JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)
Vol. XI No.3 Edisi Oktober 2026
p-ISSN 2502-3780 | e-ISSN 2621-881X
Diterbitkan oleh LITBANG PEMAS, Universitas Islam Lamongan
Akses Terbuka: https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Muhamad Yuda Rahmadi[1], Agusdin[2]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram,Mataram, Indonesia[1,2]
***Penulis korespondensi:** yudarahmadi38@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat artikel:
Diterima: 7 September 2026
Direvisi: 17 September 2026
Disetujui: 24 September 2026

Kata kunci:
Turnover Intention; Kepuasan Kerja; Kompensasi; Beban Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif kausal, dengan metode pengumpulan data menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service* yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service*; (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service*; dan (3) beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service*

©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Karya ini dilisensikan berdasarkan Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Turnover intention menjadi salah satu isu yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia karena menggambarkan kecenderungan seorang karyawan untuk mempertimbangkan pengakhiran hubungan kerja. Persoalan tersebut relevan pada PT. Galih Pusaka Rinjani Unit Cleaning Service yang beroperasi dalam lingkungan kerja *outsourcing*. Data penelitian memperlihatkan kecenderungan *turnover* yang meningkat, yakni dari 77,08% pada 2023 menjadi 81,25% pada 2024 dan 83,33% pada 2025. Perubahan tersebut menunjukkan perlunya penelusuran terhadap kondisi yang mungkin berkaitan dengan keinginan karyawan untuk berpindah.

Ayumi & Murniati (2024) menyatakan bahwa *turnover intention* pada perusahaan dapat dikategorikan tinggi apabila melebihi 10%. Sementara itu, survei Global Workforce 2022 mencatat tingkat *turnover intention* di Indonesia berada pada kisaran 21–24% per tahun. Supriadi et al. (2021) memaknai *turnover intention* sebagai keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela. Mobley (2011) menjelaskan bahwa proses tersebut berkaitan dengan faktor organisasional dan individual. Kompensasi serta beban kerja termasuk aspek organisasional, sedangkan kepuasan terhadap pekerjaan berkaitan dengan aspek individual.

Dalam perspektif Rivai yang dikutip Pradana & Susilowati (2022) kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk rasa senang maupun tidak senang dan puas maupun tidak puas. Afandi (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai berbagai bentuk imbalan yang diterima pekerja sebagai balasan atas kontribusinya kepada

perusahaan. Sedangkan, beban kerja merupakan suatu tahapan dalam memutuskan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017).

Sejumlah penelitian sebelumnya memberikan hasil yang belum konsisten. Penelitian mengenai kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja menghasilkan temuan yang berbeda-beda terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian terdahulu Fitriantini et al. (2020), Retnowati & Putra (2023) dan Pasha et al. (2024) bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, menurut penelitian Suhakim & Badrianto (2021), Heka Perdana & Sari (2024), dan Rostandi & Senen (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Yelfira & Soeling (2021), Pradana & Susilowati (2022) dan Anjani et al. (2023) memiliki hasil kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, hasil penelitian Ariyanti & Suartina (2021), dan Gani et al. (2022) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Novel & Marchyta (2021), Bogar et al. (2021), dan Wulandari et al. (2024) mendapatkan hasil penelitian bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, menurut penelitian Pratama et al. (2024), Khoir et al. (2024) dan Luli et al. (2025) bahwa beban kerja berpepngaruh signifikan terhadap *turnover intention*.Ketidak konsistenan tersebut menjadi dasar penting untuk menguji kembali hubungan ketiga variabel pada konteks karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit Cleaning Service, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris melalui pengujian ketiga variabel pada lingkungan unit cleaning service dalam perusahaan outsourcing yang mempunyai karakteristik pekerjaan dan kondisi ketenagakerjaan tersendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Unit analisis penelitian adalah karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit Cleaning Service. Populasi berjumlah 48 orang dan seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang mengukur kepuasan kerja sebagai X1, kompensasi sebagai X2, beban kerja sebagai X3, dan *turnover intention* sebagai Y.

Kualitas instrumen terlebih dahulu diperiksa melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,888 untuk *turnover intention*, 0,968 untuk kepuasan kerja, 0,956 untuk kompensasi, dan 0,950 untuk beban kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 25. Pengaruh masing-masing variabel diuji menggunakan uji t, sedangkan pengaruh secara bersama-sama diuji melalui uji F dengan tingkat signifikansi 5%. Kemampuan model dalam menerangkan variasi *turnover intention* dinilai menggunakan koefisien determinasi.

HASILDAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = -0,084 + 0,083X1 + 0,472X2 - 0,094X3 + e. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi memiliki arah positif, sedangkan beban kerja memiliki arah negatif terhadap *turnover intention*.

