JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 15 September 2025

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan BPR KS Kota Bandung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Radhitya Fiqri Fadillah[1], Anton Budi Santoso[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, radhitya.fadillah@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, anton.budi@widyatama.ac.id

Corresponding Author: radhitya.fadillah@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *The high employee turnover rate has become a serious issue that can disrupt operational stability and organizational efficiency, particularly in the financial services sector such as banking. Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya (BPR KS) in Bandung City has also experienced a relatively high turnover phenomenon in recent years, which is suspected to be related to internal factors such as the compensation system, workload, and job satisfaction. This study aims to analyze the effect of compensation and workload on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among employees of BPR KS in Bandung City. The research employs a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS. The population consists of 256 employees from five branch offices: Leuwi Panjang, Kiaracondong, Setiabudi, Sudirman, and A.H. Nasution. The sample size was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 156 respondents who were proportionally distributed across each branch to ensure data representativeness. The results show that both compensation and workload have a significant negative effect on turnover intention, and a significant positive effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention. The mediation test indicates that job satisfaction significantly mediates the relationship between compensation and workload on turnover intention*

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

Abstrak: Tingginya tingkat turnover karyawan menjadi permasalahan serius yang dapat mengganggu stabilitas operasional dan efisiensi organisasi, terutama di sektor jasa keuangan seperti perbankan. Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya (BPR KS) Kota Bandung turut menghadapi fenomena turnover yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir, yang diduga berkaitan dengan faktor internal seperti sistem kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan BPR KS Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS. Populasi penelitian berjumlah 256 karyawan dari lima kantor cabang, yaitu Cabang Leuwi Panjang, Kiaracondong, Setiabudi, Sudirman, dan A.H. Nasution. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus

Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 156 responden yang didistribusikan secara proporsional ke masing-masing cabang untuk menjaga representativitas data. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, serta berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika bisnis yang terus berkembang, organisasi menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas, stabilitas, dan loyalitas tenaga kerjanya. Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas. Namun, kenyataannya, tidak sedikit perusahaan mengalami kesulitan dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja karena berbagai faktor yang memengaruhi kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap tempat mereka bekerja (Raharjo et al., 2025).

Mobilitas tenaga kerja yang tinggi telah menjadi fenomena yang umum terjadi dalam dunia kerja saat ini (Siregar, 2024). Pergantian karyawan secara terus-menerus tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga dapat menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi.

Salah satu isu krusial yang sering dihadapi organisasi adalah tingginya tingkat pergantian karyawan atau turnover (Agustini, 2024). Turnover merupakan suatu kondisi di mana karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak. Meskipun dalam beberapa kasus turnover dapat memberikan ruang bagi pembaruan dan regenerasi, namun jika terjadi secara berlebihan, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja yang berharga.

Tingkat turnover yang tinggi juga dapat memengaruhi semangat kerja karyawan yang masih bertahan, menurunkan produktivitas, dan bahkan memengaruhi citra perusahaan di mata publik dan calon tenaga kerja potensial (Teratai et al., 2024). Turnover dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Faktor internal berkaitan dengan kondisi kerja, kepuasan kerja, hubungan antar pegawai, hingga sistem manajemen yang diterapkan perusahaan. Sedangkan faktor eksternal dapat mencakup kondisi pasar tenaga kerja, tawaran pekerjaan dari perusahaan lain, dan situasi ekonomi secara umum. Dalam memahami kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau yang dikenal sebagai turnover intention menjadi langkah awal yang penting untuk mencegah terjadinya turnover aktual.

Fenomena turnover juga menjadi tantangan nyata yang dihadapi oleh lembaga keuangan skala menengah seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sebagai institusi keuangan yang berperan penting dalam mendorong perekonomian lokal, keberlangsungan operasional BPR sangat bergantung pada stabilitas dan kinerja sumber daya manusianya. Salah satu BPR yang mengalami tantangan dalam mengelola tenaga kerja adalah BPR Karyajatnika Sadaya (BPR KS) yang beroperasi di wilayah Bandung Raya. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri, baik secara sukarela maupun karena ketidakcocokan dengan kondisi kerja yang ada. Berikut adalah data turnover di BPR KS:

