



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* (pada PT. XYZ)

Melisa¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, 111211386@mahasiswa.undira.ac.id

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *A high level of Turnover Intention within a company can create various negative impacts, including increased costs for recruitment and employee training, reduced workforce stability, and a decline in the overall effectiveness and efficiency of organizational performance. This phenomenon is often associated with internal factors such as an imbalanced workload, insufficient compensation, and an organizational culture that does not fully support employee comfort and loyalty. This study aims to empirically analyze the influence of workload, compensation, and organizational culture on Turnover Intention at PT. XYZ. The research applies a quantitative approach with an associative method. The population consists of all 43 employees of PT. XYZ, with saturated sampling used as the sampling technique, meaning the entire population served as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the SmartPLS application to test the relationship between the independent and dependent variables. The findings indicate that workload does not have a significant influence on Turnover Intention, suggesting that the level of workload does not determine whether employees intend to stay or leave the company. In contrast, compensation and organizational culture were found to significantly affect Turnover Intention. Fair, transparent, and proportional compensation was shown to reduce employees' desire to resign, while a positive, supportive, and harmonious organizational culture was proven to strengthen employee loyalty and engagement with the company. Among the three variables, organizational culture was identified as the most dominant factor influencing Turnover Intention, followed by compensation. Based on these findings, the study emphasizes that organizational strategies to retain employees should prioritize strengthening a supportive organizational culture and developing competitive compensation systems, while workload is not considered the main factor driving employees' decision to leave the organization.*

Keywords *Workload, Compensation, Organizational Culture, Turnover Intention*

Abstrak: Tingginya tingkat *Turnover Intention* dalam sebuah perusahaan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan sumber daya manusia, berkurangnya stabilitas tenaga kerja, serta menurunnya

efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Fenomena ini seringkali berkaitan dengan faktor internal perusahaan, seperti beban kerja yang tidak seimbang, pemberian kompensasi yang kurang memadai, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh beban kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 43 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SmartPLS untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, artinya besar atau kecilnya beban kerja tidak menentukan niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kompensasi dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar, sedangkan budaya organisasi yang positif, harmonis, dan mendukung mampu memperkuat loyalitas serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Faktor yang paling dominan memengaruhi *Turnover Intention* adalah budaya organisasi, diikuti oleh kompensasi. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini menegaskan bahwa strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan sebaiknya berfokus pada peningkatan sistem kompensasi yang kompetitif serta penguatan budaya organisasi yang kondusif, sementara aspek beban kerja bukanlah faktor utama yang mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Turnover Intention

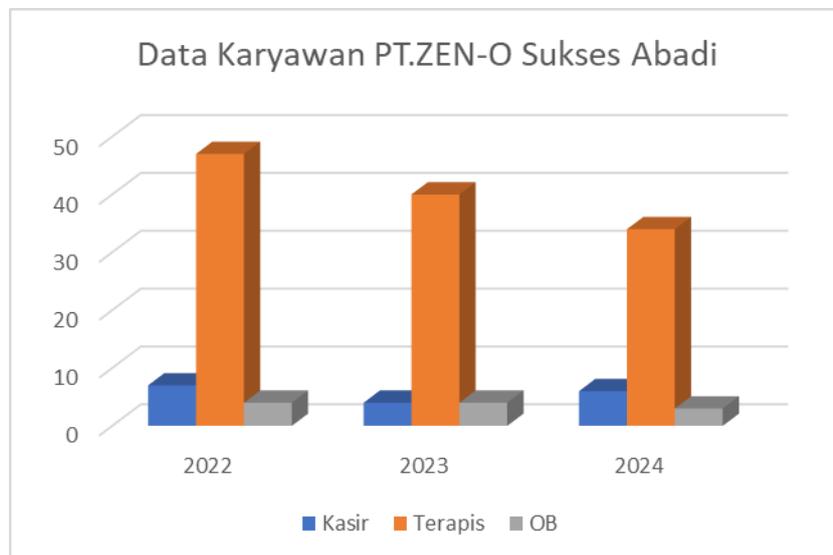
PENDAHULUAN

Di PT. Zen.O Sukses Abadi tingkat *Turnover Intention* Begitu tinggi, hal itu dapat mengganggu operasi dan mengurangi produktivitas. Faktor penyebab *Turnover Intention* termasuk ketidakpuasan terhadap gaji, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan kurangnya peluang untuk berkembang dalam karier. Oleh karena itu, selain faktor tersebut, beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mengurangi *Turnover Intention*. (Rostandi & Senen, 2021).

