



Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turn Over Karyawan

Daniel Saruksuk¹, Magito², Didin Hikmah Perkasa^{3*}

^{1,2,3} Universitas Dian Nusantara

E-mail: didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

Diterima : 25 Juli 2023

Direvisi : 20 Agustus 2023

Dipublikasikan : 31 Agustus 2023

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Keinginan Berwirausaha Mahasiswa pada Pengaruh Disiplin, Beban kerja, dan Kompensasi Terhadap Terhadap Turn Over Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semanan Jakarta Barat. Desain penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dalam penelitian diperoleh dari 65 Responden yang merupakan karyawan dari PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dengan metode survei. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat uji SEM PLS dilakukan pengujian discriminant validity, convergen validity, composite reliability, outer model, inner model dan uji hipotesis. Tahap pertama dalam penelitian ini untuk menguji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh pengaruh terhadap turn over karyawan, Beban Kerja berpengaruh terhadap turn over karyawan Dan Kompensasi tidak berpengaruh Terhadap Turn Over Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Semanan Jakarta Barat.

Kata kunci: Disiplin, Beban kerja, kompensasi, turn over karyawan

Abstract

The main objective of this study was to determine the Entrepreneurial Desire of Students on the Influence of Discipline, Workload, and Compensation on Employee Turn Over at Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semanan West Jakarta. The research design uses a quantitative descriptive approach. The data in the study were obtained from 65 respondents who were employees of PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk by using a questionnaire as a data collection tool using a survey method. Data analysis in this study used the SEM PLS test tool to test discriminant validity, convergent validity, composite reliability, outer model, inner model and hypothesis testing. The first stage in this study was to test the validity of the questions for each variable along with its reliability. The second stage examines the effect of each variable. The results showed that discipline had no effect on employee turnover, workload had an effect on employee turnover and compensation had no effect on employee turnover at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Semanan West Jakarta.

Keywords: Discipline, workload, compensation, employee turn over



Pendahuluan

Sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran utama yang penting dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan kerja. Perusahaan juga mempunyai sumber daya manusia yaitu karyawan atau para pekerja. Sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang menerapkan praktik, kebijakan, dan prosedur yang digunakan untuk mengelola individu atau karyawan melalui organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia (MSDM) yang mempunyai peran utama harus dimiliki sejak dini, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien karena akan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan Kusdyah *et al.* (2020).

Sumber daya manusia (*men and women*) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia. Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya sumber daya manusia (Lubis & Onsardi, 2021).

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan ritel yang berkantor pusat di Tangerang. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT) bergerak dalam bidang distribusi eceran produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan mini market, dengan nama "Alfamart". Jaringan minimarket terdiri dari minimarket, dengan kepemilikan langsung dan berdasarkan perjanjian waralaba. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan turn over yang disebabkan beberapa variabel pengaruh disiplin, beban kerja, dan kompensasi terhadap turn over karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengeluhkan masalah beban kerja dan kompensasi kinerja.

Study emperis jurnal terdahulu berkaitan dengan kinerja antara lain salah satunya yaitu Kusdyah *et al.*, (2020) menyatakan bahwa pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, Penelitian Fitriantini *et al.*, (2019) Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Penelitian taufik iman *et al.*, (2021) karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan erat kaitannya dengan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karier, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja.



Metode

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono, (2019) Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang besifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebihPenelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penelitian ini menggunakan metode survei dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner instrumen pengumpulan data. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung kuesioner. Dalam menentukan model sampel, Peneliti menggunakan model sampling jenuh, karena Menurut Sugiyono, (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Model sampel jenuh atau biasanya disebut juga dengan model total sampling dimana semua anggota populasi yang ada dilokasi penelitian menjadi responden yang menentukan hasil dari penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 orang atau seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di departemen cabang Balaraja. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis data kuantitatif yaitu menggunakan Analisis Deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran profil data sampel. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari minimum, maksimum, mean dan deviasi standar. Statistik deskriptif dihitung dengan program microsoft excel untuk memudahkan perhitungan. Dalam pengolahan datanya, peneliti di dalam penelitian ini akan menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0 PLS (Partial Least Square). Menurut Ghazali, (2020) Partial Least Square (PLS) adalah metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator. Partial Least Square adalah metode penyelesaian Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