Tabel 1. Data Turnover Kantor Cabang BPR KS

Kantor Cabang	2020	2021	2022	2023	2024	Jumlah
Leuwi Panjang	8	9	7	2	7	**39**
Kiaracondong	8	7	9	11	8	**43**
Setiabudi	4	5	8	10	7	**34**
Katapang	6	2	6	10	6	**33**
A. H. Nasution	7	10	4	10	8	**39**
Padalarang	6	2	9	6	10	**33**
Cinunuk	2	6	9	3	12	**32**
Sudirman	10	7	11	4	10	**42**
Rencong	8	3	5	7	8	**31**
Malabar	8	4	5	5	2	**24**
Dago	7	5	6	2	2	**22**
Wastukencana	3	4	2	3	8	**20**
Kopo	2	5	7	3	9	**26**
Rancaekek	3	6	5	4	7	**25**

Sumber: Kantor Pusat BPR KS (2025)

Salah satu permasalahan utama yang sedang dihadapi oleh BPR KS Kota Bandung dalam beberapa tahun terakhir adalah tingginya tingkat turnover atau pergantian karyawan. Turnover yang tinggi dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan kerja, tekanan beban kerja yang berlebihan, atau ketidaksesuaian sistem kompensasi yang diterapkan. Kondisi ini bukan hanya menimbulkan beban biaya tambahan bagi perusahaan, seperti biaya perekrutan dan pelatihan ulang, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas operasional dan pencapaian target bisnis secara keseluruhan.

Berdasarkan data riil yang diperoleh dari Kantor Pusat BPR KS (2025), tercatat bahwa selama kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2024), jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari berbagai kantor cabang menunjukkan angka yang cukup tinggi dan fluktuatif. Sebagai contoh, Kantor Cabang Kiaracondong mencatat total turnover sebanyak 43 karyawan dalam lima tahun, menjadikannya sebagai cabang dengan tingkat turnover tertinggi. Disusul oleh Cabang Sudirman (42 karyawan), A.H. Nasution (39 karyawan), Leuwi Panjang (39 karyawan), dan Setiabudi (34 karyawan). Angka-angka ini jauh di atas rata-rata dan menggambarkan adanya dinamika organisasi yang kompleks.

Pola turnover dari tahun ke tahun pun menunjukkan fluktuasi yang signifikan, tanpa adanya kecenderungan penurunan yang stabil. Misalnya, Cabang A.H. Nasution mengalami puncak turnover pada tahun 2021 dan 2023 dengan jumlah karyawan keluar masing-masing sebanyak 10 orang, sementara Cabang Kiaracondong mengalami peningkatan dari 7 orang di tahun 2021 menjadi 11 orang di tahun 2023. Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya manajemen untuk mempertahankan karyawan tampaknya belum berjalan secara efektif.

Di sisi lain, terdapat beberapa cabang yang menunjukkan angka turnover yang relatif lebih rendah dan stabil, seperti Cabang Wastukencana (20 karyawan), Dago (22 karyawan), dan Malabar (24 karyawan) selama lima tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan pengelolaan sumber daya manusia antar cabang yang layak untuk ditelaah lebih lanjut. Bisa jadi, cabang dengan turnover rendah memiliki sistem manajerial yang lebih baik dalam hal distribusi beban kerja, pemberian insentif, atau penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Melihat kondisi riil tersebut, penting untuk dilakukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan.

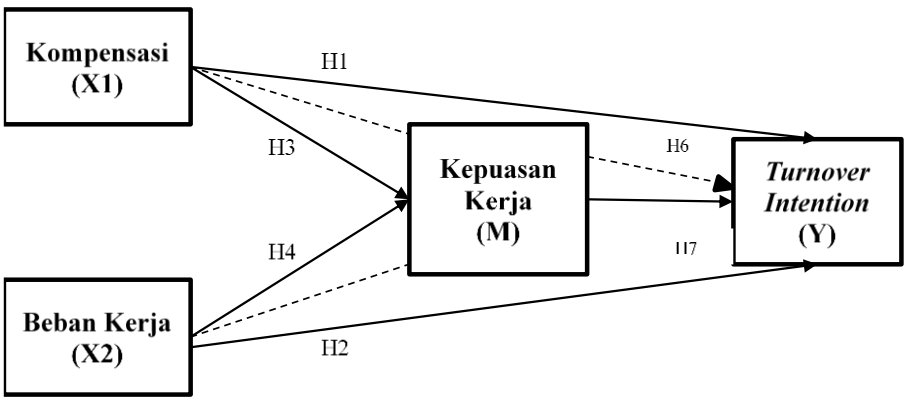
Penelitian ini secara khusus akan difokuskan pada lima cabang, yaitu Kiaracondong, Sudirman, A.H. Nasution, Setiabudi, dan Leuwi Panjang. Pemilihan kelima cabang ini didasarkan pada tingkat turnover yang relatif tinggi serta pola fluktuasi tahunan yang