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Selain kompensasi yang adil, budaya organisasi yang positif dan mendukung juga sangat menentukan tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. (Saputra et al., 2022)

Budaya Organisasi menjadi penyebab *turnover* karena karyawan tidak merasakan kecocokan dengan budaya dan lingkungan yang ada pada organisasi tersebut yang dapat menyebabkan tidak maksimalnya dalam bekerja dan menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan yang sesuai dengan keinginannya. Selaian budaya organisasi yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* karyawan ada juga faktor nya adalah komitmen

Organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki *sense of belonging* bagi pekerja terhadap organisasi. (D. P. Sari et al., 2021).



Gambar 1.1 Data Karyawan

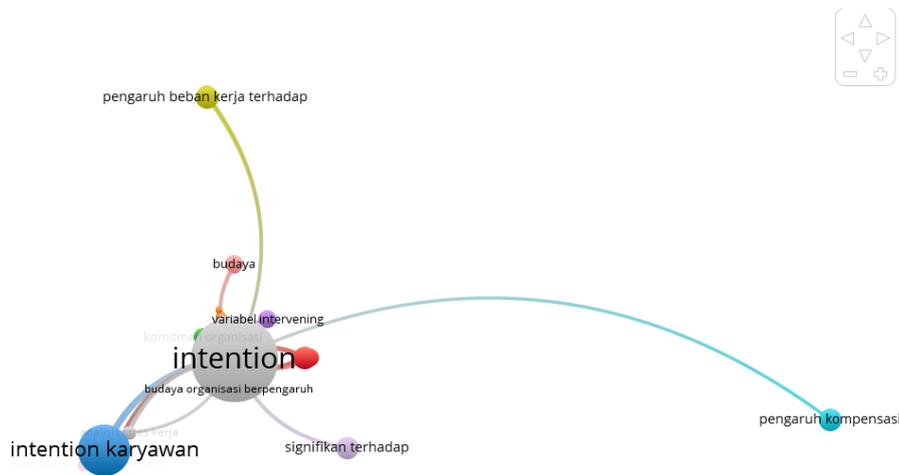
Tabel 1 Data Karyawan

	2022	2023	2024
Kasir	7	4	6
Terapis	47	40	34
OB	4	4	3

Data tentang jumlah karyawan dari tiga posisi utama perusahaan menunjukkan tren yang berbeda dari 2022–2024. Jumlah karyawan kasir mengalami fluktuasi, dimulai dengan 7 karyawan pada tahun 2022, turun menjadi 4 pada tahun 2023, dan naik kembali menjadi 6 pada tahun 2024. Sementara itu, jumlah terapis turun terus dari 47 pada tahun 2022 menjadi 40 pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 34 pada tahun 2024. Jumlah karyawan untuk posisi *Office Boy* (OB) relatif stabil, dengan 4 orang pada tahun 2022 dan 2023, tetapi sedikit menurun menjadi 3 pada tahun 2024. Penurunan jumlah karyawan, khususnya di bidang terapis, sangat penting karena dapat mempengaruhi operasi bisnis.

Oleh karena itu, untuk mengetahui penyebabnya, diperlukan analisis lebih lanjut. Pada data menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kebersihan dan pemeliharaan fasilitas mungkin berubah. Jumlah tenaga kerja yang berbeda di ketiga posisi tersebut menunjukkan adaptasi organisasi terhadap dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia. Akibatnya, perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan responsif harus menjadi prioritas utama. Penurunan karyawan ini dapat disebabkan oleh hal-hal seperti beban kerja, kompensasi, dan budaya perusahaan yang mungkin tidak ideal, yang dapat menyebabkan turnover.(Maulidah et al., 2022).

