

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merangkum penelitian terdahulu, termasuk buku, artikel, dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk membangun kerangka pemikiran dan konsep yang akan digunakan pada penelitian. Adapun kajian pustaka pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel, meliputi beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan.

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang memerlukan usaha mental dan fisik, dengan batasan waktu tertentu untuk menyelesaikannya (Pratama, 2018). Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Rofi, 2019). Beban kerja dalam konteks organisasi, merupakan tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan menjadi terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan (Fajri, *et al.*, 2021).

Beban kerja karyawan merupakan jumlah tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja dikatakan seimbang bila tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan (Febriana & Kustini, 2022).

Sementara itu, Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, dihitung dengan mengalikan volume kerja dengan norma waktu (Tinambunan, *et al.*, 2022).

Tabel 2.1
Definisi Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kerja Kontrak
1	2018	Pratama	Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang memerlukan usaha mental dan fisik, dengan batasan waktu tertentu untuk menyelesaikannya.
2	2019	Rofi	Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.
3	2021	Fajri <i>at al.</i>	Beban kerja dalam konteks organisasi, merupakan tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan menjadi terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan
4	2022	Tinambunan <i>et al.</i>	Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, dihitung dengan mengalikan volume kerja dengan norma waktu.
5	2022	Febriana & Kustini	Beban kerja karyawan merupakan jumlah tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja dikatakan seimbang bila tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai definisi beban kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang ideal adalah beban kerja yang seimbang dengan

kemampuan karyawan, sehingga tidak menyebabkan stres dan kelelahan yang berlebihan, tetapi juga tidak membuat karyawan merasa bosan karena kurangnya tantangan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Rofi (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua bagian, diantaranya sebagai berikut.

1. Faktor Eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (*Task*), meliputi tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, efikasi diri kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental, meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja, dan sebagainya.
 - c. Lingkungan Kerja. Faktor ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawai, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan)

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator beban kerja, berikut peneliti uraikan dalam bentuk tabel, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.2
Indikator Beban Kerja

Pratama (2018)	Rofi (2019)	Fajri <i>et al</i> .(2021)	Tinambunan <i>et al.</i> (2022)	Febriana & Kustini (2022)
1. Menangani Pekerjaan dengan Baik 2. Penerimaan Informasi sesuai Target 3. Mengambil Keputusan dalam Bekerja. 4. Waktu dalam Menyelesaikan Tugas. 5. Standar Kerja yang Sesuai.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	1. Kondisi Pekerjaan 2. Waktu Kerja 3. Target	1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu 4. Kondisi Pekerjaan 5. Penggunaan Waktu Kerja 6. Target yang harus dicapai 7. Lingkungan Kerja	1. Kondisi Pekerjaan 2. Target yang harus dicapai 3. Penggunaan Waktu

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.2 di atas, peneliti memilih indikator Beban Kerja menurut Tinambunan, *et al.*, (2022). Adapun indikator Beban Kerja menurut Tinambunan *et al.* (2022), diantaranya sebagai berikut.

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik dapat mengganggu kesehatan, terutama sistem faal tubuh, jantung, pernapasan, dan alat indera, akibat kondisi kerja yang tidak ideal.

2. Beban Mental

Beban kerja mental muncul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

3. Beban Waktu

Beban waktu muncul saat karyawan dituntut menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Kondisi Pekerjaan

Karyawan harus memahami dengan baik tugas dan tanggung jawabnya.

Perusahaan perlu menyediakan panduan yang jelas, seperti SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah disosialisasikan kepada seluruh karyawan.

5. Penggunaan Waktu Kerja

Penerapan SOP yang efektif dapat membantu meminimalisir beban kerja karyawan dan memastikan waktu kerja yang efisien.

6. Target yang harus dicapai

Penetapan target kerja yang realistis oleh perusahaan akan berdampak langsung pada beban kerja karyawan.

