

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dalam Studi Kasus pada PT. Tama Cokelat Indonesia

The Effect of Compensation and Workload on Turnover Intention in a Case Study at PT. Tama Cokelat Indonesia

Muhammad Ghassan Mazaya¹, Ratri Wahyuningtyas²

¹Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ghassanmazaya@student.telkomuniversity.ac.id

²Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan studi ini guna menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tama Cokelat Indonesia dengan pendekatan kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dari 80 karyawan tetap melalui kuesioner dengan metode *saturated sampling*, dan analisis data dijalankan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Temuan studi mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention*, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi tidak selalu efektif menahan niat karyawan untuk keluar. Begitu pula, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention*, di mana beban kerja yang berlebih secara langsung memicu munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 66,7% variasi dari *turnover intention*. Penelitian ini memberikan kontribusi yang penting bagi sumber daya manusia dan juga operasional perusahaan. Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian jam kerja guna mencapai keseimbangan beban kerja sebagai strategi efektif dalam menekan niat keluar karyawan.

Kata Kunci - Kompensasi, beban kerja, *turnover intention*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of compensation and workload on turnover intention among employees of PT. Tama Cokelat Indonesia using a quantitative causal approach. Data were collected from 80 permanent employees through questionnaires, and the data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) method. The findings of the study indicate that compensation has a positive and significant influence on turnover intention, suggesting that merely increasing compensation is not always effective in retaining employees. Likewise, workload is also proven to have a positive and significant influence on turnover intention, where excessive workload directly triggers the emergence of the intention to leave the organization. Both variables simultaneously account for 66.7% of the variation in turnover intention. This research provides an important contribution to operational and human resource management. The practical implications of these findings underscore the importance for the company to implement adjustments to working hours to achieve workload balance as an effective strategy for suppressing employee turnover intention.

Keywords - Compensation, workload, *turnover intention*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset dan investasi terpenting bagi suatu organisasi yang memerlukan alokasi anggaran yang cukup untuk pemberdayaan dan pengembangan. Dalam upaya mempertahankan Sumber Daya Manusia, perusahaan perlu untuk melakukan usaha terbaik untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Pada sistem operasi dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu untuk suatu perusahaan dalam meraih tujuan yang ditentukan (Sadilla & Wahyuningtyas, 2023). *Turnover* pada karyawan menjadi salah satu masalah yang kerap dialami oleh karyawan. Fenomena *turnover* ini merupakan masalah yang terus-menerus dihadapi oleh organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja dan profitabilitas organisasi (Al-Suraihi et al., 2021). Pada dunia bisnis, *turnover* merupakan hal yang wajar terjadi, namun hal itu dapat menjadi sebuah indikasi terjadinya masalah bagi perusahaan apabila terjadi *turnover* dari karyawan yang tinggi (Rijasawitri & Suana, 2020). PT. Tama Cokelat Indonesia di Kabupaten Garut yang bergerak di bidang olahan coklat memiliki tingkat *turnover* tinggi. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Giri selaku Manager HR, terbukti bahwa *turnover* di perusahaan tersebut memang sering terjadi. Berikut adalah tabel *Turnover* pada PT. Tama Cokelat Indonesia di tahun 2024.

Tabel 1.1 *Turnover* di PT. Tama Cokelat Indonesia

BULAN	JUMLAH KARYAWAN AWAL	TURNOVER		JUMLAH AKHIR
		MASUK	KELUAR	
JANUARI	69	0	0	69
FEBRUARI	69	2	2	69
MARET	69	2	1	70
APRIL	70	2	1	71
MEI	71	4	3	72
JUNI	72	2	0	74
JULI	74	3	1	76
AGUSTUS	76	5	4	77
SEPTEMBER	77	5	4	78
OKTOBER	78	3	2	79
NOVEMBER	79	4	2	81
DESEMBER	80	0	1	80
Turnover rate				26.8%