Berikut ini adalah hasil analisis bibliometrik untuk penentuan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* di perusahaan.



Gambar 2. Analisis Bibliometrik

Berdasarkan analisis *bibliometric* terdapat beberapa variabel yang dapat di kaji ulang, diantaranya Beban Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi. Namun, terdapat juga hasil penelitian dari peneliti sebelumnya. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dimana ada beberapa penyebab karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu seperti, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai atau kurang nyaman, sehingga menimbulkan rasa malas, emosi tidak stabil, hilangnya gairah kerja dari karyawan yang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, maka hal tersebut berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hal ini menurut penelitian (Sundari & Meria, 2022). Banyak penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Namun, sebagian besar penelitian telah berfokus pada beban kerja secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja khusus, seperti kenyamanan fisik dan psikologis, serta dampak beban kerja terhadap emosi dan keinginan karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*. Arah positif menunjukkan bahwa kompensasi yang bermasalah akan meningkatkan *Turnover Intention* pada penelitian (Damayanti, 2021). Sebagian Studi cenderung fokus pada aspek finansial tanpa mempertimbangkan faktor non-finansial seperti pengakuan dan keseimbangan kerja-hidup jarang dipertimbangkan dalam studi. Selain itu, belum banyak penelitian yang dilakukan tentang hubungan antara masalah struktur kompensasi dan faktor lain, seperti tekanan kerja dan budaya perusahaan. Dengan menganalisis hubungan antara berbagai aspek niat kompensasi dan *turnover*, serta interaksinya dalam konteks organisasi, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah ini.

Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan hubungan positif dan linear. Nilai R sebesar 0.778 menunjukkan adanya hubungan kuat, dan pengaruh dengan nilai determinasi sebesar 60,6% sedangkan 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (Salsabila et al., 2025). Penelitian sebelumnya berfokus pada aspek budaya organisasi secara keseluruhan, tanpa memeriksa aspek khusus seperti norma, nilai, dan praktik yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah ini dengan menganalisis lebih lanjut dimensi budaya organisasi dan bagaimana mereka berinteraksi dengan elemen lain, seperti beban kerja dan kompetensi.

Sebagai kesimpulan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa tiga faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah beban kerja, kompensasi, dan budaya perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih seimbang. Selain itu, kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan harapan karyawan juga dapat menyebabkan motivasi dan kepuasan karyawan menurun, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Mereka percaya bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung, membuat karyawan lebih dekat dengan perusahaan, dan mengurangi kecenderungan mereka untuk pindah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab-akibat antara variabel independent, yaitu Beban kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3), terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ, dengan sampel yang di pilih menggunakan metode Sampling Jenuh, Khususnya Teknik sample random sampling, sehingga hasil penelitian dapat di generalisasi. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur disusun berdasarkan indicator yang relevan dari tinjauan pustaka, dengan menggunakan skala Likert (1-5) untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap setiap pernyataan. Selain itu, wawancara pendukung dilakukan sebagai tambahan untuk data kuantitatif. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel. Uji Statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak seperti Smart PLS untuk mendapatkan hasil yang akurat. Validitas instrument diuji untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sementara reliabilitas diuji menggunakan Alpa Cornbach untuk menjamin konsistensi data. Kerangka waktu penelitian ini direncanakan selama tiga bulan, dengan aktivitas yang terbagi dalam beberapa tahap, Penyusunan instrument dan uji coba kuesioner pada Maret 2025 Pengumpulan data lapangan pada April 2025, serta analisis data dan penulisan laporan penelitian pada Mei 2025.