7. Lingkungan Kerja

Faktor-faktor di sekitar tempat kerja, seperti kondisi fisik, budaya kerja, dan hubungan antar karyawan, dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi dapat diinterpretasikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas dedikasi dan pengorbanan yang telah dicurahkan (Akmal & Raisnaiyah, 2020). Kompensasi karyawan merupakan skema menyeluruh yang dirancang untuk memberikan imbalan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Halim & Antolis, 2021). Kompensasi merupakan segala jenis penghargaan atau penggantian yang diterima

oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusinya terhadap perusahaan, yang dapat berupa kompensasi finansial atau non-finansial, serta dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung (Waskito & Sari, 2022).

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mendukung kemajuan perusahaan. Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik (Ivano & Susanti, 2023). Kompensasi merupakan wujud penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan jerih payah mereka. Penghargaan ini dapat berbentuk finansial, baik langsung maupun tidak langsung, serta non-finansial (Dhani & Surya, 2023).

Tabel 2.3
Definisi Kompensasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompensasi
1	2020	Akmal & Raisnaiyah	Kompensasi dapat diinterpretasikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas dedikasi dan pengorbanan yang telah dicurahkan.
2	2021	Halim & Antolis	Kompensasi karyawan merupakan skema menyeluruh yang dirancang untuk memberikan imbalan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.
3	2022	Waskito & Sari	Kompensasi merupakan segala jenis penghargaan atau penggantian yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusinya terhadap perusahaan, yang dapat berupa kompensasi finansial atau non-finansial, serta dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung.
4	2023	Dhani & Surya	Kompensasi merupakan wujud penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan jerih payah mereka. Penghargaan ini dapat

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompensasi
			berbentuk finansial, baik langsung maupun tidak langsung, serta non-finansial.
5	2023	Ivano & Susanti	Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mendukung kemajuan perusahaan. Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik.

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai definisi kompensasi, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasi, pengorbanan, dan kontribusi yang mereka berikan dalam mendukung kemajuan perusahaan. Kompensasi ini bisa berupa imbalan finansial atau non-finansial, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung. Karyawan menganggapnya sebagai apresiasi atas kinerja mereka dan ini menjadi insentif penting untuk kinerja yang lebih baik lagi.

2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Menurut Dhani & Surya (2023), kompensasi terbagi ke dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Bayaran yang diterima karyawan secara tunai, seperti gaji pokok, bonus, insentif, dan komisi. Pembayaran ini diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Manfaat tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, selain gaji.

Manfaat ini dapat berupa program proteksi seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti berbayar, fasilitas tempat parkir, kendaraan dinas, dan lain sebagainya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Akmal & Tamini (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi, diantaranya sebagai berikut.

1. Produktivitas

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan didasarkan pada kontribusi dan produktivitasnya terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat *output* yang dihasilkan, semakin besar pula kompensasi yang diberikan.

2. Kemampuan Perusahaan untuk Membayar

Pemberian kompensasi secara logis bergantung pada kemampuan finansial perusahaan. Perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi melebihi kemampuannya.

3. Kesiediaan Perusahaan untuk Membayar

Meskipun mampu, perusahaan belum tentu bersedia memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawannya.

4. Penawaran dan Permintaan

Dinamika penawaran dan permintaan tenaga kerja turut mempengaruhi besaran kompensasi. Ketika permintaan tenaga kerja tinggi, kompensasi cenderung meningkat. Sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja melimpah, kompensasi biasanya menurun.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Kompensasi, berikut peneliti uraikan dalam bentuk tabel, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.4
Indikator Kompensasi

Akmal & Raisnaiyah (2020)	Waskito & Sari (2022)	Halim & Antolis (2021)	Dhani & Surya (2023)	Ivano & Susanti (2023)
1. Gaji dan Upah Pegawai 2. Insentif Pegawai 3. Fasilitas Kantor untuk Pegawai 4. Tunjangan Pegawai 5. Fasilitas Kerja	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1. Jumlah Gaji 2. Jumlah Komisi 3. Jumlah Bonus	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.4 di atas, peneliti memilih indikator kompensasi menurut Dhani & Surya (2023). Adapun indikator kompensasi menurut Dhani & Surya (2023), diantaranya sebagai berikut.

