

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi)

Novi Nurul Marhamah<sup>1</sup>, Agus Hermani Daryanto Seno<sup>2</sup>, Hari Susanta Nugraha<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email: [novinurul31@gmail.com](mailto:novinurul31@gmail.com)

**Abstract:** *There are many garment companies in the city of Semarang, especially in the industrial area in Semarang. Every garment company is competing to improve and maintain product quality in order to obtain consumer satisfaction. Maintaining product quality can be achieved if employee turnover intention is low because turnover intention can create actual employee turnover. Low turnover intention can be influenced by a light workload and good compensation. This study aims to determine the effect of workload and compensation on turnover intention of employees in the sewing section of PT. Eternal Forward Asia Clothing. This type of research is explanatory research with probability sampling method. Data collection techniques using questionnaires to 90 respondents of employees of the sewing section of PT. Eternal Forward Asia Clothing. The data analysis method used is regression analysis using the SPSS 25.0 application. The results showed that workload had an effect on turnover intention, compensation had an effect on turnover intention, there was an effect of workload and compensation on turnover intention.*

**Keywords:** *Workload, Compensation, Turnover Intention*

**Abstraksi:** Perusahaan garmen yang ada di Kota Semarang sangat banyak khususnya di daerah kawasan industri di Semarang. Setiap perusahaan garmen berlomba-lomba untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas produk demi memperoleh kepuasan konsumen. Mempertahankan kualitas produk dapat tercapai apabila turnover intention karyawan rendah karena turnover intention dapat menciptakan turnover karyawan yang sebenarnya. Turnover intention yang rendah dapat dipengaruhi beban kerja yang ringan dan kompensasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. Tipe penelitian ini adalah explanatory research dengan metode probability sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 90 responden karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

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

## Pendahuluan

Perusahaan garmen mengolah bahan mentah berupa kain menjadi produk siap pakai bernama pakaian. Setelah minyak bumi dan gas, perusahaan atau industri garmen ini didampingi oleh industri tekstil merupakan penyumbang devisa terbesar. Selain itu, dengan sifat industri yang tergolong padat karya tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang sangat banyak, industri garmen terkenal sebagai penyedia lapangan pekerjaan utama. Pada pasar internasional, produk garmen Indonesia sudah menempati sekitar tiga hingga empat persen dari total nilai ekspor.

Persaingan perusahaan garmen bisa dibilang ketat terutama di kota-kota besar seperti Semarang. Kota Semarang sendiri memiliki banyak perusahaan garmen bahkan berlokasi pada satu kawasan industri yang sama. Untuk memenangkan persaingan bisnis atau mempertahankan

bisnisnya, diperlukan penataan perilaku organisasi dengan baik agar perusahaan mampu menciptakan tingkat yang rendah pada turnover intention. Turnover intention rendah tidak akan menimbulkan terjadinya turnover yang sebenarnya. Paryani, (2014) menyebutkan bahwa lebih baik mengukur intensi turnover daripada mengukur perilaku turnover yang sebenarnya. Karena dengan mengukur intensi turnover perusahaan terlebih dahulu dapat mengetahui minat tersebut, dengan hal ini maka perusahaan bisa segera merencanakan dan menetapkan perubahan yang terbaik untuk mengantisipasi karyawan melakukan turnover yang sebenarnya.

*Turnover intention* adalah minat atau keinginan karyawan untuk berhenti melakukan pekerjaan dari organisasi yang dapat dilatar belakangi oleh: beban kerja, waktu kerja, keadaan pekerjaan/lingkungan, kompensasi (Veithzal Rivai, 2011),. Rivai juga menyebutkan bahwa beban kerja berat, lingkungan kerja tidak nyaman, dan kompensasi buruk merupakan faktor yang dapat menyebabkan turnover intention. Beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan tugas pekerjaan karyawan yang memiliki batas waktu dalam penyelesaiannya. Kompensasi adalah imbalan untuk karyawan atas pengorbanannya terhadap perusahaan. Pemberian tugas dan kompensasi yang diberikan ke karyawan harus sebanding dengan tugas yang diberikan kepada karyawan.