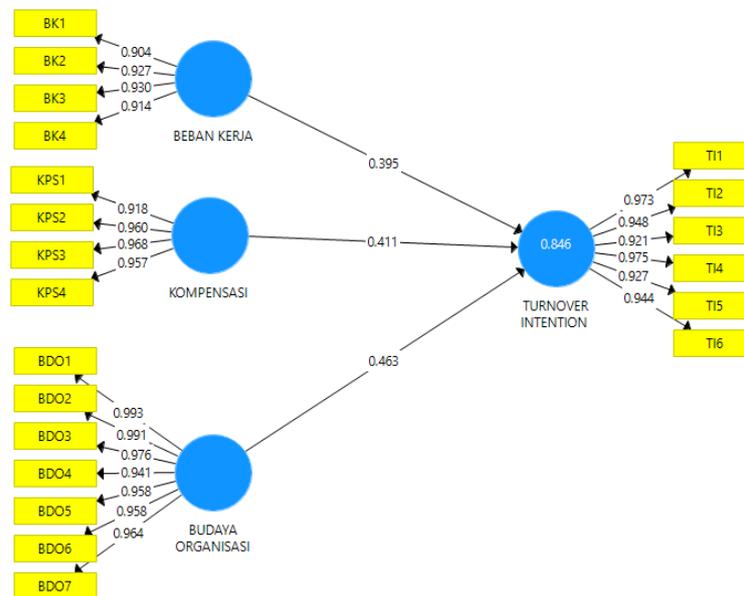
Peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah karyawan PT.XYZ. Jumlah sampel yang akan di jadikan penelitian sekitar 43 orang karyawan. Sampling dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh yang dimana sampling ini melibatkan seluruh anggota menjadi sampel, sehingga setiap karyawan dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 43 orang

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan cara kuantitatif menggunakan alat bantu Software smartPLS (*Partial Least Square*). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Penulis menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran / *Measurement (Outer Model)*



Gambar 3. Hasil Algoritma Outer Model SmartPLS 3.0

Hasil Pengujian Convergent Validity (Outer Loading)

Berdasarkan hasil semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Beban Kerja*, *Kompensasi*, *Budaya Organisasi*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator tersebut valid. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud dan memiliki validitas yang baik dalam penelitian ini. (Filzana, 2024)

Hasil Pengujian Discriminant Validity

Pada hasil dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *outer loading* terbesar pada konstruk yang relevan dan tidak pada konstruk lain, yang membuktikan bahwa validitas diskriminan tercapai. Semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mereka mengukur konstruk yang sesuai, dan tidak terjadi tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model pengukuran memenuhi validitas diskriminan yang baik.

Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Menurut nilai korelasi antar konstruk lebih kecil dari nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk, yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan tercapai. Dengan kata lain, model pengukuran ini berhasil memastikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih banyak varians dalam indikatornya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Menunjukkan bahwa nilai *AVE* untuk semua konstruk lebih besar dari 0,5. Ini mengindikasikan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar yang baik untuk validitas konvergen, karena *AVE* yang lebih besar dari 0,5

menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat menjelaskan sebagian besar varians dalam indikatornya.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

