

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENSION KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAJI – OKU SELATAN

Neneng Aulia Rahmi¹, Mardiah Kenamon², Rosmala Dewi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja

Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301

e-mail : aulia.awe2496@gmail.com¹, kenamonmardiah@gmail.com²,

rosmaladewi0310@gmail.com³

ABSTRACT

This study discusses the effect of workload and compensation on employee turnover intention at PT. Mitra Beton Mandiri Tigadihaji Dam Project - South OKU. The population in this study were 30 employees of PT. Mitra Beton Mandiri. The analytical method used was quantitative method using Multiple Linear Regression analysis tool. The results of the t-test analysis of the workload variable (X1) are 2.956, which is greater than the t table of 2.05183, stated that the variable (X1) has a significant effect on employee turnover intention at PT. Mitra Beton Mandiri, while the t-test of the compensation variable (X2) is -1.694, which is smaller than the t table of 2.956, stated that the compensation variable (X2) does not have a significant effect on employee turnover intention at PT. Mitra Beton Mandiri. The calculate F value 6,096 was greater than F Table of 3,35 stated that together workload and compensation has significant influence on turnover intention at PT. Mitra Beton Mandiri Tigadihaji Dam Project - South OKU. The value of the coefficient of determination (R Square) of 0.311 mean that in this case the contribution of the influence of Workload and Compensation on Employees' Turnover Intension is 31,1%, while the remaining 68,8% was influenced by other variables excluded in thils research model such a work environment, leadership style, and organizational culture.

Keywords – Workload, Compensation, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intension karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Mitra Beton Mandiri. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan alat analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis t hitung variabel beban kerja (X1) adalah sebesar 2,956 lebih besar dibanding t tabel 2,05183 menyatakan variabel (X1) berpengaruh signifikan terhadap turnover intension karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri, sedangkan t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar -1,694 lebih kecil dibanding t tabel 2,956 menyatakan variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intension karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri. Nilai F hitung sebesar 6,096 lebih besar dibanding f tabel 3,35 menyatakan secara bersama sama beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap turnover intension karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri. Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,311 menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X1) terhadap turnover intension adalah sebesar 31,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Kata Kunci – Beban Kerja, Kompensasi, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut Sutrisno (Herrlina ert al., 2022) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik

yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Menurut (Parela, 2022:5) kekuatan internal dalam perusahaan bisa diperbaiki dengan cara memajemen sumber daya manusia dengan benar sehingga bisa menekan angka *turnover intension* di dalam perusahaan. Menurut Issa *turnover intension* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Murslim, 2021). Dengan menekan angka *turnover intension*, perusahaan juga bisa mencapai kinerja yang maksimal, menurut Afandi kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Santika et al., 2024). Dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik & peningkatan kinerja karyawan secara konsisten harus selalu dijaga (Martini et al., 2024).

Faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah sistem pemberian beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan bisa membuat kelelahan bagi karyawan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional yang muncul seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Mahawati et al., 2021: 52). Faktor lain yang menjadi penyebab tingginya tingkat *turnover intension* karyawan dalam satu perusahaan adalah kompensasi.

Menurut (Hasiburan 2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapat pekerja sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Parela, 2022:5) Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup agar mencapai kinerja yang diharapkan dan mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* di perusahaan.

PT Mitra Beton Mandiri adalah produsen *Ready Mix Concrete* yang berpusat di Pekanbaru Riau yang salah satu cabangnya berada di Tigadihaji-OKU Selatan. Berikut adalah data *Turnover Intension* karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri cabang Tigadihaji OKU Selatan tahun 2020-2023 pada tabel 1.

Tabel 1. Rekapitan *Turnover Intension* karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Periode 2020-2023

No	Tahun	Total Karyawan Awal Periode	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Periode	Persentase
1	2020	20	7	3	24	13,64%
2	2021	24	9	5	28	19,23%
3	2022	28	8	6	30	20,69%
4	2023	30	6	4	32	12,90%

Dari data *turn over* di atas, bisa dilihat bahwa tingkat keluar masuk karyawan setiap tahunnya tergolong tinggi karena menurut (Ridlo, 2012:5) *Turnover* umumnya dinyatakan dalam satu tahun dan tidak boleh lebih dari 10 % pertahun.