mencerminkan dinamika kerja yang beragam. Hal ini penting untuk memastikan ketersediaan data yang cukup kaya dan variatif dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan. Selain itu, cabang-cabang tersebut dinilai representatif dalam merefleksikan tantangan manajerial yang dihadapi BPR KS secara umum, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang relevan dan aplikatif bagi pengambilan kebijakan sumber daya manusia di lingkungan BPR KS Kota Bandung.

Turnover yang terjadi di BPR KS Kota Bandung tidak hanya berdampak pada kebutuhan akan rekrutmen baru, tetapi juga pada proses pelayanan kepada nasabah yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan konsistensi. Tingginya perputaran karyawan dapat menyebabkan terganggu nya alur kerja, meningkatnya beban pada karyawan yang tersisa, serta menurunnya kualitas layanan. Jika tidak ditangani dengan tepat, kondisi ini berisiko menurunkan daya saing institusi dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan perbankan yang ditawarkan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja dalam membentuk turnover intention, serta adanya fenomena turnover yang cukup tinggi di beberapa cabang BPR KS Kota Bandung, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

"Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan BPR KS Kota Bandung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar karyawan serta memberikan kontribusi bagi pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perbankan, khususnya BPR KS. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini:



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap Turnover Intention pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya.

H2 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya.

H3 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya.

H4 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya.

H5 : Terdapat pengaruh turnover intention terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya.

H6: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya.

H7: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya.

METODE

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS. Dalam studi ini, peneliti menerapkan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Adapun metode utama yang digunakan adalah metode survei. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah lima kantor cabang yang terdiri dari BPR KS Cabang Kiaracondong, Cabang Sudirman, Cabang A.H. Nasution, Cabang Setiabudi, dan Cabang Leuwi Panjang. Penentuan jumlah sample yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode slovin dan diperoleh 156 responden. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner.

Analisis verifikatif dan uji hipotesis dalam penelitian ini melalui pemodelan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square yang selanjutnya disebut PLS-SEM. PLS-SEM merupakan alternatif lain dari SEM berbasis kovarian (CBSEM). PLS dipilih karena variabel dalam penelitian ini memiliki indikator yang berbentuk formatif (Hair et.al, 2014:19) dan jumlah sample 156. Partial Least Square- Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar variabel dengan kesepuluh hipotesis secara lebih kompleks dalam penelitian ini. Setiap hipotesis akan diuji menggunakan software SmartPLS 4 untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan BPR KS Kota Bandung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam SmartPLS ini akan menilai validitas dari konstruk-konstruk yang membangun model. Model pengukuran (outer model) dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent validity. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score dengan construct score yang dengan melihat loading factor. Nilai loading factor ≥ 0,7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Selain nilai loading factor, pendekatan lain adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) yang dimana harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Konstruk	Kode Indikator	*Loading Factor*	*AVE*	Hasil Uji
Kompensasi (X_1)	KP1	0,778	0,670	Valid
	KP2	0,819		Valid
	KP3	0,820		Valid
	KP4	0,841		Valid
	KP5	0,797		Valid
	KP6	0,789		Valid
	KP7	0,890		Valid
	KP8	0,838		Valid
	KP9	0,818		Valid
	KP10	0,788		Valid
	KP11	0,856		Valid
	KP12	0,782		Valid
Beban Kerja (X_2)	BK1	0,852	0,706	Valid
	BK2	0,856		Valid
	BK3	0,903		Valid
	BK4	0,892		Valid
	BK5	0,743		Valid
	BK6	0,862		Valid