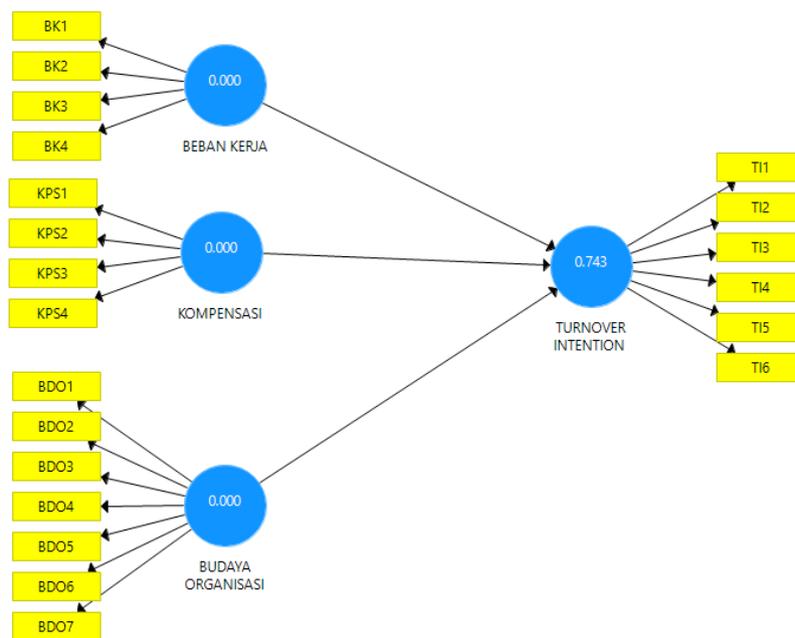
Berdasarkan nilai *HTMT* lebih kecil dari 0,9, yang menunjukkan bahwa tidak ada tumpang tindih antara konstruk yang berbeda dalam model ini. Hal ini mengonfirmasi bahwa validitas diskriminan tercapai dengan baik, karena indikator yang digunakan untuk setiap konstruk mengukur konstruk tersebut dengan jelas tanpa ada korelasi yang tinggi antar konstruk.

Hasil Uji Reliabilitas

Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70, yang menandakan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Hal ini berarti bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, hasil-hasil yang diperoleh dari pengujian validitas dan reliabilitas ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang sangat baik, baik dari segi validitas konvergen, validitas diskriminan, maupun reliabilitas konstruk.

Evaluasi Model Struktural / Structural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk *dependen uji t* serta *signifikansi* dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4. Model Struktural (Inner Model)

Hasil Uji Nilai R-Square (R2)

Berdasarkan nilai R-Square untuk variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 0,846, yang masuk dalam kategori kuat menurut *Hair et al. (2021)*, karena lebih besar dari 0,67. Nilai ini menunjukkan bahwa model pengujian ini sangat baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen (Beban Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi) terhadap

variabel dependen *Turnover Intention*. Secara rinci, nilai 0,846 berarti bahwa sekitar 84,6% dari *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 15,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa model ini cukup kuat dan dapat diandalkan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* di lingkungan kerja.

Hasil Uji Nilai F-Square (F2)

Nilai F-Square (F2) untuk masing-masing variabel menunjukkan ukuran pengaruh parsial terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Beban Kerja* memiliki nilai F2 sebesar 0,849, yang tergolong besar dan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Begitu juga dengan variabel *Budaya Organisasi* yang memiliki nilai F2 sebesar 1,173, yang menunjukkan pengaruh yang sangat besar terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Kompensasi* juga memberikan pengaruh yang signifikan dengan nilai F2 sebesar 1,001. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, dengan pengaruh terbesar datang dari *Budaya Organisasi*.

Hasil Uji Nilai Q-Square (Q2)

Menunjukkan bahwa nilai Q-Square (Q2) untuk *Turnover Intention* adalah 0,743, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik. Nilai Q2 ini lebih besar dari 0,15, sehingga bisa dikatakan bahwa model ini mampu memprediksi variabel dependen dengan sangat baik. Hal ini menunjukkan relevansi prediksi yang kuat dan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memperkirakan faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, model struktural ini sangat relevan dan dapat diandalkan untuk memahami *Turnover Intention* di tempat kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Suatu hubungan dianggap signifikan jika nilai t-statistik lebih dari 2,00, sesuai dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% (α 0,05). (Yam & Taufik, 2021)

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i> .	0,395	1,733	0,084	Positif dan tidak signifikan
Kompensasi → <i>Turnover Intention</i> .	0,411	2.001	0,046	Positif dan signifikan
Budaya Organisasi → <i>Turnover Intention</i> .	0,463	2.022	0,044	Positif dan Signifikan

Pembahasan

1. H1 : Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Nilai Original Sampel (O) sebesar 0,395 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya, Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Namun, nilai T Statistics sebesar 1,733 lebih kecil dari 1,96 dan P Values sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* tidak didukung.