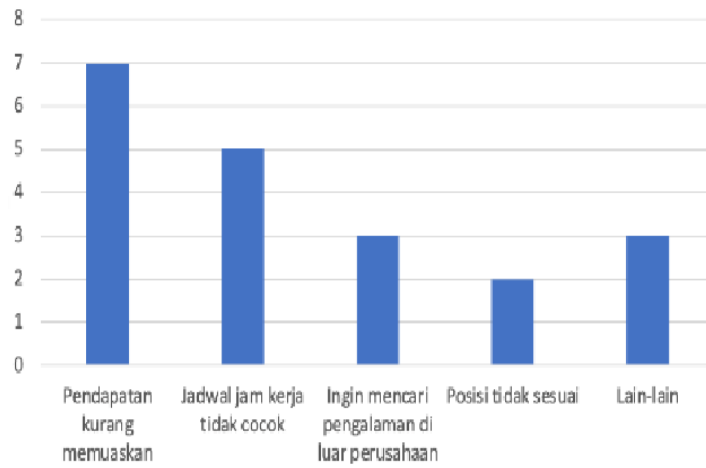
Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

Apabila kita menghitung tingkat *turnover* yang dialami oleh PT. Tama Cokelat Indonesia pada tahun ini, maka dapat diketahui bahwa *turnover rate* pada perusahaan ini berada di angka 26.6%. Menurut teori Roseman, *turnover* pada perusahaan dapat tergolong tinggi apabila angka *turnover* berada di atas 10% (Saputri & Husna, n.d.). Angka 26.6% tersebut didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{[(\text{jumlah karyawan di awal tahun} + \text{jumlah di akhir tahun}) : 2]} \times 100$$

Dalam konteks prosedur perusahaan ketika terdapat karyawan yang ingin keluar dari perusahaan atau *resign*, PT. Tama Cokelat menerapkan kebijakan untuk menyerahkan atribut yang digunakan ketika bekerja dan juga *Exit Form* yang perlu diisi oleh karyawan sebelum *resign* dari perusahaan pada hari terakhir karyawan tersebut bekerja untuk

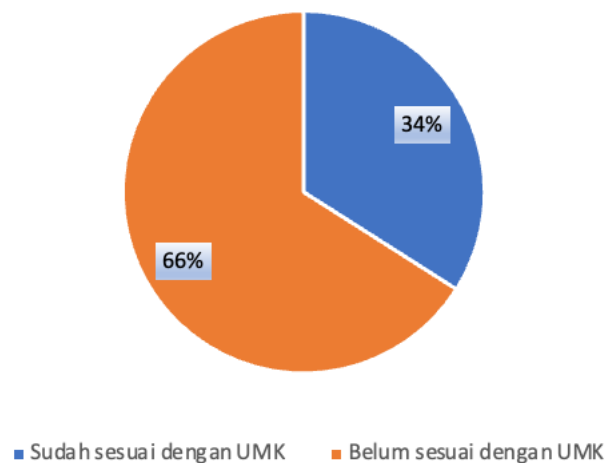
memenuhi hak-hak karyawan apabila terdapat hak yang belum terpenuhi selama bekerja dan hasil dari *Exit Form* tersebut digunakan sebagai salah satu cara untuk mendapatkan masukan dari karyawan untuk PT. Tama Cokelat Indonesia guna memperbaiki kekurangan. Dari jumlah karyawan yang keluar, penulis menyajikan data mengenai jumlah alasan yang diterima oleh HR di perusahaan PT. Tama Cokelat Indonesia sebagai berikut:



Gambar 1.1 Hasil *Exit Form* pada PT. Tama Cokelat Indonesia
Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Dari gambar 1.2 terlihat bahwa karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Vizano et al., 2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dari gambar 1.2 juga terlihat bahwa karyawan mengeluhkan jadwal kerja yang berlaku di perusahaan yang dapat diartikan sebagai beban kerja berlebihan. Beban kerja disebabkan oleh sejumlah kegiatan atau tugas yang perlu untuk diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan keterampilan dan keahlian yang harus diselesaikan berdasarkan waktu dan diukur dengan beban fisik, beban waktu, dan beban mental (Santoso & Widodo, 2022). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti et al., (2023) mengemukakan hasil bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pemerintah juga telah menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) untuk setiap daerah dengan mempertimbangkan faktor seperti Kebutuhan Hidup Layak (KHL), tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan juga Indeks Harga Konsumen (IHK) dengan formula perhitungan upah minimum sesuai dengan PP No. 51 Tahun 2023. Berdasarkan surat keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2024, nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk kota Garut adalah sebesar Rp. 2.328.555,41. Namun dalam faktanya di lapangan, belum semua perusahaan menerapkan kebijakan UMR seperti yang ditetapkan. Berikut adalah data yang didapat dari HR di PT. Tama Cokelat Indonesia:



Gambar 1.3 Data Penerimaan Upah Minimum Kota/Kabupaten pada PT. Tama Cokelat Indonesia

Berdasarkan data yang didapat, hasil tersebut mengenai status penerimaan upah karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia, diketahui bahwa sebagian besar karyawan belum menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Garut. Rinciannya menunjukkan bahwa sebesar 64% dari jumlah karyawan menyatakan belum menerima upah sesuai UMK Garut sesuai dengan yang ditetapkan, sementara 36% sisanya sudah menerima upah yang sesuai dengan ketentuan UMK Garut. Adapun itu, jadwal kerja dari PT. Tama Cokelat Indonesia dimulai dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu. PT. Tama Cokelat Indonesia menerapkan sistem 6 hari kerja dalam seminggu dengan total 48 jam kerja per minggu. Namun, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 77 telah mengatur waktu kerja untuk buruh dan pekerja yang menyatakan bahwa setiap pengusaha memiliki kewajiban untuk mematuhi ketentuan dari jam kerja yang telah diatur menjadi dua sistem. Sistem mencakup 7 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu untuk 6 hari kerja dan 8 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu untuk 5 hari kerja (Fathiyah et al., 2020). Perusahaan perlu mengatasi meningkatnya kebutuhan dari pelanggan dan pemerintah sebagai regulator (Winarno et al., 2021). Untuk menangani masalah tersebut, perusahaan perlu fokus pada penyediaan tugas yang realistis dan sesuai dengan kapasitas staf, serta menetapkan jadwal kerja yang konsisten agar karyawan tidak perlu lembur hingga malam hari dan terhindar dari kelelahan akibat beban pekerjaan (Dudija & Putri, 2024). Maka dari data dan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Tama Cokelat Indonesia dengan judul yang diajukan yaitu PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM STUDI KASUS PADA PT. TAMA COKELAT INDONESIA.

A. Perumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia?
2. Bagaimana beban kerja karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia?
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Tama Cokelat Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Tama Cokelat Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Tama Cokelat Indonesia?

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana kompensasi karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia.
2. Mengetahui bagaimana beban kerja karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia.
3. Mengetahui bagaimana *turnover intention* karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia.
4. Mengetahui bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan PT. Tama Cokelat Indonesia.

5. Mengetahui bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan PT. Tama Cokelat Indonesia.
6. Mengetahui bagaimana kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan PT. Tama Cokelat Indonesia.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga mencakup pengembangan strategi yang efektif untuk memaksimalkan potensi individu dalam organisasi, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan bersama secara efisien dan harmonis (Samsuni, 2023). MSDM berperan sebagai elemen strategis dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Sakti et al., 2023).

B. *Turnover Intention*

Turnover Intention berkaitan dengan proses pengeluaran, yang mencakup keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, serta keputusan untuk mengundurkan diri (Garg et al., 2023). *Turnover Intention* merujuk pada keinginan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan organisasi dalam waktu tertentu.