Hasil dan Pembahasan

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini Ghazali, (2020) Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data berupa nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh dari hasil analisis deskripsi responden dan hasil analisis deskripsi variabel penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 66% responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sisanya sebanyak 22 responden atau sebesar 34% responden berjenis kelamin Perempuan. Jadi, mayoritas responden yang berkerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semanan Jakarta berdasarkan jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

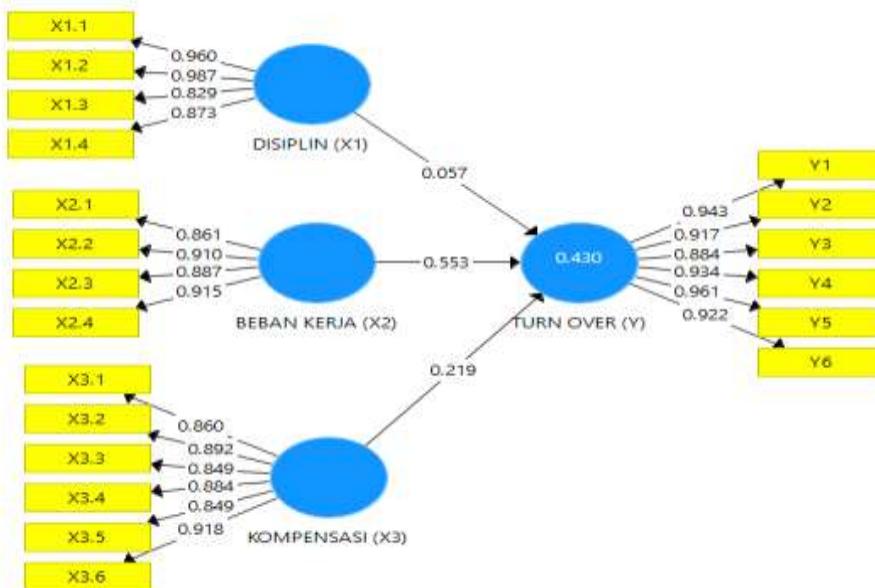
Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 48 responden atau sebesar 73% responden merupakan responden dengan usia antara 20-30 tahun Sedangkan responden lainnya yaitu responden dengan usia 30-40 tahun



sebanyak 15 responden atau sebesar 24%, responden, responden dengan usia >50 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3% responden, Jadi, mayoritas yang berkerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semanan Jakarta adalah responden dengan usia 20-30 tahun.

Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun pada riset pengembangan skala, loading factor 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada gambar dan tabel structural dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Algoritma SmartPLS 3.0

Tabel 1. Hasil pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,960	Valid
	X1.2	0,987	Valid
	X1.3	0,829	Valid
	X1.4	0,873	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,861	Valid
	X2.2	0,910	Valid
	X2.3	0,887	Valid
	X2.4	0,915	Valid
Kompensasi	X3.1	0,860	Valid
	X3.2	0,892	Valid



Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	X3.3	0,849	Valid
	X3.4	0,884	Valid
	X3.5	0,849	Valid
	X3.6	0,918	Valid
Turn Over	Y.1	0,943	Valid
	Y.2	0,917	Valid
	Y.3	0,884	Valid
	Y.4	0,934	Valid
	Y.5	0,961	Valid
	Y.6	0,922	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan gambar 1. hasil pengujian *Convergent Validity*, terlihat bahwa indikator dengan nilai *loading factor* lebih dari 0.70, Semua indikator tersebut terlihat bahwa semua item sudah memenuhi Syarat *convergent validity*.

Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pada pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain.