Konstruk	Kode Indikator	*Loading Factor*	*AVE*	Hasil Uji
	BK7	0,911		Valid
	BK8	0,849		Valid
	BK9	0,750		Valid
	BK10	0,879		Valid
	BK11	0,767		Valid
	BK12	0,797		Valid
Turnover Intention (Y)	TI1	0,771	0,587	Valid
	TI2	0,711		Valid
	TI3	0,793		Valid
	TI4	0,806		Valid
	TI5	0,748		Valid
	TI6	0,792		Valid
	TI7	0,806		Valid
	TI8	0,736		Valid
	TI9	0,740		Valid
	TI10	0,755		Valid
	TI11	0,789		Valid
	TI12	0,743		Valid
Kepuasan Kerja (M)	KK1	0,747	0,653	Valid
	KK2	0,854		Valid
	KK3	0,798		Valid
	KK4	0,852		Valid
	KK5	0,832		Valid
	KK6	0,840		Valid
	KK7	0,820		Valid
	KK8	0,812		Valid
	KK9	0,777		Valid
	KK10	0,799		Valid
	KK11	0,751		Valid

Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator memiliki nilai validitas yang baik sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan.

Lebih lanjut, uji reliabilitas merupakan aspek penting dalam penelitian karena merupakan alat pengukur variabel yang akan diuji kebenarannya. Suatu alat ukur harus stabil dan dapat diandalkan agar dapat dipercaya. Reliabilitas dapat diketahui melalui nilai Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR). Nilai Cronbach's Alpha dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0,6. Composite Reliability dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0,7. Data hasil pengujian CA dan CR ditunjukkan sebagai berikut:

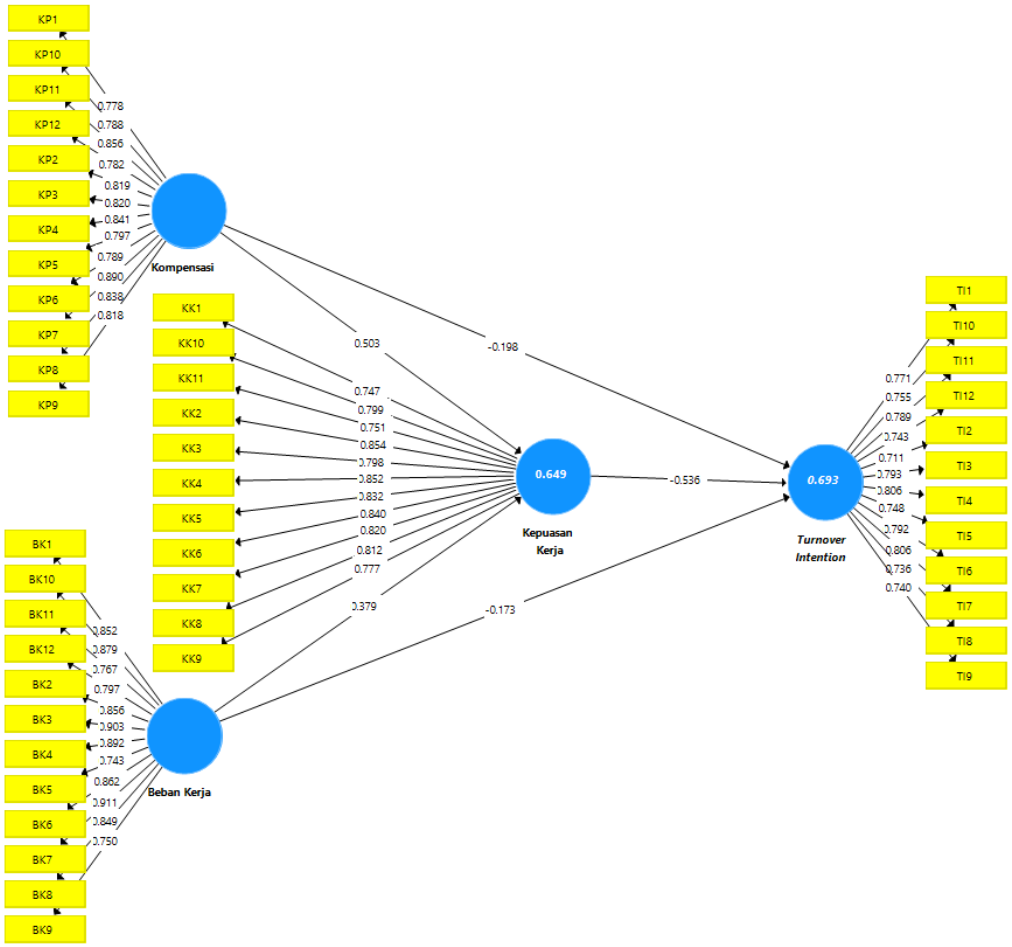
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	*CA*	*CR*	Hasil Uji
Kompensasi	0,955	0,961	Reliabel
Beban Kerja	0,962	0,966	Reliabel
Turnover Intention	0,936	0,945	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,947	0,954	Reliabel

Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai cronbach's alpha (CA) berada ≥ 0,6, selain itu seluruh konstruk juga telah memiliki nilai composite reliability (CR) berada ≥ 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada masing – masing konstruk reliabel dalam menyusun konstruknya masing – masing. Setelah dilakukan uji

validitas dan reliabilitas, maka didapatkan hasil bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel. Dengan demikian, keseluruhan hasil analisis outer model dapat dilihat pada Gambar 2.



Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Gambar 2. Hasil Analisis Outer Model

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Konstruk	R-Square	Hasil Uji
Kepuasan Kerja	0,649	Kuat
Turnover Intention	0,693	Kuat

Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4 maka dapat dilihat nilai R-square pengaruh variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (M) adalah sebesar 0,649 yang termasuk dalam kategori kuat. Artinya bahwa varabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan beban kerja sebesar 64,9% sedangkan 35,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kemudian, nilai R-square pengaruh variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (M) terhadap turnover intention (Y) adalah sebesar 0,693 yang termasuk dalam kategori kuat. Artinya bahwa varabilitas turnover intention dapat dijelaskan oleh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja sebesar 69,3% sedangkan 30,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji F-Square

Konstruk	F-Square	Hasil Uji

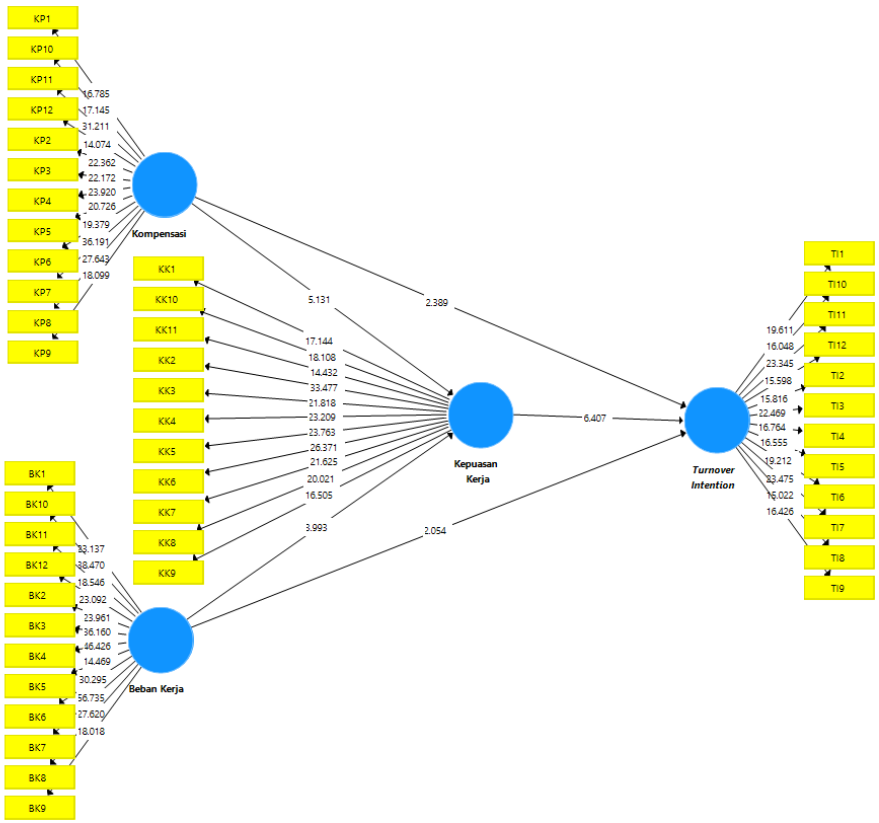
Kompensasi -> *Turnover Intention*	0,051	Kecil
Beban Kerja -> *Turnover Intention*	0,045	Kecil
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,407	Tinggi
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,232	Sedang
Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	0,329	Sedang

Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan Pada Tabel 5 diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap turnover intention menunjukkan nilai F^2 sebesar 0,051 yang termasuk dalam kategori kecil, begitu pula pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan nilai F^2 sebesar 0,045 yang juga tergolong kecil. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung, baik kompensasi maupun beban kerja memiliki kontribusi yang relatif rendah dalam menjelaskan variasi perubahan pada turnover intention. Artinya, meskipun kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar, namun pengaruh tersebut tidak dominan secara langsung.

