

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. MEDIA SURYA PRODUKSI

Taripar Sembiring dan Sri Widodo
Mahasiswa dan Dosen S2 Unsurja
Taripar366@gmail.com dan wiesda82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Media Surya Produksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Populasi adalah 82 orang karyawan PT. Media Surya Produksi. Dengan teknik *sampling* jenuh diperoleh 82 orang. Data dianalisis menggunakan Excell dan SPSS versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi sebesar 22,9 %; Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi sebesar 48%; Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar 22%; Disiplin Kerja serta berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap *Turnover* sebesar -43,1%; Kompensasi serta berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar -50,4%. Implikasi, untuk menurunkan *Turnover Intention* karyawan PT. Media Surya Produksi, perlu mengurangi beban kerja, serta meningkatkan disiplin kerja dan memperbaiki sistem kompensasi.

Kata Kunci: beban kerja, disiplin kerja, kompensasi, turnover intention.

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan inti organisasi yang wajib dikembangkan dengan mengikuti dinamika perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi (TIK). Tujuannya agar karyawan tersebut berkualitas dan mampu mencapai *competitive advantage*. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha (Husaini, 2017). Dalam mengelola sumber daya, satu hal yang perlu diperhatikan yaitu perilaku karyawan. Fenomena yang seringkali terjadi adalah keinginan pindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Hidayati & Trisnawati, 2016).

Turnover sering dipersepsikan negatif sebagai akibat bekerja sebagai batu loncatan kemudian pindah ke perusahaan lain yang lebih menjanjikan seolah merupakan fenomena biasa. Isu mengenai karyawan yang berhenti bekerja di suatu perusahaan kemudian bekerja pada perusahaan kompetitornya bukan merupakan hal yang baru. Hal inilah yang turut mendorong meningkatnya *turnover* karyawan PT

Media Surya Produksi. Dari tahun ke tahun karyawan yang keluar jumlahnya cenderung meningkat, sehingga dikhawatirkan hal ini dapat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan. Jumlah *turnover* di PT Media Surya Produksi rata-rata selama lima tahun sebesar 14,14% dipersepsikan terlalu tinggi. Tingginya angka *turnover* tersebut disebabkan oleh persepsi beban kerja oleh karyawan. Karyawan yang menerima pekerjaan di luar kemampuannya, dipersepsikan sebagai beban kerja berlebih. Disisi lain, karyawan belum sepenuhnya menyadari dan menaati peraturan organisasi. Sedangkan beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan imbalan (kompensasi) yang didapat karyawan di perusahaan. Tingginya persepsi beban kerja, kurangnya disiplin kerja dan ketidaksesuaian penerimaan kompensasi berimplikasi terhadap tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan.

KAJIAN TEORETIK

Turnover Intention

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hasibuan, 2017: 119).

Disintesis *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk berhenti dari tempatnya bekerja dan memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan atau tingkat dimana seseorang memiliki kemungkinan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya yang dipengaruhi oleh ketidakpuasan di perusahaan dan memiliki keinginan individu untuk perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. yang tercermin dari dimensi berhenti bekerja; meninggalkan pekerjaan; dan tidak memiliki masa depan yang baik dengan indikator efektivitas tugas; pikiran untuk keluar; niat untuk keluar; Keinginan untuk mencari pekerjaan lain; absensi meningkat; Malas bekerja; Pelanggaran bekerja dan Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meshkati dalam Tarwaka, 2014: 104). Beban kerja diukur menggunakan tiga dimensi yaitu: beban fisik, beban mental, dan beban waktu (Munandar, 2016: 23).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan untuk jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010), dalam keadaan normal (Haryono, 2014). Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi (Robbins & Judge, 2014). Beban kerja dapat juga terjadi saat banyak tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut, sebagai tuntutan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dalam organisasi (Sunarso, 2010, Robbins & Judge, 2014).

Disintesis beban kerja adalah suatu bentuk pekerjaan atau tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi ataupun perusahaan yang bersifat fisik maupun mental yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat didefinisikan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018: 193). Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2017: 96). Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya apabila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41).

