

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Pada PT. Everbright Medan

Adinda¹⁾, Tika Nirmala Sari²⁾

¹Universitas Potensi Utama (Adinda)

email: adindamaulidha2000@gmail.com

²Universitas Potensi Utama (Tika Nirmala Sari)

email: tikanirmalasari@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and its effect on employee turnover at PT. Everbright Medan. The approach used in Compensation for this research is an associative approach. The population in this study were all employees of the administrative division of PT. Everbright Medan, totaling 36 people and the sample used in this study was the entire population, namely 36 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. Data analysis techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Regression, t-test and F-test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 25.00). Partially, workload has a negative and significant effect on employee turnover at PT. Everbright Medan. And compensation has a positive and significant influence on employee turnover at PT. Everbright Medan. Simultaneously workload and influence have a significant influence on employee turnover at PT. Everbright Medan. The results of the t test Effect of Workload (X1) on Turnover (Y) is $t_{count} (-2.428) < t_{table} 2.032$ and the Effect of Compensation (X2) on Turnover (Y) is $t_{count} 1.517 < t_{table} 2.032$. and the results of significant values for workload (X1) and compensation (X2) on turnover (Y) are $0.000 < 0.05$ and $F_{count} 11,678 > value F_{table} 3.28$.

Keywords: *Workload, Employee Compensation and Turnover.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja dan kompensasi terhadap *Turnover* karyawan pada PT. Everbright Medan. Pendekatan yang digunakan dalam Kompensasi terhadap penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai divisi administrasi PT. Everbright Medan yang berjumlah 36 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 36 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 25.00). Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan pada PT. Everbright Medan. Dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan pada PT. Everbright Medan. Secara simultan beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover* karyawan pada PT. Everbright Medan. Adapun hasil dari uji t Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap *Turnover*(Y) adalah $t_{hitung} (-2.428) < t_{tabel} 2.032$ dan Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap *Turnover* (Y) adalah $t_{hitung} 1.517 < t_{tabel} 2.032$. dan adapun hasil dari nilai signifikan untuk beban kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap *turnover* (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 11.678 > nilai F_{tabel} 3.28$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi dan *Turnover* karyawan.

1. PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia. Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja

sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya. Sumber daya manusia yang dijadikan sebagai awak kapal harus dengan ketentuan standar nasional dan internasional. oleh karenanya kinerja sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian manajemen demi mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1. Data kompensasi pegawai PT.Everbright
Tahun 2022**

Divisi	Gaji	Tunjangan Makan	Tunjangan Lembur	THR	Asuransi Kesehatan	Bonus	Cuti
karyawan	3.500.00	20.000	-	3.500.00	BPJS	-	12hr/thn

Sumber : PT.Everbright 2022

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi dengan bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitar dan orang bekerja juga akan merasa pekerjaannya dihargai apabila perusahaan memberikan kompensasi lebih atas pencapaian atau beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan dapat diminimalisir salah satunya apabila karyawan mendapatkan hak mereka selalu cukup dalam bentuk kompensasi.

Adapun data mengenai jumlah pegawai pada PT. Everbright dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 2.Jumlah Pegawai yang Keluar Pada PT. Everbright 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jlh. Karyawan Keluar	Hasil %
2019	50	4	8,3
2020	46	5	11,49
2021	41	5	13
2022	36	3	8

Sumber : PT.Everbright 2022

Hasil pengamatan, wawancara dan data-data yang diberikan bagian SDM PT. Everbright menemukan permasalahan pengelolaan SDM di PT. Everbright yaitu banyaknya keluhan dari karyawan serta adanya karyawan yang keluar dari perusahaan yang berkonsekuensi terhadap tingkat *turnover* karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan pada PT. Everbright mengalami masalah. Berdasarkan hasil penelitian dan dasar teori yang diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Everbright Medan”.

2. Teori

Berdasarkan hasil pra-survey di atas terdapat permasalahan bahwa karyawan mendapat pekerjaan yang cukup banyak disetiap harinya dengan target yang tinggi dan dengan waktu yang diberikan sangat singkat oleh perusahaan, sementara perusahaan menuntut setiap pegawai memiliki target kerja yang baik. Pada peneliti terdahulu menyatakan bahwa Menurut Cahyaningrum (2018) beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover serta memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017). Kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi turnover. Dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi-rendahnya turnover pada karyawan. Pada peneliti terdahulu dari Sutikno (2020) menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Pada penelitian terdahulu Putrianti (2014) menyatakan bahwa Kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi turnover.