1. Gaji

Gaji yang diterima karyawan harus sepadan dengan kontribusi dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Besaran insentif harus mencerminkan dedikasi dan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan. Tunjangan yang diberikan harus memenuhi ekspektasi dan kebutuhan karyawan untuk kelancaran bekerja. Contoh tunjangan, yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, serta tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk tambahan kompensasi non finansial. Fasilitas kerja yang memadai dan mudah diakses penting untuk menunjang kinerja dan kenyamanan karyawan. Contoh fasilitas, yaitu kenikmatan fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, atau, tempat parkir khusus.

2.1.3 *Turnover Intention* Karyawan

2.1.3.1 Definisi *Turnover Intention* Karyawan

Turnover didefinisikan putusnya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawan, baik atas kemauan sendiri maupun karena faktor lain, dan disertai dengan kompensasi keuangan dari perusahaan (Handri, 2021). *Turnover Intention* merupakan keinginan atau niat seorang pekerja untuk meninggalkan atau berpindah dari tempat kerjanya saat ini (Maulidah, *et al.*, 2022).

Turnover Intention merupakan keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya dipengaruhi oleh evaluasi individu terhadap ketidakpuasannya pada posisi saat ini, yang mendorongnya untuk mencari pekerjaan lain di perusahaan

(Yendra, *et al.*, 2023). *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan (Fitriyah, 2023). *Turnover intention* merupakan keadaan seseorang yang ingin berpindah dari pekerjaannya (Suhardi, 2023).

Tabel 2.5
Definisi *Turnover Intention*

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi <i>Turnover Intention</i> Karyawan
1	2021	Handri	<i>Turnover</i> didefinisikan putusnya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawan, baik atas kemauan sendiri maupun karena faktor lain, dan disertai dengan kompensasi keuangan dari perusahaan.
2	2022	Maulidah <i>et al.</i>	<i>Turnover Intention</i> merupakan keinginan atau niat seorang pekerja untuk meninggalkan atau berpindah dari tempat kerjanya saat ini.
3	2023	Yendra <i>et al.</i>	<i>Turnover Intention</i> merupakan keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya dipengaruhi oleh evaluasi individu terhadap ketidakpuasannya pada posisi saat ini, yang mendorongnya untuk mencari pekerjaan lain di perusahaan.
4	2023	Fitriyah	<i>Turnover intention</i> merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.
5	2023	Suhardi	<i>Turnover intention</i> merupakan keadaan seseorang yang ingin berpindah dari pekerjaannya.

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai definisi *turnover intention*, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaannya saat ini, baik secara sukarela maupun karena faktor lain. Keinginan ini didasari oleh evaluasi

individu terhadap ketidakpuasannya pada posisi saat ini, yang mendorongnya untuk mencari peluang kerja yang lebih baik di perusahaan lain.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Maulidah *et al.* (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, diantaranya sebagai berikut.

1. Usia

Karyawan muda memiliki kecenderungan *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang lebih tua. Semakin tua usia karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Karyawan muda lebih terbuka untuk mencari peluang baru di tempat lain.

2. Durasi Kerja

Karyawan yang baru bekerja memiliki kemungkinan *turnover* yang lebih besar. Semakin lama masa kerja karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* di awal masa kerja bisa disebabkan oleh adaptasi yang belum optimal dan kurangnya koneksi dengan rekan kerja.

3. Tingkat Pembelajaran

Peluang belajar dan pengembangan diri yang besar serta kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dapat meningkatkan retensi karyawan. Ketidakcocokan antara peluang belajar dengan minat dan tujuan karir karyawan dapat meningkatkan *turnover*.

4. Keterikatan Emosional dengan Perusahaan

Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan merasa memiliki, nyaman, dan memiliki tujuan bersama perusahaan. Semakin kuat ikatan

karyawan dengan perusahaan, semakin kecil keinginan mereka untuk keluar. Sebaliknya, ikatan yang lemah dengan perusahaan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Ketidakpuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan menunjukkan bahwa ekspektasi karyawan tidak terpenuhi oleh perusahaan.