Disintesis disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, kesediaan dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja atas layanan atau kontribusi mereka kepada organisasi (Salisu et al., 2015). Kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya (Syafri dan Alwi, 2014: 85). Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena melibatkan kelayakan, logika, rasional, dan

pertanggungjawaban serta faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Tujuan kompensasi adalah memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

Disintesis kompensasi adalah imbalan atas sejumlah pengorbanan berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu seorang karyawan yang merupakan haknya setelah menyelesaikan kewajibannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*), dengan metode survei. Jumlah populasi sebanyak 82 orang, menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 82 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dianalisis dengan Skala Likert untuk mengungkap sikap responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan *software* SPSS 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	α	Sig.	A	
X ₃ atas X ₁	0,000	0,05	0,060	0,05	Signifikan dan Linear
X ₃ atas X ₂	0,000	0,05	0,880	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₁	0,000	0,05	0,065	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₂	0,000	0,05	0,999	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₃	0,000	0,05	0,051	0,05	Signifikan dan Linear

1. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kompensasi (X₃) atas Beban Kerja (X₁)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kompensasi (X₃) atas beban kerja (X₁) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,060) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kompensasi (X₃) atas Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kompensasi (X_3) atas disiplin kerja (X_2) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,880) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

3. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi *Turnover Intention* (Y) atas Beban Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi *turnover intention* (Y) atas beban kerja (X_1) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,065) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

4. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi *Turnover Intention* (Y) atas Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi *turnover intention* (Y) atas disiplin kerja (X_2) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,999) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

5. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi *Turnover Intention* (Y) atas Kompensasi (X_3).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi *turnover intention* (Y) atas kompensasi (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,051) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Pengujian Hipotesis

Model Substruktural 1, terdiri dari *constant*, beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

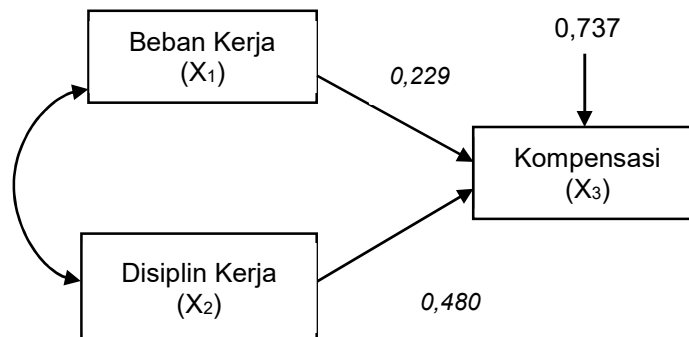
Penghitungan analisis jalur model Substruktural 1 ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1
Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,268	16,952		2,080	,042
	Beban kerja	,228	,110	,229	2,081	,042
	Disiplin Kerja	,462	,106	,480	4,361	,000

a. Dependent Variabel: Kompensasi

Hasil estimasi model Substruktural 1 ditampilkan pada gambar 1



Gambar 1
Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1

1. Pengaruh langsung positif Beban Kerja (X₁) terhadap Kompensasi (X₃).

Nilai koefisien jalur *beban kerja* (X₁) terhadap *kompensasi* (X₃) sebesar 0,229 dengan nilai thitung sebesar 2,081 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, beban kerja (X₁) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *kompensasi* (X₃) karyawan PT. Media Surya Produksi.

2. Pengaruh langsung disiplin kerja (X₂) terhadap Kompensasi (X₃)

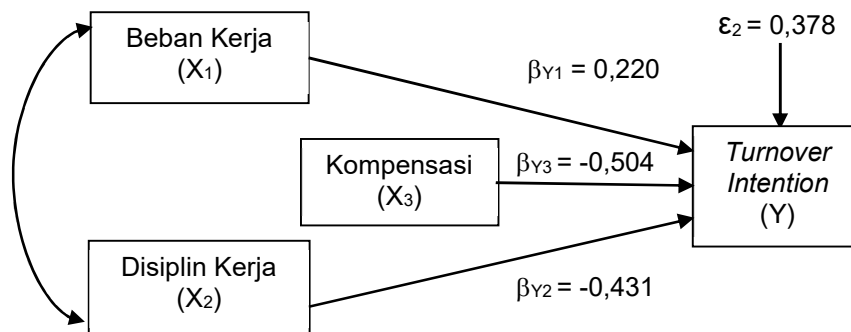
Nilai koefisien jalur *disiplin kerja* (X₂) terhadap *kompensasi* (X₃) sebesar 0,480 dengan nilai thitung sebesar 4,361 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, *disiplin kerja* (X₂) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *kompensasi* (X₃) karyawan PT. Media Surya Produksi.

