright Medan". Studi tersebut mengungkap bahwa pengujian relasi antara variabel beban kerja dan *turnover* tidak menunjukkan signifikansi yang berarti. Hasil statistik mencatat nilai signifikan 0,021 yang tidak

mencapai ambang 0,05, sementara nilai thitung tercatat -2,428 yang berada di bawah ttabel 2,032. Kesimpulan ini menegaskan ketiadaan pengaruh beban kerja terhadap *turnover* di kalangan karyawan PT. Everbright Medan, dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang tidak melampaui 5% dan thitung yang tidak mencapai nilai tabel. Hasil riset (Putri et al., 2023) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Salmah Arowana Lestari" justru menemukan temuan yang berbeda. Analisis statistik mengungkap nilai signifikansi 0,00 yang tidak mencapai 0,05, dengan nilai thitung 4.314 yang mengungguli ttabel 2.036. Interpretasi data ini mengarah pada kesimpulan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap *Turnover Intention* di kalangan karyawan PT Salmah Arowana Lestari. Kesimpulan ini ditopang oleh nilai signifikansi 0,00 yang berada di bawah α (alpha) 0,05, mengakibatkan penolakan H0 dan penerimaan H1.

2. Ha2: Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT Mukti Indo Utama

Pengujian statistik mengungkap nilai thitung 2,103 yang melampaui ttabel 2,026, dengan tingkat signifikansi 0,042 yang berada di bawah ambang 0,05. Perbandingan thitung 2,103 yang mengungguli ttabel 2,026 menegaskan dominasi thitung. Analisis ini mengindikasikan bahwa dalam pengujian parsial di PT Mukti Indo Utama, variabel kompensasi menghadirkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Kesimpulan ini mendapat dukungan dari studi (Putri et al., 2023) yang mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Salmah Arowana Lestari". Riset tersebut mengungkap bahwa pengujian relasi antara variabel kompensasi dan *turnover* menghasilkan dampak positif dan signifikan. Data statistik mencatat nilai signifikan 0,00 yang tidak mencapai 0,05, dengan thitung 2,129 yang mengungguli ttabel 2,036. Interpretasi ini menegaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan PT. Studi ini menemukan hasil yang kontras dengan penelitian sebelumnya oleh (Pradana & Susilowati, 2022) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan". Pada penelitian Salmah Arowana Lestari, hubungan antara variabel terkonfirmasi melalui signifikansi di bawah 5% dan nilai t-hitung yang melebihi t-tabel. Sebaliknya, penelitian Pradana & Susilowati menghasilkan nilai signifikansi 0,067 yang melampaui ambang kritis 0,05, dengan t-hitung

sebesar 0,951 yang berada di bawah t-tabel 1,97. Temuan ini mendukung hipotesis H1 yang menyatakan "Kompensasi tidak berpengaruh substansial terhadap niat berpindah" pada karyawan PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2.

3. Ha3: Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan PT Mukti Indo Utama

Pengujian simultan melalui uji F memperoleh F-hitung 15,527 (sig. 0,001) yang melampaui F-tabel 3,24 ($\alpha = 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT Mukti Indo Utama.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Yolanda & Kasmita, 2022) berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront". Studi tersebut mencatat nilai F sebesar 5,249, melampaui F-tabel 3,16, dengan signifikansi 0,003 yang berada di bawah ambang kritis 0,05. Hasil ini menegaskan adanya pengaruh signifikan dari seluruh variabel independen terhadap turnover intention di Harris Resort Batam Waterfront, mendukung penerimaan hipotesis H4.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja, kompensasi, terhadap turnover intention karyawan PT Mukti Indo Utama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Evaluasi uji T parsial mengindikasikan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan turnover intention. Hal ini tercermin dari t-hitung (0,926) < t-tabel (2,026) dengan nilai signifikansi 0,361 > 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berkontribusi secara substansial terhadap turnover intention di PT Mukti Indo Utama.
2. Kontras dengan variabel beban kerja, evaluasi parsial terhadap kompensasi mengindikasikan pola yang distingtif. Perhitungan statistik menghasilkan nilai t-hitung 2,103 yang melampaui t-tabel 2,026, dengan tingkat signifikansi 0,042 di bawah ambang 0,05. Temuan ini memvalidasi eksistensi pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan PT Mukti Indo Utama.
3. Evaluasi simultan menghasilkan nilai F-hitung 15,527 dengan signifikansi 0,001, yang secara substansial melampaui nilai kritis F-tabel 3,24 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Mukti Indo Utama.

Mengacu kepada keseluruhan hasil analisis dari kesimpulan yang terpapar diatas, didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu :

1. Perusahaan
 - a. Agar terhindar dari beban kerja yang berlebihan, PT Mukti Indo Utama sebaiknya memperhatikan kemampuan dan kapasitas karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Dengan mempertimbangkan keahlian masing-masing individu serta memberikan waktu yang cukup, perusahaan dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Langkah ini akan membantu mengurangi kelelahan dan kejenuhan, yang pada gilirannya dapat menurunkan niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) di kalangan karyawan.
 - b. Perusahaan disarankan untuk menyeimbangkan kompensasi dan beban kerja serta memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan melalui pemberian tunjangan kesehatan, jaminan hari tua, dan fasilitas kerja yang memadai. Tunjangan ini akan menciptakan rasa aman bagi karyawan, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

2. Akademis

Hasil riset ini dapat menjadi referensi berharga bagi kalangan akademis yang berniat mendalami dinamika pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention. Temuan yang dipaparkan juga berkontribusi memperkaya pemahaman tentang signifikansi pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks organisasi.

3. Peneliti

Peneliti perlu memperhatikan batasan-batasan yang ada dalam penelitian ini, seperti keterbatasan data atau sampel yang digunakan. Untuk pengembangan lebih lanjut, peneliti dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih variatif, seperti mewawancarai karyawan, tentang motivasi karyawan terkait turnover intention.

4. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk memperdalam investigasi mengenai hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan menggunakan populasi sampel yang lebih komprehensif untuk meningkatkan validitas dan generalisasi hasil penelitian. Pendekatan ini berpotensi menghasilkan perspektif yang lebih komprehensif tentang berbagai faktor pemicu turnover. Selain itu, perluasan lingkup penelitian ke berbagai perusahaan lain akan memungkinkan terciptanya analisis komparatif yang dapat memvalidasi temuan-temuan dalam studi ini.

REFERENSI

- Adinda, & 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. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.151>
- Adrias. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam*. Putera Batam University.
- Akbar, M. F., Rita Tri Yusnita, & Suci Putri Lestari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 20–41. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.278>
- Badriyah, M. (2015). *Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Fadilah, F., & Banin, A. Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Febriyanti, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Yapari, P. (2024). *Manajemen dan Pariwisata PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND CEMARA HOTEL JAKARTA (THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON sEMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAND CEMARA HOTEL JAKARTA)* Emron Edison.
- 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. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Murti, A. D., Sheviyani, H., Desiree, H. S., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 2(2), 153–161. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v2i2.92>
- Mustopa, H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 1–7.
- Pradana, J. I., & Susilowati, H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 2(2), 125–133.
- Putri, Setianingsih, R., & Kusumah, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SALMAH AROWANA LESTARI. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>
- Restiana, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Cv. Sarana. *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Salsabila. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba Turen)*. 153.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(Juny), 83–98.
- Yolanda, E., & Kasmita. (2022). 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. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i3.41872>