Sebaliknya, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai F^2 sebesar 0,407 yang tergolong tinggi, menandakan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan nilai F^2 sebesar 0,232, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention juga sedang dengan nilai F^2 sebesar 0,329. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang cukup kuat dalam menjembatani pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention.

Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai path coefficient, t-statistik, dan p-value guna mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model



Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Gambar 3. Model Akhir Penelitian

Berdasarkan Gambar 3 didapatkan nilai pengujian hipotesis berupa signifikansi antar konstruk yaitu nilai path coefficient, t-stastistik dan p-values yang telah direkapitulasi pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Konstruk	Path Coefficient	T Statistics	P Values
Kompensasi -> *Turnover Intention*	-0,198	2,389	0,017
Beban Kerja -> *Turnover Intention*	-0,173	2,054	0,040
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,503	5,131	0,000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,379	3,993	0,000
Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,536	6,407	0,000

Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Hipotesis pertama menguji konstruksi antara kompensasi terhadap turnover intention. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik bertanda negatif sebesar 2,389 > 1,96 dengan nilai p-value 0,017 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention.

Hipotesis kedua menguji konstruksi antara beban kerja terhadap turnover intention. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik bertanda negatif sebesar 2,054 > 1,96 dengan nilai p-value 0,040 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention.

Hipotesis ketiga menguji konstruksi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik bertanda positif sebesar 5,131 > 1,96 dengan nilai p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis keempat menguji konstruksi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik bertanda positif sebesar 3,993 > 1,96 dengan nilai p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis kelima menguji konstruksi antara kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik bertanda negatif sebesar 6,407 > 1,96 dengan nilai p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention.

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Konstruk	Path Coefficient	T Statistics	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,270	4,235	0,000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,203	3,318	0,001

Sumber: Olah Data SmartPLS (2025)

Hipotesis keenam menguji pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar -0,270 dengan nilai t-statistik sebesar 4,235 > 1,96 dan nilai p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis keenam diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar -

0,203 dengan nilai t-statistik sebesar 3,318 > 1,96 dan nilai p-value 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Artinya, beban kerja yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya menurunkan intensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention yang berarti pemberian kompensasi yang layak mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kompensasi yang dirasa adil dan sesuai dengan beban kerja memberikan kepuasan finansial dan psikologis, sehingga karyawan cenderung lebih loyal dan bertahan dalam organisasi.

Temuan ini konsisten dengan pandangan Sinambela (2016) dan Dessler (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak dapat menurunkan intensi karyawan untuk berpindah kerja. Hal ini juga sejalan dengan Batjo & Shaleh (2018) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik mendorong stabilitas pegawai dan loyalitas terhadap organisasi. Meski kontribusi langsungnya kecil, kompensasi tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan menahan turnover intention.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Hal ini dapat terjadi ketika beban kerja yang tinggi diimbangi dengan rasa tanggung jawab, tantangan yang memotivasi, atau sistem penghargaan yang sesuai, sehingga tidak langsung mendorong niat untuk resign.

Hasil ini sejalan dengan teori dari Ahmad et al. (2019) dan Koesomowidjojo (2017), bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menghindarkan tekanan kerja yang berlebihan yang menjadi pemicu keinginan untuk keluar. Beban kerja yang proporsional tidak hanya menghindari stres, tetapi juga menciptakan rasa puas karena tugas terasa relevan dan realistis.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti kompensasi yang diterima karyawan secara langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika kompensasi dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga berdampak positif terhadap tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Widodo (2014) dan Muda (2018) yang menekankan bahwa kompensasi bukan hanya soal materi, melainkan juga menyangkut pengakuan dan keadilan yang meningkatkan kepuasan psikologis. Afandi (2018) juga menyebut bahwa kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor utama penentu kepuasan kerja karena membantu memenuhi kebutuhan hidup dan memberikan rasa dihargai.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi sumber kepuasan kerja bagi karyawan. Ketika tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas, terstruktur, dan memiliki kejelasan tanggung jawab, karyawan cenderung merasa produktif, dihargai, dan puas terhadap pekerjaannya.