Permasalahan yang mengakibatkan tingginya angka *turnover intension* karyawan yaitu terkait dengan beban kerja dan kompensasi. Permasalahan mengenai beban kerja terdapat pada indikator jam kerja efektif, di mana karyawan bekerja sering melebihi jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan permintaan dari kontraktor di lapangan atau pemberi proyek, di mana karyawan harus selalu siap kapanpun diminta untuk memulai produksi, termasuk pada tengah malam. Fenomena lain mengenai variabel beban kerja adalah pada indikator latar belakang pendidikan, di mana pada PT. Mitra Beton Mandiri pendidikan tidak menjadi dasar tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan, seperti seorang lulusan SLTA bisa mengepalai divisi pemeliharaan sementara terdapat anggotanya yang sarjana.

Adapun fenomena terkait dengan kompensasi terdapat pada indikator kelayakan, di mana besaran kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dihitung secara profesional baik secara kuantitas (jumlah) maupun kualitas (kesesuaian), seperti tidak adanya perhitungan uang lembur bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja, baik itu sampai larut malam ataupun sampai subuh.

Penelitian sebelumnya yang dikakukan oleh (Marhamah ert al., 2022) yang meneliti tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intension* karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi yang menyatakan tentang beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intension* karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Purrwati ert al., 2020) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru yang menyatakan hasil

bahwa kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh pada *turnover intension* karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh (Shochifah 2022) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wono Salam Makmur Jombang yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intension* karyawan.

Dengan adanya *research gap* di atas dan permasalahan yang ditemui pada variabel beban kerja dan kompensasi peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intension* karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji - OKU Selatan”.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Menurut (Surtriso, 2023:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway (Parela, 2022:8) meliputi : memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya, membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM, menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi

Beban Kerja

Menurut (Dewi et al., 2023) beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Sedangkan menurut Yuniarsih (Natalia ert al., 2023) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab pekerjaan bagi setiap karyawan untuk diselesaikan sesuai dengan peraturan

yang ditetapkan oleh perusahaan, di mana setiap beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing karyawan berbeda antara satu dan lainnya sesuai dengan jabatan dan kualifikasinya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Harini (Burdiasa, 2021:32) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik, (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Indikator beban kerja menurut (Budiasa, 2021:34) adalah :

1. Jam kerja efektif, di mana karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
2. Latar belakang pendidikan, di mana pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan, di mana jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Kompensasi

Menurut Sholihin kompensasi merupakan hasil kerja baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain - lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Husnah et al., 2024). Kompensasi yang diterima para karyawan dimana perusahaan maupun organisasi telah mengalokasikan kompensasi tersebut harus proporsional dengan prestasi dan kinerja pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mujannah (Purspitasari et al., 2024) "*Compensation is form of remuneration or reward given to individuals for performing assigned tasks or meeting predetermined standards or timelines*". Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat (Sapurtra et al., 2022).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun barang/fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Beberapa bentuk kompensasi yang dikemukakan oleh (Harras et al., 2020:125) yaitu : kompensasi finansial (gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, komisi,), kompensasi instrinsik (promosi dan cuti). Menurut (Zurnaidah et al., 2020:4) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah : pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, pemerintah, perserikatan buruh, anggaran tenaga kerja, dan pembuat keputusan kompensasi.

Indikator kompensasi menurut (Harras et al., 2020:130) adalah :

1. Kelayakan, organisasi benar-benar menghirtung besaran kompensasi secara profesional, tidak ada sedikit pun keringat pekerja yang terlewatkan.
2. Keadilan, apakah berbagai jenis dan bentuk kompensasi telah diberikan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.
3. Ketepatan, kompensasi diberikan sesuai jabatan, waktu dan risiko pekerjaan.