2.1.3.3 Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Terdapat beberapa indikator *turnover intention* karyawan menurut para ahli yang disajikan oleh peneliti pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2.6
Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Hendri (2021)	Maulidah <i>et al.</i> (2022)	Yendra <i>et al.</i> (2023)	Fitriyah (2023)	Suhardi (2023)
1. Beban kerja 2. Biaya Penarikan Karyawan 3. Biaya Latihan 4. Banyak Pemborosan karena adanya Karyawan Baru 5. Memicu Stres Karyawan	1. Berpikir untuk Berhenti 2. Keinginan untuk Meninggalkan 3. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain	1. Pikiran untuk Keluar 2. Pencarian Alternatif Pekerjaan 3. Niat untuk Keluar	1. Memikirkan untuk Keluar 2. Pencarian Alternatif Pekerjaan 3. Niat untuk Keluar	1. Ketidakyakinan 2. Rencana Meninggalkan Perusahaan Apabila Ada Kesempatan 3. Tidak Nyaman 4. Mencari Pekerjaan Baru 5. Akan Segera Keluar 6. Tidak suka dengan Pekerjaan 7. Mencari Alternatif Pekerjaan

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.4 di atas, peneliti memilih indikator *turnover intention* menurut Maulidah *et al.* (2022). Adapun indikator kompensasi menurut Maulidah *et al.* (2022), diantaranya sebagai berikut.

1. Berpikir untuk Berhenti

Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau tetap bertahan di lingkungan kerja saat ini. Pikiran ini muncul dari rendahnya kepuasan kerja yang dialami, yang menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari tempat kerjanya dan mempengaruhi motivasinya untuk masuk kantor.

2. Keinginan untuk Meninggalkan

Niat seseorang untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika seorang karyawan mulai merenungkan untuk keluar dari tempat kerjanya, mereka akan berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik daripada perusahaan yang sekarang.

3. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain

Niat seseorang untuk pindah dari tempat kerja saat ini. Karyawan akan meninggalkan pekerjaannya jika sudah menemukan pekerjaan yang lebih baik. Keputusan akhir untuk bertahan atau tidak akan segera atau lambat diambil oleh karyawan tersebut.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memanfaatkan hasil penelitian terdahulu untuk memperkuat temuannya. Peneliti meninjau beberapa penelitian terdahulu terkait variabel yang diteliti, merujuk pada jurnal-jurnal yang relevan. Berikut adalah hasil tinjauan tersebut dalam bentuk tabel:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Hamam Zaki & Marzolina (2016)	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. Metode: Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Regresi Berganda Sampel: 157 responden	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, sedangkan peneliti tidak menggunakannya.
2	I Putu Andreas Adi Astawa dan I Ketut Sutapa (2020) e-ISSN 2716- 4381	Judul: Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Harper Hotel Kuta Metode: Analisis Regresi Sederhana dan Regresi Berganda Sampel: 65 responden	Kompensasi finansial dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , artinya beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan <i>turnover</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Persamaan: Memiliki variabel yang sama, yaitu Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja, sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dan hanya menggunakan variabel Kompensasi saja tidak dengan Finansial.
3	Lili Karmelia Fitriani dan Nina Yusiana (2020)	Judul: Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan inti Pangan, Kuningan. Metode: Analisis Jalur dan Regresi Berganda Sampel: 129 responden	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel Y1, sedangkan peneliti tidak.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
			turnover intention karyawan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.	
4	Astri Ayu Purwati, Cindy Ascorditia Salim, dan Zulfadli Hamzah (2020)	Judul: Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Sumatera inti Seluler Pekanbaru Metode: Analisis Regresi Linear Berganda Sampel: 32 responden	Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel X ₂ , sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel tersebut.
5	Listia Indrawati & Anton Prasetyo (2020)	Judul: Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada <i>Marketing</i> PT Nusantara Sakti Kebumen) Metode: Analisis Regresi Linear Berganda Sampel: 37 responden	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik berpengaruh simultan terhadap turnover intention.	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sebagai variabel X ₃ , sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel tersebut.
6	Astri Ayu Purwati & Sisilia Maricy (2021)	Judul: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Bumi Raya Mestika Pekanbaru Metode: Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job Insecurity</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> , sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel tersebut.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		Sampel: 98 responden		
7	Elok Hermawati, Ike Kusdyah, dan Tin Agustin (2021)	Judul: Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Tidar Property Group Malang. Metode: Analisis Regresi Berganda Sampel: 68 responden	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja sebagai X2 dan Lingkungan Kerja sebagai X3, sedangkan peneliti tidak.
8	May Handri (2021) e-ISSN 2716-2249	Judul: Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i> Karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan Metode: Analisis Regresi Berganda Sampel: 77 responden	Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover</i> karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover</i> karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover</i> karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Kompensasi, Komitmen Kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover</i> karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan.	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Kompensasi dan <i>Turnover</i> . Selain itu, menggunakan metode analisis regresi berganda. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan peneliti tidak.
9	Eka Kurnia Saputra, Zainiyah, Octojaya Abriyoso, M. Rizki (2022)	Judul: Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT Bintang Megah Abadi Metode: Analisis Regresi Sederhana Sampel: 40 responden	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan Beban Kerja sebagai variabelnya, sedangkan peneliti tidak.
10	Anitha Paulina Tinambunan, Robinson	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap	Berdasarkan hasil uji F secara simultan beban kerja dan stres kerja	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
	Sipahutar, dan Sevti Mariana Manik (2022) p-ISSN: 2443- 1079 e-ISSN: 2715- 8136	Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Metode: Analisis Regresi Berganda Sampel: 51 responden	berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan Stres Kerja sebagai variabel X_2 , sedangkan peneliti tidak.
11	Novi Nurul Marhamah, Agus Hermani Daryanto Seno, Hari Susantara Nugraha (2022) e-ISSN 2746- 1297	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asjia Maju Abadi) Metode: Explanatory Research Sampel: 90 responden	Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Unit analisisnya berbeda dan penelitian ini menggunakan metode yang berbeda juga.
12	Kherina Maulidah, Syarif Ali, Dewi Cahyani Pangestuti (2022) ISSN 2716- 0807	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan Metode: Explanatory Research Sampel: 130 responden	Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan.	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> . Selain itu, menggunakan rumus solvin untuk menentukan sampel. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda, yaitu Kepuasan Kerja sebagai X_2 . Selain itu, unit analisisnya berbeda, yaitu di RSU, sedangkan peneliti di sebuah PT.
13	Iqma Efitriani & Lie Liana (2022)	Judul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)	Hasil penelitian menyimpulkan (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ; (3)	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda, yaitu Lingkungan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
		Metode: Analisis Regresi Berganda Sampel: 100 responden	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention	Kerja sebagai X_2 dan Gaya Kepemimpinan sebagai X_3 . Selain itu, unit analisisnya berbeda.
14	Ginanjar Arif Santoso (2023) E-ISSN : 2962-7621-P- ISSN : 2962-763X	Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima) Metode: Analisis Regresi Linear Berganda Sampel: 185 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak yang merugikan dan penting terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, Semakin unggul kepemimpinan secara proporsional menurunkan niat untuk berpindah pekerjaan. Tingkat beban kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, semakin besar beban kerja semakin tinggi untuk berpindah pekerjaan. Kompensasi memiliki dampak yang merugikan dan penting terhadap niat untuk berpindah pekerjaan pada karyawan PT. Natura Laboratoria Prima, artinya Semakin tinggi kompensasi semakin menurunkan turnover intention.	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda, yaitu Kepemimpinan sebagai X_1 . Selain itu, unit analisisnya berbeda.
15	Taripar Sembiring dan Sri Widodo (2023)	Judul: Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Media Surya Produksi. Metode: Analisis Jalur Sampel: 82 responden	Beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Disiplin kerja berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel X_2 , sedangkan peneliti tidak. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis jalur, sedangkan peneliti tidak.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
16	Sarjono Daru Prihatin dan Tri Harsini Wahyuningsih (2023)	Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank BDE Yogyakarta. Metode: Analisis Regresi Berganda Sampel: 123 responden	Gaya Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. Kemampuan variabel gaya kepemimpinan transformatif, beban kerja, dan kompensasi untuk menjelaskan besarnya variasi dalam <i>turnover intention</i> adalah 40,3%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i>. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja sebagai X2 dan Lingkungan Kerja sebagai X3, sedangkan peneliti tidak.
17	Ni Kadek Sari Jayanti Dhani dan Ida Bagus Ketut Surya (2023) ISSN: 2302-8912	Judul: Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung) Metode: Analisis Regresi Linear Berganda Sampel: 89 responden	Jika motivasi semakin tinggi, kompensasi yang diberikan semakin baik, dan lingkungan kerja semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat,	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Kompensasi. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan peneliti tidak menggunakannya. Serta unit analisisnya juga berbeda.
18	Laelatul Fitriyah dan Jakfar (2023) ISSN 2987-8152	Judul: Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT Cipta Pratama Karya Metode: Analisis Regresi Linear Berganda Sampel: 40 responden	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Cipta Pratama Karya. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Cipta Pratama Karya. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i> serta metode analisisnya Analisis Regresi Berganda. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja, sedangkan peneliti tidak menggunakannya.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
			<i>turnover intention</i> karyawan pada PT Cipra Pratama Karya.	Serta unit analisisnya juga berbeda.
19	Muhammad Rapi Jaenal Hak, Lili Karmela Fitriani, dan Iqbal Arraniri (2024) P-ISSN 2614-5391 E-ISSN 2614-2406	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Fajar Toserba Talaga Metode: Analisis Regresi Linear Berganda Sampel: 51 responden	Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Peneliti menggunakan variabel yang sama, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan: Penelitian ini dilakukan pada unit analisis di Fajar Toserba Talaga, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada unit analisis di PT Charoen Pokphand Indonesia Lebak.