Ada beberapa penyebab karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu seperti, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai atau kurang nyaman, sehingga menimbulkan rasa malas, emosi tidak stabil, hilangnya gairah kerja dari karyawan yang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, maka hal tersebut berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu, lingkungan antar rekan kerja kurang harmonis dikarenakan sering terjadinya perselisihan atau kesalah pahaman yang berdampak pada pekerjaan yang dikesampingkan lantaran tidak adanya kerjasama dengan rekan kerja, biasanya karyawan terlalu fokus pada ponselnya sehingga sering melupakan pekerjaannya, Sering menunda-nunda pekerjaan ketika merasa tugas yang dibebankan tersebut terlalu sulit atau diluar kemampuannya (Sundari & Meria, 2022)

2. H2 : Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Nilai Original Sampel (O) sebesar 0,411 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2,001 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diterima.

Perusahaan memberikan kompensasi disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan pengalaman berorganisasi selama ini. Kesesuaian pemberian kompensasi akan berdampak positif bagi dua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, untuk karyawan bisa memenuhi kebutuhannya setiap hari dan bagi perusahaan menjadi maju dan tercapai tujuannya. Pengaruh Kompensasi di atas sebagai bentuk penghargaan karyawan, dimana kompensasi dibayarkan oleh perusahaan secara wajar dan benar maka tidak ada niat karyawan yang ingin keluar dan karyawan tetap akan terus bertahan. Begitupun sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan maka ada kecenderungan timbulnya masalah bagi peningkatan *Turnover Intention*. (Waskito & Putri, 2022)

3. H3 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Nilai Original Sampel (O) sebesar 0,463 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Nilai T Statistics sebesar 2,022 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diterima.

Budaya Organisasi memiliki dampak kuat serta mendalam pada kinerja karyawan yang membantu karyawan untuk puas diri yang menyebabkan peningkatan produktivitas sehingga mengurangi *Turnover Intention*. Simbiosis Mutualisme antara atasan dan karyawan harus terjalin dengan baik dalam budaya organisasi. Atasan harus bersikap adil, bertanggung jawab dan memberikan kesempatan adil pada peluang karir dan ikut dilibatkan pada pekerjaan penting. Hal ini diharapkan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Assa, 2022) Budaya organisasi mempengaruhi secara keseluruhan baik itu perusahaan melalui visi-misi maupun nilai-nilai perusahaan serta bagaimana sumber daya manusia memandang perusahaan secara keseluruhan, Dengan demikian, budaya organisasi dapat membangun suatu komitmen untuk tetap tinggal di perusahaan dalam diri perawat dan juga kepuasan kerja (Studi et al., 2022)

KESIMPULAN

Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai Koefisien sebesar 0,395 dengan T Statistics sebesar 1,733 dan P Values sebesar 0,084 menunjukkan bahwa meskipun beban kerja cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor beban kerja bukanlah penyebab utama *Turnover Intention* pada karyawan PT. XYZ.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien sebesar 0,411 dengan T Statistics sebesar 2,001 dan P Values sebesar 0,046 menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih tinggi justru mendorong meningkatnya *Turnover Intention*. Fenomena ini dapat terjadi karena karyawan merasa memiliki nilai jual yang lebih tinggi di pasar kerja sehingga lebih percaya diri untuk mencari peluang di perusahaan lain.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien sebesar 0,463 dengan T Statistics 2,022 dan P Values 0,044 menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang ada di perusahaan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk keluar. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara nilai-nilai perusahaan dan nilai-nilai pribadi karyawan (person-organization misfit).

REFERENSI

- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Damayanti, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia*.
- Filzana, L. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Sijunjung. *Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1(2), 216–225.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Salsabila, A. M., Andayani, K. V., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt Samco Farma Kota Tangerang*. 3(1), 2581–2592.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., Riau, U., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Riau, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>

- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.