Turnover Intention

Menurut Siregar (Suprihati, 2023:19) *turnover intension* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Selanjutnya menurut Ahmad dalam (Tampurbolon & Sagala, 2020) mengatakan *turnover intension* yaitu respon kognitif karyawan yang dihadapkan pada kondisi suatu organisasi tertentu yang merangsang mereka mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sebagai niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahawa *turnover intention* adalah niat yang muncul dari seseorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja karena beberapa hal seperti merasa tidak nyaman, ingin mencari kesempatan yang lebih bagus, dan berniat untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Menurut Mobley (Surprihati, 2023:26) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intension* antara lain :

1. Karateristik individu, organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya.

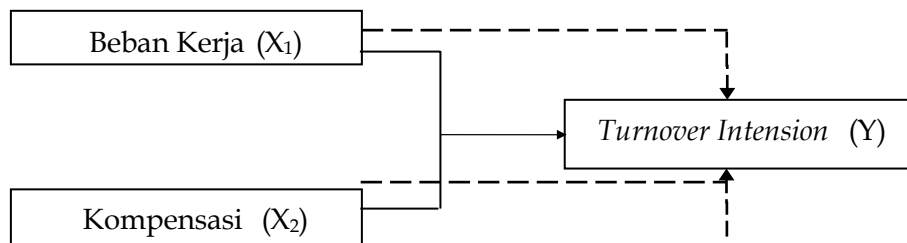
2. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial, lingkungan fisik yang meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya.

Menurut (Surprihati, 2023:22) indikator *Turnover Intension* adalah sebagai berikut :

1. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quit*), mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada dilingkungan pekerjaannya.
2. Pencarian pekerjaan (*job search*), mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.
3. Niat untuk keluar (*intention to quit*), mencerminkan individu berniat untuk keluar dimana dilihat dari perilaku seseorang dalam bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi .

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada intinya menjelaskan konstelasi hubungan antar variabel penelitian. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2022:52). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, peneliti akan menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intension* karyawan dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁ : beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intension karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan
- H₂ : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intension karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan
- H₃ : beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intension Karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji - OKU Selatan, di mana jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi yang ada pada penelitian berjumlah 30 orang karyawan atau semua karyawan yang bekerja di PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Model		B	Uji t	Sig
1	Constan l		15,555		0.13
2	Beban Kerja (X ₁)		0.450	2.956	0.006
3	Kompensasi (X ₂)		-0.270	-1.694	0.102
4	Uji F	= 6,096			0.007
5	R Square	= 0.311			

Dari Tabel 2. menampilkan nilai konstanta sebesar 15,555 untuk hasil analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,450, sedangkan kompensasi mempunyai nilai sebesar - 0,270.

$$Y = 15,555 + 0,450 X_1 - 0,270 X_2 + e$$

Hasil dari perhitungan regresi linear berganda dijabarkan sebagai berikut :

1. Constant (a) = 15,555

Nilai konstanta sebesar 15,555 menyatakan bahwa jika variabel beban kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) tetap atau bernilai 0 (nol), maka *turnover intention* (Y) akan sebesar nilai konstanta yaitu 15,555.

2. Koefisien Regresi X₁ (b) = 0,239.

Nilai koefisien regresi beban kerja (X₁) sebesar 0,450 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan beban kerja (X₁), maka *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0,450 dengan ketentuan kompensasi (X₂) bernilai tetap.

3. Koefisien Regresi X2 (b) = -0,270

Nilai koefisien kompensasi (X2) sebesar -0,270 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kompensasi (X2), maka *turnover intention* (Y) akan turun sebesar 0,270 dengan ketentuan beban kerja (X1) bernilai tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Dari hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 2 diperoleh koefisien t hitung variabel beban kerja sebesar 2,956 dan kompensasi sebesar -1.694. Besarnya tingkat signifikan (α) yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$, sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (dk) dicari dengan rumus $df = n-k-1$ ($30 - 2 - 1 = 27$) dimana n adalah besarnya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas. Dengan menggunakan pengujian dua sisi diperoleh besarnya t tabel adalah 2,05183.