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik harus mampu menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir ini merupakan sebuah model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori dihubungkan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Dengan kata lain, kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh peneliti.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan peneliti mengenai variabel terikat (*dependent*) yaitu *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*), yakni beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Maka dari itu, jika *turnover intention* karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten dapat dikendalikan dengan baik, maka akan mengurangi tingkat perputaran karyawan di perusahaan.

Sehingga perlu didukung dengan beban kerja yang wajar serta kompensasi yang kompetitif agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan.

Beban kerja dan kompensasi adalah dua faktor penting dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Turnover intention merujuk pada sejauh mana karyawan berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Tingginya *turnover intention* menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja saat ini dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, pengelolaan *turnover intention* karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan mencapai tujuan bisnisnya.

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan, stres, dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, beban kerja yang wajar dan terukur dapat membantu karyawan bekerja dengan efektif tanpa mengalami tekanan berlebihan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Kompensasi yang kompetitif

dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dengan demikian, beban kerja dan kompensasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang berlebihan dan kompensasi yang tidak memadai dapat meningkatkan *turnover intention*, sementara beban kerja yang wajar dan kompensasi yang kompetitif dapat menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja dan kompensasi dengan baik dalam upaya mengurangi *turnover intention* karyawan dan memaksimalkan keuntungan perusahaan.

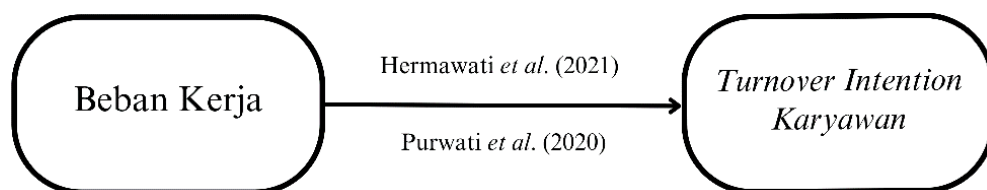
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Salah satu aspek paling krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah manajemen beban kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menjadi salah satu faktor utama yang mendorong munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Ketika beban kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi yang signifikan. Hal ini tidak hanya berdampak negatif pada kinerja individu tetapi juga dapat menurunkan produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan, baik dari sisi perekrutan karyawan baru maupun dari segi penurunan pengetahuan dan keahlian yang hilang ketika seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk merancang sistem kerja yang seimbang, di mana beban kerja didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan dukungan yang memadai, seperti program kesejahteraan karyawan dan pengembangan karir, untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan karyawan berkualitas tetapi juga mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Adapun pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan ini didukung dengan adanya penelitian Hermawati *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Tidar Property Group Malang. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian Purwati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Sumatera Inti Seluler Pekanbaru.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1
Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