Soelton et al. (2019) dan Paramitadewi (2017) menjelaskan bahwa beban kerja yang sesuai akan memberikan tantangan yang sehat bagi karyawan dan meningkatkan makna kerja, bukan tekanan. Kesesuaian antara tugas dan kapasitas menciptakan rasa pencapaian yang menjadi sumber kepuasan kerja (Ahmad et al., 2019).

5. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Ketika karyawan merasa betah dan tidak memiliki niat untuk resign, hal tersebut mencerminkan adanya kenyamanan, keterikatan, dan kepuasan terhadap lingkungan serta kondisi kerja yang ada.

Temuan ini mendukung pernyataan Jaelani (2021) dan Maimunah (2018) bahwa turnover intention merupakan sinyal awal dari ketidakpuasan kerja. Karyawan yang sudah memikirkan untuk keluar, umumnya telah merasa tidak nyaman terhadap aspek kompensasi, lingkungan, atau hubungan sosial di tempat kerja, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja secara menyeluruh (Handoko, 2020).

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur tidak langsung menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja yang berarti kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan turnover intention secara signifikan. Ketika kompensasi yang diterima mampu meningkatkan kepuasan kerja, maka secara tidak langsung hal ini akan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan..

Temuan ini mengonfirmasi teori Edison et al. (2017) bahwa sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai alat strategis dalam mempertahankan SDM. Afandi (2018) menambahkan bahwa kompensasi yang baik menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya menekan turnover intention.

7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja yang berarti kepuasan kerja menjadi jalur penting dalam menurunkan turnover intention akibat beban kerja. Beban kerja yang proporsional dan terstruktur tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga membuat karyawan merasa nyaman dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan teori dari Juru dan Wellem (2022) serta Soelton et al. (2019) bahwa beban kerja yang dirancang sesuai kapasitas dan memiliki SOP yang jelas akan menciptakan kenyamanan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi perantara penting yang menyalurkan dampak positif beban kerja terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja juga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai justru dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena dinilai tidak memberatkan secara psikologis maupun fisik. Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa

pemberian kompensasi yang layak mampu meningkatkan perasaan puas, dihargai, dan termotivasi pada diri karyawan.

Beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kejelasan peran dinilai dapat menambah kepuasan dalam menjalankan tugas. Turnover intention dipengaruhi negatif secara signifikan oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Kompensasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention melalui mediasi kepuasan kerja. Dengan kata lain, kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan secara tidak langsung menurunkan keinginan berpindah kerja. Beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya menekan turnover intention.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, pada bagian ini disampaikan beberapa saran yang dilihat dari dimensi insentif memperoleh skor paling rendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan perlunya peninjauan ulang terhadap sistem insentif, khususnya terkait kejelasan kriteria pemberian dan konsistensi pelaksanaannya. Manajemen disarankan untuk merumuskan skema insentif yang lebih transparan, berbasis pada indikator kinerja yang terukur, serta dilaksanakan secara adil dan berkelanjutan agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel beban kerja, dimensi target pekerjaan menunjukkan skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan memandang target yang ditetapkan masih belum sepenuhnya realistis. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi berkala terhadap sistem penetapan target kerja, dengan mempertimbangkan kapasitas individu dan kondisi operasional. Keterlibatan karyawan dalam proses penetapan target juga penting guna membangun rasa tanggung jawab dan meningkatkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada variabel turnover intention, dimensi niat untuk keluar dari pekerjaan mencatat skor terendah di antara seluruh dimensi. Untuk menjaga kecenderungan ini tetap dalam batas wajar, organisasi disarankan untuk memperkuat upaya retensi melalui peningkatan kenyamanan kerja, pemberian penghargaan atas kinerja, serta penyediaan forum komunikasi yang memungkinkan karyawan menyampaikan aspirasi dan keluhan secara terbuka.

Pada variabel kepuasan kerja, dimensi rekan kerja memperoleh skor paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antarpegawai masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi mengembangkan program-program yang mendukung penguatan kerja sama tim, seperti pelatihan komunikasi interpersonal, kegiatan team building, maupun forum kolaboratif lintas fungsi, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif.

REFERENSI

Achmad, N., Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Gendhis Multi Manis. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(4), 654-667.

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.

Agifari, M. K., & Firdaus, F. S. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Soles Multi Idea Bandung. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 4, No. 1).