Nilai t-hitung beban kerja (X1) sebesar 2,956 lebih besar dibanding dengan t-tabel sebesar 2,05183. Berdasarkan kriteria keputusan uji t, maka H_0 ditolak, sehingga H_a diterima. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intension* karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji - OKU Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Rivai, 2019:240) yang berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) di mana salah satunya adalah beban kerja. Dan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marhamah ert al., 2022) yang mendapat hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Nilai t-hitung kompensasi (X2) sebesar -1,694 lebih kecil daripada t-tabel 2,05183 atau t-hitung $> -t$ -tabel. Berdasarkan kriteria keputusan uji t, maka H_0 diterima, sehingga H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intension* karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji - OKU Selatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purwati ert al., 2020) yang mendapat hasil kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan pada tabel 2 atau uji F, didapatkan nilai F hitung sebesar 6,096, nilai F tabel dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), $df 1$ (jumlah variabel - 1) = $3-1=2$

dan $df\ 2\ (n-k-1) = 30-2-1$, didapat nilai F hitung sebesar 3,35, nilai F-hitung $>$ F-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data nilai R^2 sebesar 0,311. Hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan adalah sebesar 31,1%, sedangkan sisanya 68,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti karakteristik individu dan lingkungan kerja (Surprihati, 2023:26)

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil analisis menunjukkan beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y), kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Dan secara simultan beban kerja (x_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) Pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan
2. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,311 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji – OKU Selatan adalah sebesar 31,1% sedangkan sisanya 68,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Diharapkan PT. Mitra Beton Mandiri bisa lebih memperhatikan kembali sistem pemberian jam kerja pada karyawan, dan kesesuaian antara pendidikan dan jenis pekerjaan yang ditanggung oleh masing masing karyawan, supaya tidak ada munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Seperti penerapan jam kerja *shift* pagi dalam malam.

2. Diharapkan PT. Mitra Beton Mandiri tetap mempertahankan manajemen kompensasi yang baik agar tidak memicu munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. edited by Dr. N. K. Suryani. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Dewi, Nurul Ulfa Sari, Fadhliah M. Alhadar, and Ikrima M. Mustafa. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 12(03):294-304.
- Harras, Hadyati, Endang Sugiarti, and Wahyudi. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, Tati, Rosmala Dewi, and Mutiara Anisa. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 12(1):57-66.
- Husnah, Asmaul, Yunita Sari, and Mardiah Kenamon. 2024. "Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja." *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 5(2):237-53. doi: 10.35912/simo.v5i2.3458.
- Marhamah, Novi Nurul, Agus Hermani Daryanto Seno, and Hari Susanta Nugraha. 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):551-57.
- Martini, Martini, M. Munajat, and Mardiah Kenamon. 2024. "PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU." Pp. 242-54 in *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*. Vol. 14.
- Muslim, Muhammad. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta." *Jurnal Manajemen Bisnis* 24(3):426-35.

- Natalia, Titie Syahnaz, Andri Irawan, Dyah Ayu Putriani, and Nourma Wulanda. 2023. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 9(2):123-35.
- Parela, Epi. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by Sodikin. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Puspitasari, Erlinda Dwi, Slamet Riyadi, and Abdul Halik. 2024. "The Effects of Workload and Compensation on Turnover Intention With Burnout as An Intervening Variable Among Millennial Employees of PT. KGM." *International Journal of Economics (IJE)* 3(1):73-82.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turn over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Santika, Dewi, E. Yunita Sari, and Mardiah Kenamon. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu." Pp. 190-205 in *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*. Vol. 14.
- Saputra, Eka Kurnia, Zainiyah Zainiyah, Octojaya Abriyoso, and M. Rizki. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(2):1491-1500.
- Shochifah, Noviattus. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 5(1):59-68.
- Sugiyono. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&Ds*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihati. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Sutrisno, Edy. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Viniartha Seplifriskila, and Ella Jauvani Sagala. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks." *Business Management Journal* 16(2):65-79.
- Zunaidah, Didik Susetyo, and Muhammad Ichsan Hadjri. 2020. *Kompensasi*. Pertama. Pelambang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.