Tabel1.Hasil Uji Parsial

No.	Variabel	Koefisien	t hitung	Sig	Hasil
1	Kepuasan Kerja	0,083	1,431	0,159	Tidak Signifikan
2	Kompensasi	0,472	2,989	0,005	Signifikan
3	Beban Kerja	-0,094	-0,977	0,334	Tidak Signifikan

Sumber:[Data Primer Diolah,2026]

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,083. Artinya, setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan secara matematis diikuti peningkatan *turnover intention* sebesar 0,083 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Namun, arah hubungan tersebut tidak diikuti oleh pengaruh yang signifikan secara statistik. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,431 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H1 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service*.

Perubahan tingkat kepuasan kerja belum cukup untuk menjelaskan adanya perubahan *turnover intention* karyawan. Secara deskriptif, kepuasan kerja dalam penelitian berada pada kategori rendah, sehingga terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak secara otomatis membuat karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menjadi suatu kondisi yang dirasakan karyawan, tetapi belum tentu berkembang menjadi niat keluar apabila terdapat pertimbangan lain yang lebih kuat. Temuan tersebut dapat dijelaskan menggunakan pandangan Mobley (2011) yang menempatkan kepuasan terhadap pekerjaan sebagai salah satu faktor individual dalam proses *turnover*. Menurut teori tersebut, keputusan untuk meninggalkan organisasi merupakan proses psikologis yang tidak sederhana. Ketidakpuasan dapat mendorong karyawan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya, mempertimbangkan alternatif pekerjaan, serta membandingkan keuntungan dan kerugian apabila meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak dapat dianggap sebagai satu-satunya penentu *turnover intention*. Seorang karyawan dapat merasa kurang puas, tetapi tetap memilih bertahan apabila belum menemukan alternatif pekerjaan yang lebih baik atau apabila biaya yang harus ditanggung akibat keluar dari pekerjaan dianggap lebih besar daripada manfaat yang diperoleh.

Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service* yang bekerja pada bidang jasa kebersihan dan berada dalam konteks pekerjaan *outsourcing*. Dalam situasi tersebut, keputusan untuk berpindah pekerjaan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan untuk mempertahankan pendapatan dan keterbatasan pilihan pekerjaan yang tersedia. Oleh sebab itu, rendahnya kepuasan kerja yang ditemukan secara deskriptif tidak langsung menjadi *turnover intention* yang lebih tinggi. Karyawan dapat tetap menjalankan pekerjaan karena pekerjaan tersebut masih memberikan sumber penghasilan dan menjadi pilihan yang relatif tersedia dibandingkan risiko ketika harus mencari pekerjaan baru.

Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa kepuasan kerja tetap merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi dalam konteks PT Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service* kepuasan kerja belum menjadi faktor yang secara statistik menentukan turnover intention. Perusahaan tetap perlu mempertahankan aspek kepuasan yang telah baik, terutama rasa puas dalam bekerja, sekaligus mengevaluasi aspek pekerjaan yang masih rendah. Upaya tersebut penting bukan karena hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja sebagai penyebab *turnover intention*, melainkan sebagai langkah pengelolaan sumber daya manusia agar kondisi kerja tetap mendukung.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,472 dengan arah positif. Artinya, setiap peningkatan nilai kompensasi sebesar 1 satuan diikuti peningkatan turnover intention sebesar 0,472 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan beban kerja tetap. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,989 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention ditolak. Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawanPT. Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service*.

Temuan ini merupakan hasil yang perlu dibahas secara khusus karena arah pengaruhnya berlawanan dengan hipotesis awal penelitian. Hipotesis negatif dibangun berdasarkan pemikiran bahwa semakin baik kompensasi, semakin berkurang keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, hasil empiris membuktikan arah positif. Hasil tersebut tidak tepat dimaknai bahwa kompensasi yang tinggi secara otomatis menyebabkan karyawan keluar. Interpretasi yang lebih tepat adalah bahwa perubahan skor kompensasi dalam model penelitian berasosiasi dengan perubahan *turnover intention* secara positif dan hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Secara teoritis, kompensasi menurut Afandi (2018) seluruh imbalan yang didapatkan karyawan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun bentuk langsung dan tidak langsung sebagai balas jasa atas pekerjaan. Hasibuan (2023) juga menjelaskan bahwa kompensasi berkaitan dengan penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas, biaya hidup, serta kondisi perekonomian. Dengan demikian, kompensasi merupakan bagian dari hubungan pertukaran antara karyawan dan perusahaan. Penilaian karyawan terhadap kompensasi dapat berkaitan dengan harapan, kebutuhan hidup, dan perbandingan dengan pekerjaan lain.