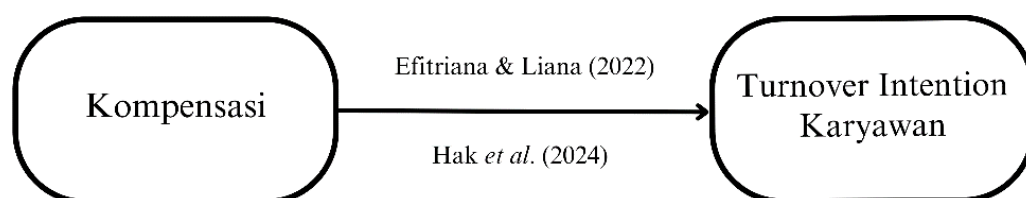
2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Kebijakan kompensasi mempengaruhi niat karyawan untuk

bertahan atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Jika kompensasi dianggap tidak memadai atau tidak sesuai dengan ekspektasi, hal tersebut membuat karyawan merasa kurang puas dan termotivasi untuk mencari peluang lain. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kompetitif dan adil, serta memperhitungkan faktor-faktor seperti pendidikan, jabatan, dan kinerja. Dengan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.

Adapun pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan didukung dengan penelitian Efitriana & Liana (2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Yamaha Mataram Sakti Semarang. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian Hak *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Fajar Toserba Talaga.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.2
Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

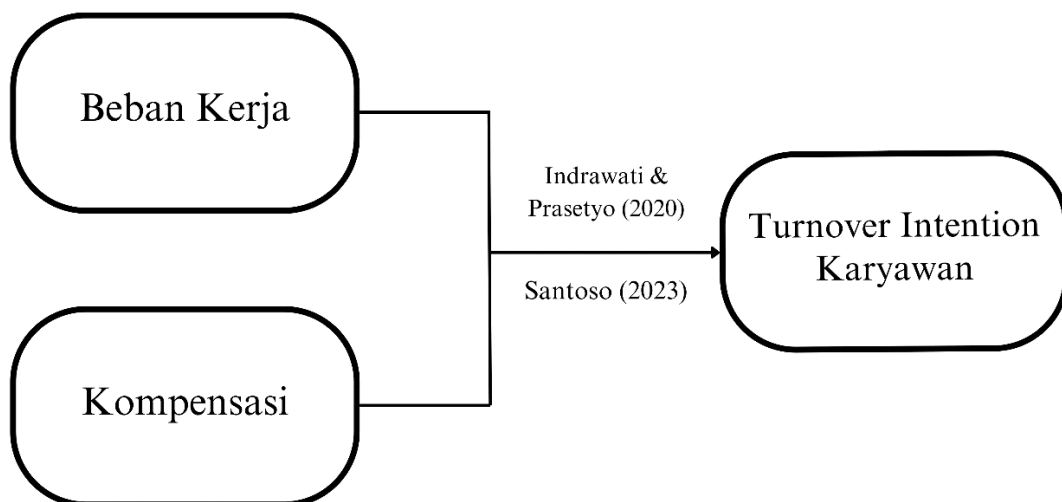
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Karyawan

Beban kerja dan kompensasi merupakan dua faktor krusial yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* di tempat kerja. Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dapat meningkatkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang sering kali berujung pada niat untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka mungkin merasa kurang puas dan tidak termotivasi, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka mencari peluang lain. Di sisi lain, kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan harapan karyawan juga dapat menjadi faktor pendorong *turnover intention*. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi dan beban kerja mereka dapat merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan imbalan yang lebih baik. Menurut Indrawati & Prasetyo (2020) Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini sepadan dengan penelitian Santoso (2023) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Natura Laboratoria Prima. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perusahaan perlu memperhatikan Beban Kerja dan Kompensasi sebagai bagian dari strategi untuk mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Apabila perusahaan mampu mengelola Beban Kerja dengan baik sehingga tidak berlebihan