Tabel 2. Hasil pengujian *Discriminant Validity (Cross loadings)*

Variabel Indikator	X2_Beban Kerja	X1_Disiplin	X3_Kompensasi	Y_Turn Over
X1.1	0,124	0,960	0,244	0,164
X1.2	0,186	0,987	0,337	0,221
X1.3	0,042	0,829	0,191	0,061
X1.4	0,002	0,873	0,287	0,047
X2.1	0,861	0,195	0,111	0,461
X2.2	0,910	0,138	0,283	0,617
X2.3	0,887	0,128	0,145	0,512
X2.4	0,915	0,171	0,217	0,574
X3.1	0,142	0,342	0,860	0,320
X3.2	0,146	0,362	0,892	0,287
X3.3	0,055	0,250	0,849	0,170
X3.4	0,013	0,272	0,884	0,167
X3.5	0,386	0,279	0,849	0,436
X3.6	0,207	0,153	0,918	0,317
Y.1	0,596	0,223	0,414	0,943
Y.2	0,584	0,238	0,268	0,917



Variabel	X2_Beban Kerja	X1_Disiplin	X3_Kompensasi	Y_Turn Over
Indikator				
Y.3	0,522	0,211	0,301	0,884
Y.4	0,604	0,245	0,323	0,934
Y.5	0,566	0,149	0,329	0,961
Y.6	0,521	0,171	0,352	0,922

Hasil *cross loadings* di tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *outer loadings* dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan . Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50.

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)
Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

BEBAN KERJA (X2)	0,799
DISIPLIN (X1)	0,836
KOMPENSASI (X3)	0,767
TURN OVER (Y)	0,859

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.



Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
BEBAN KERJA (X2)	0,941	0,916	Reliable
DISIPLIN (X1)	0,953	0,963	Reliable
KOMPENSASI (X3)	0,952	0,941	Reliable
TURN OVER (Y)	0,973	0,967	Reliable

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Nilai R-Square (R^2)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model

Tabel 5. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)
R Square

Y_Turn Over	0,430
--------------------	-------

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,430 yang berarti variabel Turn Over Karyawan yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 43,0% dan sisanya 57% dijelaskan diluar model penelitian ini.

f^2 Effect Size

Nilai f-square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2020):

1. Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
2. Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
3. Apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.



Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 6. Hasil Uji f^2 Effect Size

Y_Turn Over

Keterangan

X1_Disiplin Kerja	0,005	Lemah
X2_Beban Kerja	0,505	Kuat
X3_Kompensasi	0,074	Medium

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat jika nilai f^2 variabel Disiplin Kerja memiliki 0,005, yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Turn Over Karyawan. Nilai f^2 variabel Beban Kerja memiliki 0,505, yang artinya variabel Beban Kerja memiliki pengaruh Kuat terhadap variabel Turn Over Karyawan. Nilai f^2 variabel Kompensasi Kerja memiliki 0,074, yang artinya variabel Kompensasi Kerja memiliki pengaruh Medium terhadap variabel Turn Over Karyawan.

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Q-Square

$Q^2 (=1-SSE/SSO)$

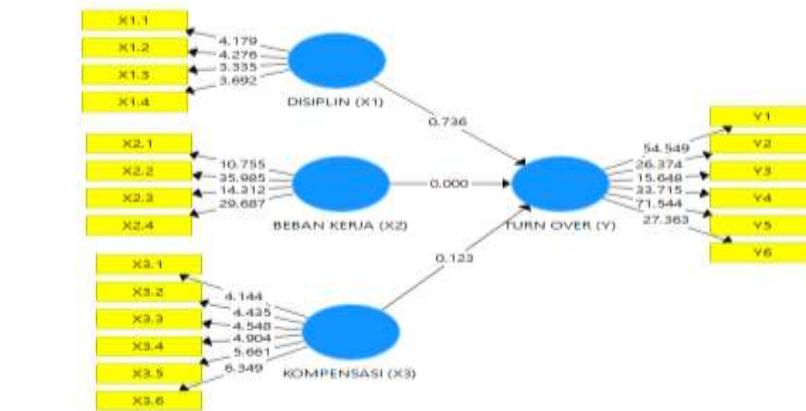
Y_Turn Over Karyawan	0,337
-----------------------------	-------

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Hasil perhitungan pada tabel 7 memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 33,7%. Sedangkan sisanya sebesar 66,3 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algoritm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).