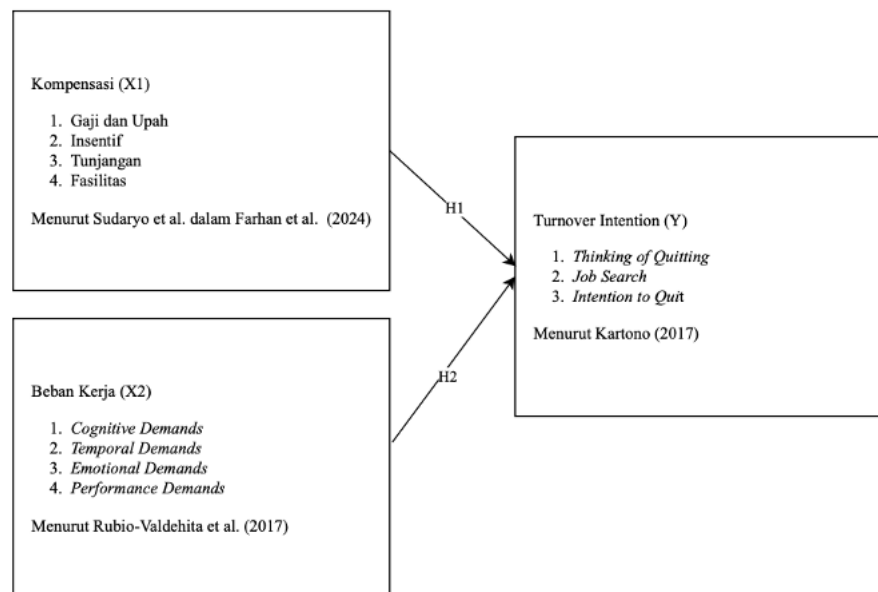
C. Kompensasi

Menurut Nugraha & Tjahwati (2017), kompensasi adalah total paket yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka, mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya. Dengan menawarkan kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat menarik talenta terbaik dan mendorong komitmen karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang layak, perusahaan menunjukkan apresiasi, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan yang positif bagi karyawan (Andriani & Riyan, 2021).

D. Beban Kerja

Beban kerja dalam organisasi adalah tekanan yang mengganggu keadaan emosional karyawan, berdampak negatif pada semangat, produktivitas, dan kinerja mereka. Penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dan mencapai tujuan bersama (Fajri et al., 2021). Sedangkan menurut Budiasa (2021), beban kerja merupakan pandangan subjektif pekerja tentang sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, termasuk usaha yang dikeluarkan untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan tersebut.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (Data olahan penulis, 2024)

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disajikan oleh penulis maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:
H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Tama Cokelat Indonesia
H2: Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Tama Cokelat Indonesia

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan tipe penyelidikan kausal. Tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengidentifikasi variabel mana yang berfungsi sebagai variabel penyebab (*cause*) dan mana yang berperan sebagai variabel akibat (*effect*). Selain itu, tujuan tersebut juga mencakup analisis sifat hubungan antara variabel penyebab dan variabel akibat, apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif (Indrawati, 2015). Berdasarkan *setting* penelitiannya, penelitian ini menggunakan *noncontrived*. Studi ini menggunakan penerapan waktu berupa *cross-sectional* karena pengumpulan data akan dilakukan dalam satu periode waktu untuk kemudian diproses dan dianalisis.

B. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang setiap interval yang ada dalam alat ukur. Dengan demikian, alat ukur tersebut, ketika digunakan dalam pengukuran, akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2022). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal dengan skala likert sebagai alat untuk pengukuran. Dengan skala Likert, variabel yang ingin diukur diuraikan menjadi indikator-indikator. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk merancang item-item instrumen, yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor Pernyataan
1	Sangat tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data olahan penulis (2024)

C. Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada seluruh kelompok individu, peristiwa, atau objek yang menjadi fokus perhatian peneliti untuk dianalisis (Indrawati, 2015). Sedangkan menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, dan dari situ, kesimpulan dapat diambil. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan dadi PT. Tama Cokelat Indonesia yang berjumlah 80 karyawan.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan PLS-SEM dilakukan untuk menilai hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel, dengan fokus utama pada variabel yang diteliti.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penilaian responden terhadap Kompensasi

Berikut merupakan tabel yang menyajikan hasil penilaian partisipan pada Kompensasi :

Tabel 4.1 Penilaian responden terhadap Kompensasi

Item	Persentase (%)	Kategori
K1	59.8%	Cukup Baik
K2	58.3%	Cukup Baik
K3	63.0%	Cukup Baik
K4	62.3%	Cukup Baik
K5	60.0%	Cukup Baik
K6	59.8%	Cukup Baik
K7	59.3%	Cukup Baik
K8	65.5%	Cukup Baik
Total Skor	61.0%	Cukup Baik

Sumber: Data olahan Penulis (2024)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai sebesar 61% pada variabel kompensasi, yang menunjukkan bahwa masalah kompensasi berada dalam kategori “cukup baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah mampu memberikan kompensasi yang relatif memadai kepada karyawan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan agar kompensasi yang diberikan lebih optimal dalam meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan.

B. Penilaian responden terhadap beban kerja

Berikut disajikan tabel hasil penilaian partisipan pada tingkat beban kerja.