PT. Sandang Asia Maju Abadi salah satu perusahaan garmen di Kota Semarang. PT. Sandang Asia Maju Abadi lebih banyak menjual produknya di luar negeri sehingga mereka selalu melakukan kegiatan ekspor. Proses produksi dilakukan hanya ketika perusahaan memiliki pesanan dari pelanggan saja. Oleh karena itu, PT. Sandang Asia Maju Abadi saat ini lebih berfokus kepada mempertahankan kepuasan klien atau pelanggan tetap dengan cara seperti visi dan misi perusahaan, sehingga pelanggan tersebut akan melakukan pemesanan ulang, baik untuk produk yang sama maupun akan mencoba lainnya.

Berdasarkan data dan hasil wawancara dengan manajer personalia PT. Sandang Asia Maju Abadi pergantian karyawan cukup sering dilakukan terutama pada karyawan bagian sewing. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan memenuhi target kerja sehingga karyawan menilai bahwa beban kerja berat. Selain itu, kompensasi yang kurang sebanding dengan beban kerja juga merupakan faktor karyawan berhenti bekerja. Dengan demikian, menarik bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai turnover intention karyawan bagian sewing yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja dan kompensasi.

## **Kajian Teori**

### *Beban Kerja*

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat diselesaikan pada jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2012).

### *Kompensasi*

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan, Henry Simamora (2004).

### *Turnover Intention*

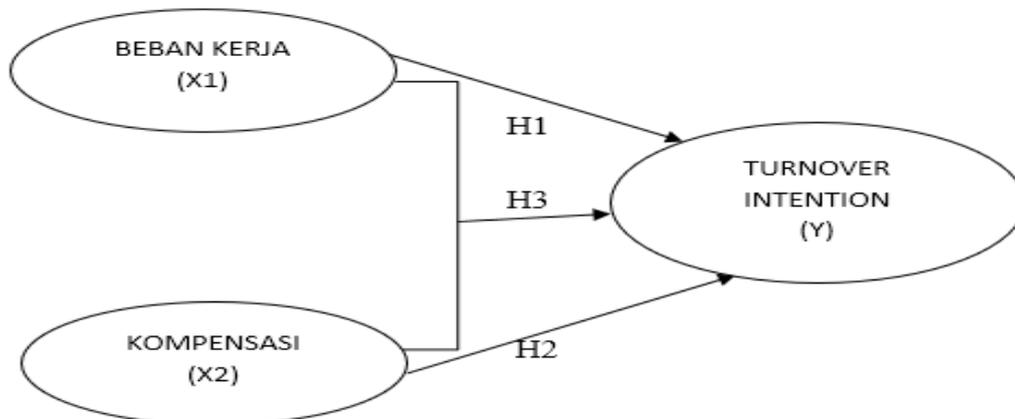
*Turnover intention* adalah keinginan atau niat meninggalkan sebuah organisasi dengan sukarela atas dasar adanya niatan untuk berhenti bekerja atau berpindah ke tempat pekerjaan lain (Mobley, 1978).

### *Hipotesis*

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.
- H2: Diduga terdapat pengaruh negatif antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.

H3: Diduga terdapat Pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian sewing di PT. Sandang Asia Maju Abadi.



**Gambar 1. Hipotesis Penelitian**

## Metode Penelitian

### Tipe Penelitian

Tipe penelitian yaitu *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menganalisis ada dan tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dimana dapat dikontrol atau dimanipulasi. Eksplanatory research ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Selain itu, tipe penelitian ini juga menguji hipotesa yang diajukan apakah diterima atau ditolak (Sugiyono, 2008).