Agustine, T. D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Klinik PT Nayaka Era

Husada Cabang Bekasi (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng).
Agustini, A. (2024). Analisis Strategi Retensi Karyawan Untuk Mengurangi Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan. Nobel Management Review, 5(3), 306-320.
Ajabar, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
Anjani, A. D., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8(1), 194-203.
Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan. CV. Pena Persada.
Arikunto, S. (2021). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
Atmodjo, H. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Asiakomnet Multimedia (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
Ayunah, S., & Solihin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang. JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS), 3(4), 466-475.
Batjo, N. S. P., & Shaleh, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Aksara Timur.
Daft, R. L. (2018). Manajemen. Erlangga.
Dessler, G. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-9). Indeks Kelompok Gramedia.
Drucker, P. F. (2020). The effective executive. HarperCollins.
Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, N. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
Fitria, T., & Widodo, A. (2021). Determinants of Employee Performance: A Study on Compensation, Supervision, and Work Discipline. Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1), 113-122.
Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (Edisi ke-2). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (2012). Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). McGraw-Hill.
Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson Education.
Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi ke-2). BPFE Yogyakarta.
Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
Hatono, D. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intention. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1), 76–88.
Juru, P., & Wellem, I. W. (2022, March). The effect of workload on employee performance with job stress as intervening variable in The Land Agency Office of Sikka Regency. In International Conference of Business and Social Sciences (pp. 623-633).
Kadek, S. N., Sri, B. M. K., Suyana, U. M., & AAIN, M. (2019). The role of social capital for the performance of msmes. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 95(11), 147-153.
Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih Asa Sukses.
Lydiasari, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Melky, Y. (2025). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 3(1).

Mondy, R. W, & Noe, R. M. (2016). Human Resource Management. Edisi ke-10. Surabaya: Erlangga.

Muda, R. (2018). Mengembangkan Pemberian Kompensasi Pegawai Sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Kinerja Organisasi. Jurnal Lingkar Widyaiswara, 5(03), 4-10.

Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 1(1), 26-36.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.

Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3). Ghalia Indonesia.

Noe, S., Takaya, R., & Ramli, A. H. (2018, September). Perceived organizational support and turnover intention. In International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020) (pp. 59-63). Atlantis Press.

Novitasari, I. A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan employe engagement sebagai variabel intervening (studi pada karyawan po jaya ponorogo). Jurnal ilmiah edunomika, 6(1), 1-18.

Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pemalang Pos Comal). Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 12(2), 189-203.

Pratiwi, K. A. T. I., & Susanto, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Bali Utara. Jurnal Daya Saing, 10(3), 521-528.

Putri, N. P. D. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Vegas Viva Ventury Denpasar. Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks, 13(2), 169-182.

Raharjo, I. B., Albashori, M. F., Widiyanti, A., Wahyudiyono, W., & Suliantoro, S. (2025). Strategi Retensi Karyawan Berbasis Employee Engagement. JURNAL LENTERA BISNIS, 14(2), 2351-2363.

Raihan, M. A., & Chaerudin, C. (2021). Influence compensation, workload and Job satisfaction to Turnover intention. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science, 2(5), 882-897.

Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(2), 1378-1392.

Riduwan. (2016). Dasar-Dasar Statistik. Jakarta: Alfabeta

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational behaviour (Edisi ke-13, Jilid 1). Salemba Empat.

Robbins, S., & Coulter, M.A. (2020). Management 15th , Global Edition. Pearson.

Sasanti, M. A., & Irbayuni, S. (2022, July). Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. In FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (Vol. 24, No. 3, pp. 556-561).

Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi revisi). Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.

Siregar, M. F. (2024). Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia dalam Era Globalisasi. Circle Archive, 1(5).

Siregar, T. (2023). Stages of research and development model research and development (R&D). DIROSAT: Journal of Education, Social Sciences & Humanities, 1(4), 142-158.

Soelton, M., Syamsu, N. N., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 5(1), 1-13.

Soleman, A. (2021). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Arika, 5(2), 83-98.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan. Development. Bandung : Alfabeta.

Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis faktor-faktor yang menyebabkan turnover intention di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(3), 1215-1224.

Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-11). Pranada Media Group.

Teratai, N. R. S. P., Hanum, N., & Fitriyani, D. (2024). Analisis Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 4(3), 999-1011.

Widodo, S. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta Agoes.