Gambar 2.
Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis PLS (*Partial Least Square*), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Beban dan Kompensasi Kerja Terhadap Turn Over karyawan. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turn Over karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semanan Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turn Over Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,057 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ($0,337 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan. disiplin kerja tidak hanya menyangkut masalah kehadiran tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak, berdasarkan Deskkrifitif setiap pegawai selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan peraturan-peraturan yang di tetapkan perusahaan wajib di taati karena untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatma, (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Trun Over Karyawan dan di dukung juga dengan penelitian Nurmutia *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Turn Over Karyawan. begitu juga dengan penelitian Desko *et al.* (2019) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Turn Over karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turn Over karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semanan Jakarta

memiliki nilai original sample sebesar 0,553 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ($4,396 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turn Over Karyawan. beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dalam jangka waktu yang telah ditentukan, berdasarkan Deskkritif Standar Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing-masing yang artinya tugas yang di berikan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan karena beban kerja yang semakin berat akan diikuti dengan turnover karyawan yang semakin tinggi, begitupun sebaliknya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda & Nirmala, (2023) yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Turn Over Karyawan dan juga sejalan dengan penelitian Mayora & Sihombing, (2023) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan. Begitu juga dengan penelitian Setianto *et al.* (2019) Beban kerja berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Turn Over karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semanan Jakarta

memiliki nilai original sample sebesar 0,219 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ($1,545 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, artinya pada penelitian ini Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Turn Over Karyawan tidak berpengaruh. Kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. berdasarkan Deskkritif Perusahaan selalu memberikan reward atas kinerja karyawan hal ini berarti semakin rendah Kompensasi yang diterima maka semakin tinggi tingkat turnover intention yang akan dilakukan oleh karyawan. Tidak berpengaruhnya hasil penelitian diasumsikan berdasarkan hasil deskriptif rata-rata menunjukkan komentar sangat tinggi atau sangat baik, artinya insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat bagus. Namun masih ada niat turnover dari karyawan untuk keluar dari perusahaan. hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Mora *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan dan juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan dengan Manopo *et al.* (2023) Hasil penelitian bahwa Kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over karyawan selanjutnya penelitian yang di lakukan Purwati *et al.* (2020) menyatakan bahwa Kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Disiplin, Beban dan Kompensasi Kerja Terhadap Turn Over Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semanan Jakarta, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat atau menurun maka turn over intention tidak mengalami perubahan. Beban Kerja berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat maka turn over intention mengalami peningkatan. Kompensasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Turn Over Karyawan. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat atau menurun maka turn over intention tidak mengalami perubahan.



Daftar Pustaka

- Adinda, & Nirmala, S. T. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Turnover Karyawan. 31–41.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali. (2020). *Structural Equating Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kusdyah, I., Hermawati, E., & Agustina, T. (2020). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Linda Mora, Arif Rahman Hakim, & Marhisar Simatupang. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3424>
- Lubis, N., & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentionpada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, Vol.2(No.2), 196–208.
- Manopo, C., Trang, I., & Trifena, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado Effect of Compensation, Organizational Commitment and Work Stress on Employee Turnover Intention At Pt. Golden Mitra In. *Saerang 454 Jurnal EMBA*, 11(1), 454–464.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302–310. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.385>
- Nurmutia, S., Rizki, A., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) The Influence Of Work Discipline On Turnover Intention In CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). 10(2), 822.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., Hermani, A., & Seno, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, X(3), 1238–1246.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- taufik iman, harini sri, sudarijati. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.