Hasil deskriptif penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori tinggi. Artinya, secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap kompensasi yang diterima, terutama pada aspek ketepatan waktu pembayaran gaji. Namun, indikator insentif memperoleh nilai rata-rata paling rendah, yaitu pada pernyataan bahwa insentif berupa bonus atau uang lembur layak untuk memenuhi kebutuhan hidup, dengan nilai rata-rata 4,33 yang masih berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penilaian kompensasi secara keseluruhan dapat tinggi, tetapi masih terdapat aspek tertentu yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan.

Arah positif kompensasi dapat dipahami melalui kemungkinan adanya proses evaluasi yang lebih luas terhadap pekerjaan. Karyawan yang menilai kompensasi secara lebih baik belum tentu menganggap pekerjaan tersebut sebagai pilihan akhir. Kompensasi dapat dipersepsikan sebagai pendapatan saat ini, sedangkan keputusan berpindah dapat berkaitan dengan pencarian pekerjaan yang memberikan prospek kesejahteraan lebih baik dalam jangka panjang. Dalam konteks outsourcing, karyawan dapat membandingkan pekerjaan berdasarkan pendapatan, keamanan kerja, jenjang karier, dan manfaat lainnya. Faktor-faktor tersebut tidak diuji dalam model sehingga penjelasan ini merupakan interpretasi kontekstual, bukan bukti kausal tambahan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,094. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan secara matematis diikuti penurunan turnover intention sebesar 0,094 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,977 dengan nilai signifikansi sebesar 0,344. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh secara parsial. Dengan demikian, H3 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit Cleaning Service.

Tidak signifikannya pengaruh beban kerja menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang dirasakan responden belum mampu menjelaskan perubahan turnover intention secara nyata. Dengan kata lain, tuntutan pekerjaan cleaning service belum terbukti menjadi faktor yang menentukan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Arah negatif hanya menunjukkan kecenderungan hubungan dalam sampel, tetapi karena signifikansi 0,344 lebih besar dari 0,05, hubungan tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai pengaruh yang nyata berdasarkan model penelitian.

Hasil deskriptif penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori sedang. Pernyataan mengenai menikmati pekerjaan memperoleh nilai rata-rata yang tinggi, sedangkan pernyataan mengenai menerima terlalu banyak pekerjaan memperoleh nilai rata-rata relatif lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih mampu mengelola pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, meskipun fenomena awal menunjukkan adanya jam kerja panjang dan pekerjaan tambahan di luar jam kerja, persepsi responden dalam pengukuran variabel secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Perbedaan tersebut menunjukkan pentingnya membedakan kondisi objektif pekerjaan dengan persepsi subjektif karyawan.

Pekerjaan *cleaning service* juga memiliki karakteristik tugas yang relatif rutin dan berulang. Karyawan yang telah terbiasa dengan pola pekerjaan dapat mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Dalam kerangka Koesomowidjojo (2017), kemampuan individu dan persepsi terhadap pekerjaan merupakan bagian dari faktor internal yang dapat memengaruhi beban kerja. Oleh sebab itu, beban kerja yang secara objektif terlihat cukup tinggi belum tentu dipersepsikan sebagai beban yang mendorong keinginan untuk keluar. Karyawan dapat memandang tuntutan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab yang sudah biasa dilakukan.

Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi

Secara keseluruhan, ketiga hasil parsial menunjukkan bahwa turnover intention pada karyawan PT. Galih Pusaka Rinjani Unit Cleaning Service tidak dapat dijelaskan hanya melalui kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Kepuasan kerja memiliki arah positif tetapi tidak signifikan, kompensasi memiliki arah positif dan signifikan, sedangkan beban kerja memiliki arah negatif tetapi tidak signifikan. Nilai R^2 sebesar 0,208 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama hanya menjelaskan 20,8 persen variasi turnover intention, sementara 79,2 persen sisanya berada di luar model penelitian. Dengan demikian, terdapat ruang yang cukup besar bagi faktor lain untuk menjelaskan turnover intention.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif. Evaluasi tidak hanya diarahkan pada kepuasan kerja, kompensasi, atau beban kerja secara terpisah, tetapi juga dapat mempertimbangkan komitmen organisasi, hubungan dengan atasan, keamanan kerja, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, serta kondisi pasar tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut belum diuji dalam penelitian ini sehingga tidak dapat disebut sebagai penyebab turnover intention berdasarkan hasil empiris penelitian. Namun, faktor tersebut relevan sebagai kemungkinan variabel yang dapat dikaji pada penelitian selanjutnya, terutama karena sebagian besar variasi *turnover intention* belum dapat dijelaskan oleh model.