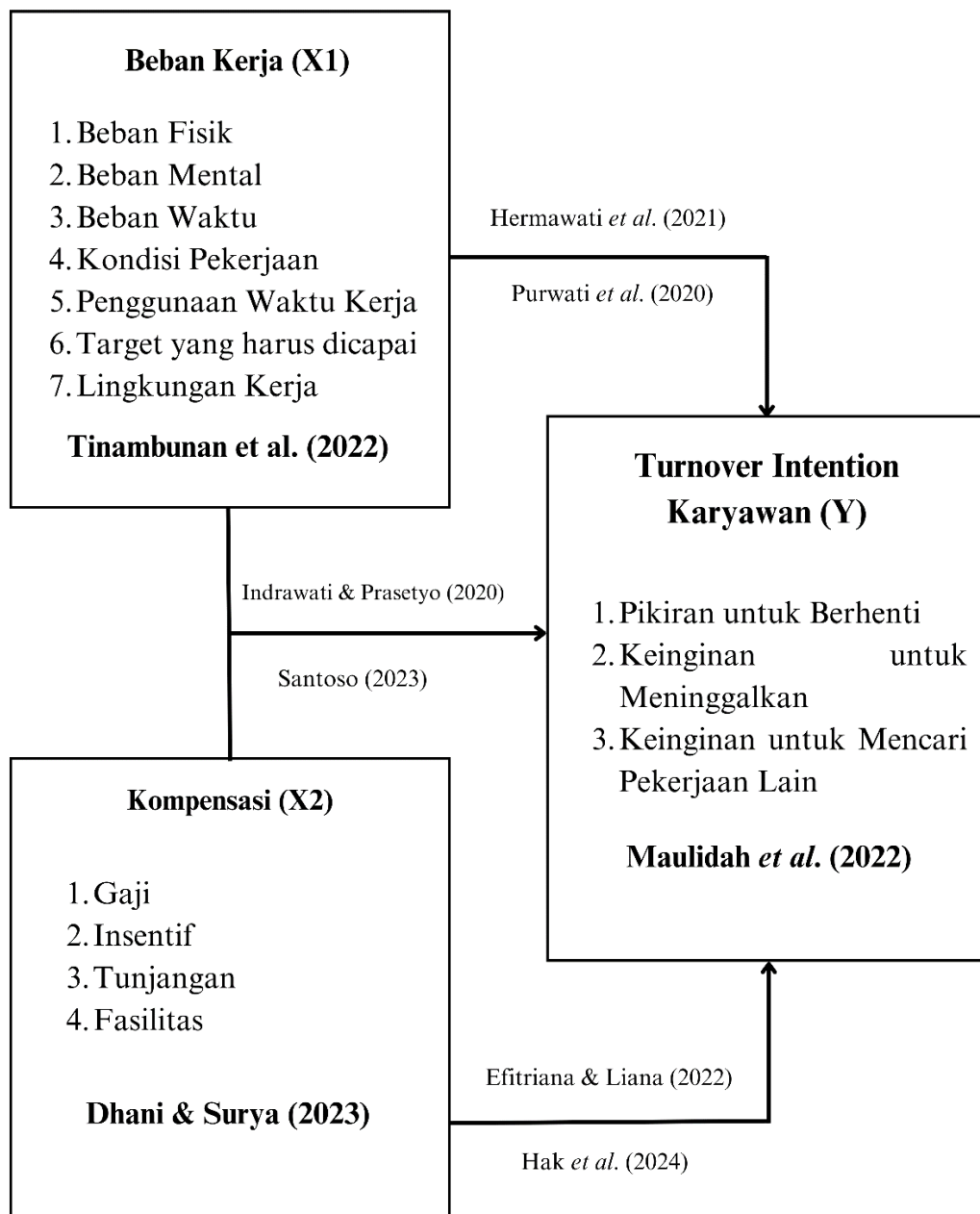
dan memberikan Kompensasi yang adil dan kompetitif, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalisir. Dengan Beban Kerja yang seimbang dan Kompensasi yang memadai, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya akan mengurangi tingkat *Turnover Intention* secara signifikan.

Maka dari itu dapat dikatakan bahwa terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.3
Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan sebagai berikut.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan model penelitian yang diperoleh dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, serta hasil pengujian hipotesis, berikut ini merupakan kesimpulan atau jawaban final terhadap masalah penelitian.

- H₁ = Hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Beban Kerja, Kompensasi, dan *Turnover Intention* Karyawan.
- H₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 30,5% antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.
- H₃ = Terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan sebesar 10,9% secara parsial antara Kompensasi dengan *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.
- H₄ = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan sebesar 10,9% antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division RPHU Lebak, Banten.