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008) Populasi yang akan diteliti yaitu seluruh karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi berjumlah 888 orang.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Untuk menentukan sampel yang diketahui jumlah populasinya maka dapat dihitung menggunakan rumus Solvin, yaitu rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \left[ \frac{e}{2} \right]^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel (10%)

Maka pada penelitian ini perhitungan sampelnya adalah:

$$n = \frac{888}{1 + 888 \left[ \frac{(0,1)}{2} \right]^2}$$

$$= \frac{888}{1 + 8,88}$$

$$= \frac{888}{9,88} = 89,8$$

$$= 90 \text{ sampel}$$

Jadi, penelitian ini akan memerlukan 90 sampel yang diambil dari karyawan bagian *sewing*.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menggunakan metode *probability sampling* hal ini didasari oleh anggota populasi akan diberikan kesempatan yang sama. Tipe pengambilan responden adalah *simple random sampling*.

## Hasil

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS for Windows versi 25. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh:

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

| Hubungan  | Hasil      |              |          |             | Keterangan Hipotesis |
|---|------------|--------------|----------|-------------|----------------------|
|   | t/F Hitung | Signifikansi | Korelasi | Determinasi |                      |
| Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>                | 9.498      | 0.000        | 0,711    | 50,60%      | Ha Diterima          |
| Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>                 | -6.735     | 0.000        | 0,583    | 34%         | Ha Diterima          |
| Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> | 5.149      | 0.000        | 0,748    | 55,90%      | Ha Diterima          |

## Pembahasan

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat diselesaikan pada jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2012). Variabel beban kerja diukur berat ringannya dengan menggunakan indikator kesesuaian tugas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, rasa/tingkat kesulitan dalam melakukan tugas pekerjaannya, ketepatan target jumlah hasil pekerjaan yang harus dapat diselesaikan, ketetapan target kualitas hasil pekerjaan yang harus dihasilkan, dan ketetapan target waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Hasil kategorisasi Beban Kerja (X1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja pada kategori berat. Hal ini disebabkan ada indikator yang mempunyai nilai diatas rata-rata yaitu indikator target hasil pekerjaan yang harus dapat diselesaikan, target hasil kualitas pekerjaan yang harus dapat diselesaikan, dan target waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sedangkan indikator kesesuaian tugas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dan rasa/tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan berada dibawah rata-rata sehingga tidak memerlukan perhatian khusus.

Kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi (Sedarmayanti, 2017). Variabel kompensasi diukur baik buruknya dengan menggunakan indikator besarnya nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, perbandingan nilai kompensasi dengan beban tugas pekerjaan, ketepatan waktu dalam pembayaran kompensasi, penggunaan dasar penetapan nilai kompensasi, dan macam/jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil kategorisasi kompensasi (X2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi pada kategori cukup. Hal ini disebabkan oleh terdapat indikator yang memiliki nilai diatas rata-rata yakni indikator besarnya nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan perbandingan nilai kompensasi dengan beban pekerjaan. Sedangkan indikator lain yakni ketepatan waktu pembayaran nilai kompensasi dan penggunaan dasar penetapan nilai kompensasi. Selain itu terdapat indikator yang memiliki nilai sama dengan rata-rata yakni macam/jenis kompensasi yang diberikan menempati nilai dibawah rata-rata sehingga tidak memerlukan perhatian khusus oleh perusahaan.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif nyata beban kerja terhadap turnover intention telah terbukti. Hal ini terbukti melalui hasil perhitungan nilai t hitung 9.496 yang lebih besar dari t tabel 1.662 yang menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya semakin berat beban kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat turnover intention. Hasil uji tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 50,6% artinya variabel turnover intention dapat dijelaskan dengan beban kerja sebesar 50,6%. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh negatif antara kompensasi dengan turnover intention telah terbukti. Hal ini terbukti melalui hasil perhitungan t hitung -6.734 lebih