Model Substruktural 2, terdiri dari *constant*, beban kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kompensasi (X₃). Penghitungan analisis jalur model Substruktural 2 ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2
Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	182,355	11,979		15,223	,000
	Beban kerja	,209	,078	,220	2,694	,009
	Disiplin Kerja	-,395	,083	-,431	-4,758	,000
	Kompensasi	-,480	,089	-,504	-5,403	,000

a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*



Gambar 2
Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2

3. Pengaruh langsung beban kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y)

Nilai koefisien jalur kompetensi terhadap beban kerja sebesar 0,220 dengan nilai thitung sebesar 2,694 dan nilai probabilitas Sig. (0,009) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Media Surya Produksi.

4. Pengaruh langsung positif disiplin kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)

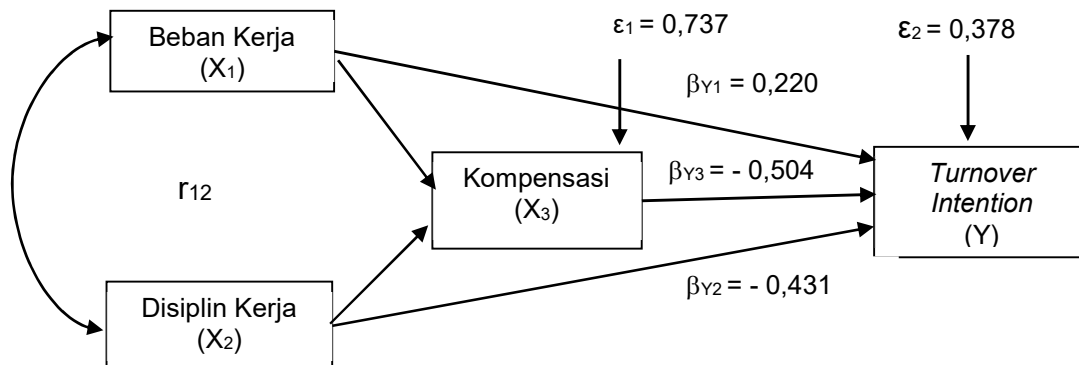
Nilai koefisien jalur fasilitas belajar terhadap kinerja sebesar -0,431 dengan nilai thitung sebesar -4,758 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Media Surya Produksi.

5. Pengaruh langsung positif kompensasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Nilai koefisien jalur *efikasi diri* terhadap *motivasi belajar* sebesar -0,504 dengan nilai thitung sebesar -5,403 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, *kompensasi* berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Media Surya Produksi.

Tabel 4
Pengaruh Langsung Antar Variabel

No	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Sig.	α	Keterangan
1.	X_1 terhadap X_3 (β_{31})	0,229	0,042	0,05	Signifikan
2.	X_2 terhadap X_3 (β_{32})	0,480	0,000	0,05	Signifikan
3.	X_1 terhadap Y (β_{y1})	0,220	0,009	0,05	Signifikan
4.	X_2 terhadap Y (β_{y2})	- 0,504	0,000	0,05	Signifikan
5.	X_3 terhadap Y (β_{y3})	- 0,431	0,000	0,05	Signifikan



Gambar 3
Model Empiris Antar Variabel

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kompensasi (X_3)

Hasil analisis hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompensasi sebesar 22%. Apabila karyawan menerima beban kerja yang melebihi kemampuannya, maka akan berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Hasil ini selaras dengan pendapat Harras (2020:123) bahwa kompensasi adalah timbal balik dari sejumlah pengorbanan, yang sudah semestinya para pekerja dapatkan haknya. Sedangkan beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan

pekerjaan yang harus dihadapi, mengingat kerja manusia bersifat fisik dan mental, maka masing-masing punya tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Tarwaka, 2014:104). Jika karyawan menerima beban kerja tinggi melebihi dari kemampuannya, maka karyawan tersebut akan mendapat peluang untuk menerima gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas yang setara dengan beban pekerjaannya. Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi (Sinambela, 2018).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kompensasi (X_3)

Hasil analisis hipotesis membuktikan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompensasi sebesar 48%. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Harras (2020:123) bahwa kompensasi adalah timbal balik dari sejumlah pengorbanan, yang sudah semestinya para pekerja dapatkan haknya. Sedangkan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Karyawan yang memiliki disiplin kerja sesuai ketentuan organisasi akan berpengaruh terhadap kompensasinya.