Dengan demikian, pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak seluruhnya didukung oleh data empiris. H1 ditolak karena kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, H2 ditolak karena kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan hipotesis mengharapkan arah negatif, dan H3 ditolak karena beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan sedangkan hipotesis mengharapkan arah positif. Penolakan hipotesis merupakan bagian dari hasil penelitian dan tidak mengurangi nilai ilmiah penelitian. Perbedaan antara dugaan teoritis dan hasil empiris justru dapat menunjukkan karakteristik khusus objek penelitian serta menjadi dasar pengembanganpenelitian berikutnya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Beban kerja menunjukkan arah negatif tetapi tidak signifikan. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan kemampuan model menjelaskan 20,8% variasi variabel dependen. Temuan yang paling menonjol adalah arah positif kompensasi yang berbeda dari hipotesis awal. Secara praktis, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, terutama komponen insentif, serta memperhatikan faktor lain di luar model untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai *turnover intention*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak PT Galih Pusaka Rinjani Unit *Cleaning Service* dan seluruh responden yang telah memberikan dukungan serta informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A. Ayumi and M. P. Murniati, "The Impact Of Technology Mastery On Employee Turnover With Technostress As Moderator," *J. Manag. Bus. Environ.*, vol. 1, no. 1, pp. 52–67, 2024, doi: 10.24167/jmbe.v1i1.12149.

[2] K. V Supriadi, I. Trang, and M. H. Rogi, "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN TURNOVER INTENTION DI PT. SINAR GALESONG PRIMA CABANG BOULEVARD MANADO," vol. 9, no. 3, pp. 1215–1224, 2021.

[3] W. H. Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 2011.

[4] J. I. Pradana and H. Susilowati, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," *Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 125–133, 2022.

[5] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manujsia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Zanafa Publishing, 2018.

[6] Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.

[7] R. Fitriantini, Agusdin, and S. Nurmayanti, "PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM," vol. 8, no. 1, 2020.

[8] E. Retnowati and A. R. Putra, "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention," *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 6, no. 2, pp. 215–230, 2023, doi: 10.47532/jis.v6i2.853.

[9] A. Pasha, L. Ariani, and Julaibib, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Di RSI Sultan Agung Banjarbaru" 31," *J. Psikol. Wijaya Putra*, vol. 5, no. 1, pp. 31–38, 2024, doi: 10.38156/psikowipa.v.

[10] A. I. Suhakim and Y. Badrianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention," *JEBMA J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. Vol. 1 No., no. 2797–716, 2021, doi: 10.59806/tribisnis.v5i1.271.

[11] F. F. Heka Perdana and P. A. Sari, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z Di Pt. Softex Indonesia Plant

Karawang," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 8, no. 3, pp. 1086–1103, 2024, doi: 10.31955/mea.v8i3.4681.

[12] R. M. Rostandi and S. H. Senen, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention," *J. Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 12 No. 2, no. 1, p. 105, 2021, doi: 10.30871/jaemb.v5i1.439.

[13] M. A. Yelfira and P. D. Soeling, "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI," vol. 7, no. 1, pp. 1–15, 2021.

[14] A. D. Anjani, K. C. Kirana, and S. Hadi, "Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.," *JURKAMI J. Pendidik. Ekon.*, vol. Vol.8 No., no. 2541–0938, 2023.

[15] N. P. Ariyanti and I. Suartina, "Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar," *J. Manajemen, Kewieausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 4, pp. 1119–1129, 2021.

[16] N. A. Gani, A. Priharta, and A. Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 579–588, 2022, doi: 10.47668/pkwu.v10i2.444.

[17] C. Novel and N. K. Marchyta, "Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu," *Agora*, vol. 9, no. 2, pp. 1–11, 2021.

[18] R. Bogar, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado," *Productivity*, vol. 2, no. 4, pp. 342–347, 2021.

[19] Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, and Nita Komala Dewi, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia," *Manaj. Kreat. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 276–292, 2024, doi: 10.55606/makreju.v2i3.3243.

[20] C. A. Pratama *et al.*, "Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Pt X) the Effect of Workload and Job Insecurity on Turnover Intention With Work Life Balance As Mediation (Case Study At Pt X)," *J. Young Entrep.*, vol. 3, no. 3, pp. 20–36, 2024.

[21] O. D. Khoir, E. Dwiyanti, A. M. Mandagi, and A. Alfayad, "Literature Review: The Impact Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee's Turnover Intention In Indonesia Tinjauan Literatur: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Indonesia," *(Journal Community Ment. Heal. Public Policy)*, vol. 2655, pp. 48–59, 2024.

[22] S. I. Luli *et al.*, "Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado," *J. EMBA*, vol. 13, no. 1, pp. 429–441, 2025.

[23] D. H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2023.