Tabel 4.2 Penilaian responden terhadap Beban Kerja

Item	Persentase (%)	Kategori
BK1	56,8%	Cukup Tinggi
BK2	56,8%	Cukup Tinggi
BK3	56,0%	Cukup Tinggi
BK4	56,8%	Cukup Tinggi
BK5	57,5%	Cukup Tinggi
BK6	57,8%	Cukup Tinggi
BK7	58,5%	Cukup Tinggi
BK8	58,3%	Cukup Tinggi
BK9	55,8%	Cukup Tinggi
BK10	55,3%	Cukup Tinggi
BK11	55,5%	Cukup Tinggi
BK12	55,5%	Cukup Tinggi
BK13	57,0%	Cukup Tinggi
BK14	59,5%	Cukup Tinggi
BK15	57,8%	Cukup Tinggi
BK16	57,5%	Cukup Tinggi
Total Skor	57,0%	Cukup Tinggi

Sumber: Data olahan Penulis (2024)

Dari Tabel 4.2, hasil tanggapan partisipan pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi dengan persentase sebesar 57%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden

merasakan tuntutan pekerjaan yang cukup besar, baik dari segi jumlah tugas, intensitas, maupun tanggung jawab yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat mencerminkan bahwa karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi sehingga berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kinerja, kesehatan, serta kepuasan kerja mereka.

C. Penilaian responden terhadap *turnover intention*

Tabel berikut menyajikan hasil penilaian responden mengenai tingkat *turnover intention* yang mereka rasakan selama menjalani pekerjaan.

Tabel 4.3 Penilaian responden terhadap *Turnover Intention*

Item	Persentase (%)	Kategori
TI1	65,5%	Cukup Tinggi
TI2	58,0%	Cukup Tinggi
TI3	62,8%	Cukup Tinggi
TI4	47,3%	Tinggi
TI5	48,0%	Tinggi
TI6	63,0%	Cukup Tinggi
Total Skor	57,4%	Cukup Tinggi

Sumber: Data olahan Penulis (2024)

Dari Tabel 4.3, hasil tanggapan partisipan pada variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi, yaitu sebesar 57,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang cukup besar untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

D. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) Berikut

tabel R Square yang dihasilkan pada studi ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji R Square.

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,667	0,659

Sumber: Data olahan Penulis (2024)

Dengan nilai *R-square* sebesar 0,667 dan *adjusted R-square* sebesar 0,659, maka model termasuk dalam kategori "Sedang". Hal ini sesuai dengan interpretasi yang menyatakan bahwa nilai *R-square* di atas 0,75 menunjukkan bahwa konstruk independen memiliki pengaruh yang sedang dalam menjelaskan variabel dependen.

E. Hasil uji *F Square*

Berikut ini disajikan hasil pengukuran *F-square* untuk masing-masing hubungan antar konstruk:

Tabel 4.5 Hasil Uji F Square.

Variabel	Beban Kerja	Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja			0.307
Kompensasi			0.160
<i>Turnover Intention</i>			

Sumber: Data olahan Penulis (2025)

Nilai *F-square* untuk pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,307 dan untuk pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,160. Berdasarkan interpretasi nilai *F-square*, kedua nilai tersebut berada dalam kategori pengaruh sedang, karena berada di antara rentang 0,15 hingga 0,35. Hal ini

menunjukkan bahwa baik Kompensasi maupun Beban Kerja memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap timbulnya *Turnover Intention* pada responden.

F. Hasil uji hipotesis (*Bootstrapping*)

Tujuan uji hipotesis adalah untuk mengetahui jika data yang menjadi sampel sudah mewakili populasi yang dimaksud. Pada penelitian ini hipotesis dapat diterima apabila nilai t-statistik $> 1,65$ bersamaan dengan nilai pvalue $< 0,05$. Maka hasil uji hipotesis dalam studi ini yaitu.

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Original sample	T statistics	P values	Hasil Hipotesis
H1	Kompensasi -> <i>Turnover Intention</i>	0.503	5.676	0.000	Ditolak
H2	Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.363	3.981	0.000	Diterima

Sumber: Data olahan Penulis (2025)

Pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* dengan kriteria penerimaan t-statistic $> 1,65$ dan pvalue $< 0,05$. Hasilnya, H1 (kompensasi terhadap *turnover intention*) memperoleh t-statistic 5,676 dengan p-value 0,000, yang berarti berpengaruh signifikan dan positif.