Hasil uji hipotesis ini mendukung penelitian Fauzi (2014), Tindow (2021) dan Rahayu (2020) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 22%. Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2014:104). Sedangkan *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hasibuan, 2017:119). Indikator *turnover* terdiri dari *Intention to quit* (niat untuk keluar), *Job search* (pencarian pekerjaan), *Thinking of quit* (memikirkan keluar) (Kuncoro dalam Kartono, 2017:44). Karyawan yang merasa bahwa tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya terlalu besar cenderung berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Artinya, semakin besar beban kerja yang ditanggung seorang karyawan, akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* nya.

Hasil uji hipotesis ini mendukung penelitian Rumawas (2015), Tambengi et al. (2016), Qureshi et al. (2013), Fitriani dan Yusiani (2020), Egarini dan Prastiwi (2022) yang menyimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis hipotesis membuktikan disiplin kerja berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap kompensasi sebesar - 50,4%. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2017:96). Sedangkan *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan (Darma, 2013:1). Karyawan yang berperilaku tidak disiplin dan tidak menaati peraturan perusahaan mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki *turnover intention* dengan alasan akan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Hasil uji hipotesis ini mendukung penelitian Kolompoy (2019), Maulidiyah (2020), Fitriani dan Yusiani (2020) menyimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis hipotesis membuktikan kompensasi berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar -43,1%. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani dalam Widodo, 2016:155). Sedangkan *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan diantaranya keinginan mendapatkan pekerjaan lebih baik (Hasibuan, 2017: 119). Jika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan cenderung ingin meninggalkan perusahaan dengan alasan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Artinya, kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil uji hipotesis ini mendukung penelitian Meilano & Nugraheni (2017), Johannes et al. (2014), Aamir, et al. (2014), Arianto, A & Syihabudhin (2018), Purwati et al. (2020) dan Astuti (2022) yang menyimpulkan kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan PT. Media Surya Produksi sebesar 22,9%.
2. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan PT. Media Surya Produksi sebesar 48%.
3. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Media Surya Produksi sebesar 22%.
4. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Media Surya Produksi sebesar -50,4%.
5. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Media Surya Produksi sebesar -43,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, M., Khan, S., & Du, J. (2014). An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(December), pp. 206–214.
- Arianto, A. & Syihabudhin. (2018). The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory), *1st IRCEB: The First International Research Conference on Economics and Business*
- Astuti. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Pemasaran*, Vol.2, No.1. pp.103-115.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: JP. Books.
- Dharma. (2013). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* Vol 1, No. 3, September 2022 pp.26-40, ISSN (online) 2829-2154
- Fauzi. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. *Jurnal EMBA*, 2014, Vol.2, No.2
- Harras, H., Endang, S., & Wahyudi (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Hasibuan, M. S. P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

_____ (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bagian Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *EKSIS*. Vol. XI, No 1, 2016, ISSN: 1907-7513

Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, Edisi 51.

Johannes, Edward, & Rofi'i, M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 141- 152.

Kartono. (2017). *Personality , Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout* pendekatan dalam melihat *Turnover Intention*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Kolompoy, D., Adolfini, Palandeng, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention., *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 7 ,No.4, 2019: 393-412*.

Maulidiyah, A. J., Dianawati, D.S., Suharso, A. A. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Jawa Pos Radar Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* , 4 (2).2020, pp.1-4

Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Journal Of Management*, 6(4), 1–11.

Munandar, A., S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia Press.

Purwati, A. Y., Salim, C. A., Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.8, No.3. pp.370-381. E-ISSN: 2580-3743

Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. "X." *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307

Qureshi, M. I., Iftikhar, M., & Abbas, S. G. (2013). Relationship Between Job Stress , Workload , Environment and Employees Turnover Intentions : What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.

Rahayu, T. P., LIANA, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah: Vol.6, No.3 (Special Issue) Desember, 2020, pp.1-9. P-ISSN: 2460-4089, e-ISSN: 2528-2948*

- Robbins, S. P. & Timothy A Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Manado). *Jurnal Logos Spectrum*, 10(3)
- Salisu, J. B., Chinyio, E., Suresh, S. (2015), The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria, *The Business and Management Review*, Vo. 6, No. 4
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarso. (2010). Pengaruh, Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol 4 No.1. Haryono, 2014
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan, Kerja, dan Produktifitas*. Surakarta: Harapan Press.
- _____ (2014). *Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomic dan Aplikasi Ditempat Kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., Sendow, G. M. (2021). *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru*. Tesis. Universitas Mercu Buana,
- Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media