besar dari  $t$  tabel  $-1,662$  yang menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin rendah tingkat turnover intention. Hal ini diperkuat dengan hasil uji determinasi sebesar 34% artinya variabel turnover intention dapat dijelaskan dengan kompensasi sebanyak 34%. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention telah terbukti. Sebelumnya, dalam hipotesis pertama dan kedua mengungkapkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi mempengaruhi turnover intention. Maka apabila digabung maka pengaruhnya akan semakin kuat. Hasil uji tersebut diperkuat dengan uji determinasi sebesar 55,9% yang berarti bahwa turnover intention dapat dijelaskan dengan beban kerja dan kompensasi sebanyak 55,9%. Sehingga hipotesis ketiga ini dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention. Dengan perusahaan memiliki beban kerja yang ringan, kompensasi yang baik, maka tingkat turnover intention akan rendah. Sehingga pergantian karyawan tidak sering terjadi.

### **Kesimpulan dan Saran**

Akan dipaparkan kesimpulan hasil penelitian. Selain itu, peneliti juga akan memaparkan saran dengan harapan mampu memberikan manfaat terutama untuk PT. Sandang Asia Maju Abadi.

1. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden menilai beban kerja adalah berat dengan presentase (42,2%). Hal ini disebabkan ada indikator yang mempunyai nilai diatas rata-rata yaitu indikator target hasil pekerjaan yang harus dapat diselesaikan, target hasil kualitas pekerjaan yang harus dapat diselesaikan, dan target waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sedangkan responden yang menyatakan beban kerja ringan hanya sebesar (13,3%) bahkan tidak terdapat responden yang menilai bahwa beban kerja sangat ringan. Hal ini dikarenakan ada indikator yang mempunyai nilai dibawah rata-rata yaitu indikator kesesuaian tugas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dan rasa/tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kompensasi cukup buruk (54,4%) Hal ini disebabkan oleh terdapat indikator yang memiliki nilai diatas rata-rata yakni indikator besarnya nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan perbandingan nilai kompensasi dengan beban pekerjaan. Sedangkan responden menilai kompensasi yang diberikan baik hanya terdapat 32,2%. Hal ini disebabkan terdapat indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yakni ketepatan waktu pembayaran nilai kompensasi dan penggunaan dasar penetapan nilai kompensasi. Selain itu terdapat indikator yang memiliki nilai sama dengan rata-rata yakni macam/jenis kompensasi yang diberikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden 68,9% tingkat turnover intention PT.Sandang Asia Maju Abadi cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh terdapat indikator yang memiliki nilai diatas rata-rata yakni adanya niat/keinginan keluar dari perusahaan untuk mencoba membuka usaha, adanya niat/keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang sama ditempat lain, dan adanya niat/keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan baru ditempat lain. Sedangkan responden yang menilai tingkat turnover intention rendah yakni 22,2%. Hal ini disebabkan oleh adanya indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu indikator adanya niat/keinginan keluar dari pekerjaan untuk tidak cari kerja lagi.
4. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya, semakin semakin berat penilaian karyawan atas beban kerja maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan dan sebaliknya, semakin ringan penilaian karyawan atas beban kerja maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Disamping itu, beban kerja memiliki sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 50,6%. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa apabila ingin

menurunkan tingkat turnover intention maka harus memperhatikan bagaimana cara untuk memberikan beban kerja yang ringan kepada karyawan.

5. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh negatif variabel turnover intention yang artinya adalah semakin tinggi penilaian karyawan atas kompensasi maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan dan sebaliknya, semakin rendah penilaian karyawan atas kompensasi maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan. Disamping itu, kompensasi memiliki sumbangan pengaruh yang sedang terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 34%. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa apabila ingin menurunkan tingkat turnover intention maka harus memperhatikan bagaimana cara untuk memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan.
6. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan beban kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Artinya bila penilaian karyawan mengenai beban kerja ringan dan kompensasi baik maka turnover intention akan semakin rendah, dan sebaliknya bila beban kerja berat dan kompensasi buruk maka turnover intention akan semakin tinggi. Disamping itu, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap turnover intention, hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 55,9%. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa apabila ingin menurunkan tingkat turnover intention maka harus memperhatikan bagaimana cara untuk memberikan beban kerja yang ringan dan kompensasi yang baik kepada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat saran untuk memperbaiki beban kerja dan kompensasi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi sehingga nantinya dapat menekan atau menurunkan tingkat turnover intention. Untuk itu, peneliti memaparkan saran meliputi:

1. Hasil penelitian membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention pada karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. Oleh karena itu untuk menurunkan *turnover intention*, PT. Sandang Asia Maju Abadi perlu memperbaiki beban kerja yang berat dengan cara memberikan kompensasi yang lebih dari biasanya jika target yang diberikan besar. Target pekerjaan hendaknya sesuai standar dan kontrak kerja sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat lebih produktif. Selain itu PT. Sandang Asia Maju juga perlu memperbaiki tingkat kesulitan dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang dapat diatasi dengan memberikan pelatihan untuk mengupdate wawasan dan pengetahuan karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sandang Asia Maju. Oleh karena itu untuk menurunkan turnover intention, PT. Sandang Asia Maju Abadi perlu memperbaiki kompensasi yang diberikan karyawan. Dalam hal ini, PT. Sandang Asia Maju Abadi hendaknya dapat memperimbangan kembali besarnya nilai kompensasi yang diberikan menyesuaikan dengan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu memperhatikan kembali waktu pemberian kompensasi untuk selalu tepat waktu agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mempertahankan penggunaan dasar penetapan kompensasi, serta meningkatkan atau mempertahankan jumlah jenis dari kompensasi.

Untuk peneliti yang berminat melakukan penelitian pada waktu selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian ini, ternyata masih terdapat variabel-variabel lain diluar variabel beban kerja, kompensasi, dan turnover intention seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, stress kerja, kepuasan kerja atau kinerja karyawan. Serta melengkapi dengan data dari perusahaan garmen lain sehingga perbedaan PT. Sandang Asia Maju Abadi dengan perusahaan garmen lain dapat lebih terlihat jelas perbedaannya.

## Daftar Pustaka

- Agustin, Mutiara Putri. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Jember."
- Empowerment, E., & Turnover, E. (2019). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Dewi Sinta Hotel. *Journey: Journal Of Tourismpreneurship, Culinary, Hospitality, Convention And Event Management*, 1(1 Special Edition), 182–206. <https://doi.org/10.46837/Journey.V1i1.23>
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *Tazkiya: Journal Of Psychology*, 5(1), 27–40. <https://doi.org/10.15408/Tazkiya.V22i1.8154>
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Kerja, P. P., Kerja, B., Kepuasan, D. A. N., Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3728–3737.
- Muniardi, M. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 74–79. <https://doi.org/10.32534/Jv.V15i2.1216>
- Oktaviani Ramenus, S. K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudera Puranabile Abadi Bitung Oktaviani*. 4(1), 1–23. [Oktavianiramenusa@gmail.com](mailto:Oktavianiramenusa@gmail.com)
- Pujiati, Eli, And H. Dr Azhar Affandi. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (Rsu) Avisena Cimahi. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung, 2018.
- Repository, D., Universitas, R., & Jember, U. (2021). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. *Digital Repository Universitas Jember, September 2019*, 2019–2022.
- Setiawati, C., & Suharti, L. (2018). Employee Turnover Intention: The Roles Of Supervisor Leadership Style, Perceived Supervisor Support And Motivation. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(2), 145–159.
- Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, P., & Yogyakarta, U. M. (N.D.). *Proceedings 6 Th Ncab ( National Conference On Applied Business ) Isbn : 978-602-9026-29-0 Pengaruh Ethical Leadership , Distributive Justice Career Terhadap Proceedings 6 Th Ncab ( National Conference On Applied Business ) Isbn : 978-602-9026-29-0*. 153–160.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 450–473.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/jtmb/article/view/5598/5229>