Sementara itu, H2 (beban kerja terhadap *turnover intention*) memperoleh t-statistic 3,981 dengan p-value 0,000, yang menunjukkan pengaruh signifikan dan positif. Dengan demikian, hipotesis pada H1 ditolak namun H2 terbukti memenuhi kriteria dan dinyatakan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN A.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tama Cokelat Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif mengenai kompensasi pada karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut menandakan bahwa karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia memiliki tingkat kompensasi yang cukup baik.
2. Hasil analisis deskriptif mengenai beban kerja pada karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia termasuk dalam kategori "Cukup Tinggi". Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut menandakan bahwa karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia memiliki tingkat beban kerja yang cukup tinggi.
3. Hasil analisis deskriptif mengenai *turnover intention* pada karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia termasuk dalam kategori "Cukup Tinggi". Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut menandakan bahwa karyawan di PT. Tama Cokelat Indonesia memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi.
4. Pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Sehingga, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
5. Pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Sehingga, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
6. Hasil uji dari Inner Model yang menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap timbulnya *turnover intention* pada karyawan.

B. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran praktis bagi PT. Tama Cokelat Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.
2. Memperluas objek penelitian pada industri berbeda untuk melihat perbedaan pola *Turnover Intention* di sektor lain.
3. Menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat menggali lebih dalam alasan subjektif karyawan terkait keputusan mereka untuk bertahan atau keluar.

C. Saran Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori motivasi Herzberg serta teori stres kerja Robbins yang menekankan pentingnya faktor eksternal dan internal dalam memengaruhi kepuasan serta keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk:

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan penyesuaian dan evaluasi gaji yang didapat oleh karyawan dengan situasi ekonomi yang dialami, penyesuaian upah dengan mengikuti peraturan pemerintah yang berlaku mengenai UMK, meninjau ulang efektifitas program pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan, memperhatikan kembali tunjangan dari perusahaan, dan evaluasi terkait gaji dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali kemampuan karyawan dalam memberikan tanggapan yang tepat dalam melakukan pekerjaan, melakukan evaluasi dan penyesuaian kembali tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan, melakukan evaluasi lebih dalam pada konsekuensi yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan melakukan kesalahan.
3. Perusahaan disarankan untuk menganalisa kebutuhan karyawan sehingga karyawan tidak memilih untuk memiliki pekerjaan sampingan atau pekerjaan baru, melakukan evaluasi mengenai promosi dan peluang pengembangan karir supaya dapat menurunkan niat karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.

REFERENSI

- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). *View of Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies*.
<https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/893/488>
- Andriani, A., & Riyan, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 10–15.
<https://prosiding.senakota.nusaputra.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3>
- Astuti, R., Tanjung, I. S., & Salsabila, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(2), 143–156.
<https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/2023-05-07>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
<https://www.scribd.com/document/664472051/BOOK-KINERJA-Beban-Kerja-Dan-KinerjaSumber-Day-Manusia-I-Komang-Budiasa-Z-lib-org>
- Dudija, N., & Rindu Annisa Putri. (2024). The Influence of Workload Towards Burnout Among Generation Z Employees in Indonesia: The Mediation Role of Work Stress. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(3), 355–372. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i3.4519>
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220. <http://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/269>

- Garg, N., Mahipalan, M., & Sharma, N. (2023). Does workplace toxicity influence turnover intentions among Indian healthcare employees? Investigating the moderating role of gratitude. *Journal of Health Organization and Management*, 37(2), 250–272. <https://doi.org/10.1108/JHOM-08-20220233/FULL/XML>
- Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. In *ICB Research Reports* (Issue 9). Refika Aditama. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/100960/slug/metode-penelitianmanajemen-dan-bisnis-konvergensi-teknologi-komunikasi-dan-informasi.html>
- Nugraha, A., & Tjahwati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Sadilla, V., & Wahyuningtyas, R. (2023). The Effect of Reward and Recognition on Employee Engagement (Case Study at PT. X Part Directorate H). *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 10(8). <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v10.i8.2023.1352>
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Miko Andi Wardana, Ed.). CV. Itektual Manifes Media. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/xZqvEA-AAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 3).
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 12(1). <https://doi.org/10.35968/M-PU.V12I1.868>
- Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (n.d.). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intention in Millenial Generation Employees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2022(2), 114–129.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed., Vol. 29). Alfabeta.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>
- Winarno, A., Prasetyo, A. P., Dudija, N., Pratami, C. N., & Liu, R. (2021). The impact of perceived organizational support on knowledge sharing: A meditation analysis through an sem approach. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 8(4), 570–584. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i4.723>