Menurut Mobley (2018) Turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan

kesetiaan pegawai kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (turnover) pegawai yang bekerja pada pihak perusahaan, sehingga turnover bisa ditekan dan biaya perekrutan pegawai dapat berkurang.

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah responden pada penelitian ini adalah 36 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data yang diperoleh dari wawancara kepada karyawan dan penyebaran kuesioner. Adapun hasil wawancara adalah :

1. jumlah karyawan yang keluar di PT.Everbright pada tahun 2019 – 2022 terdapat antara jumlah karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar.
2. setiap karyawan memiliki kemampuan dan potensi yang berbeda-beda.
3. karyawan perusahaan sering berfikir untuk keluar dari perusahaan dan juga banyak karyawan yang sedang mencari tahu tentang perusahaan lain dan bahkan sedang mencari pekerjaan lain.
4. sebagian karyawan merasa bahwa tingkat beban yang sangat tinggi tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat dari perusahaan.

Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dan statistik deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26.0 for windows.

A. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian.

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau memperoleh informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai data statistik atau data yang sudah di olah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistik biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintahan, biro jasa, perusahaan swasta atau badan lainnya yang berhubungan dengan penggunaan data (Moehar, 2017:113).

B. Lokasi

1) Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan observasi serta memperoleh data-data yang dibutuhkan peneliti. Adapun penelitian dilakukan di PT. Everbright yang berlokasi di jl. Medan Binjai km 10.5 Medan.

C. Populasi

1) Populasi

Menurut Silaen (2018:87) populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Maka jika di lihat dari pendapat ahli diatas populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada PT. Everbright Medan. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Everbright Medan berkisar 36 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X_1), 11 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X_2) dan 6 pernyataan untuk variabel Turnover (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 36 karyawan PT. Everbright Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

1) Identitas Responden

Tabel 3. Karakteristik responden karyawan

Jenis Kelamin			Usia			Pendidikan			Lama Bekerja		
	Frequency	%		Frequency	%		Frequency	%		Frequency	%
Wanita	23	63.9	23 thn	2	5.6	S1	32	88.9	1 thn	1	2.8
Pria	13	36.1	24 thn	3	8.3	D3	4	11.1	2 thn	5	13.9
			25 thn	8	22.2				3 thn	7	19.4
			26 thn	3	8.3				4 thn	10	27.8
			27> thn	20	55.6				5> thn	13	36.1

Sumber : Pengolahan data 2022

2) Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Berdasarkan pengujian kriteria validitas maka seluruh komponen pernyataan dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (percaya).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0.970	0.60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.984		Reliabel
Turnover (Y)	0.970		Reliabel

Sumber : Pengolahan data 2022

c) Model Regresi

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	36
Test Statistic	.151
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.360 ^d

berdasarkan pengambilan keputusan dengan probalitas (Asymotic Significance) maka terdapat hasil:

a. Beban Kerja (X₁) : 0.360 > 0.05 (Normal)

b. Kompensasi (X₂) : 0.360 > 0.05 (Normal)

Berdasarkan kesimpulan tersebut bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati, 2018).

Tabel 6. Uji Multikolieneritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	1.00	1.0
	Kompensasi	1.00	1.0

a. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Beban Kerja (X₁): Nilai tolerance 1.00 > 0.01 dan nilai VIF 1.0 < 10(Tidak terjadi gejala multikolieneritas).
- b. Kompensasi (X₂): Nilai tolerance 1.00 > 0.01 dan nilai VIF 1.0 < 10.(Tidak terjadi gejala multikolinearitas).

Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

- a. Jika nilai signifikan > 0.05 (tidak terjadi heterokedastisitas).
- b. Jika nilai signifikan < 0.05 (terjadi heterokedastisitas)

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.332	.700		6.188	.000
	Beban kerja	-.250	.103	-1.572	-2.428	.569
	Kompensasi	.112	.074	.982	1.517	.139

a. Dependent Variable: abs_RES

Dari tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan:

1. Beban Kerja 0.569 > 0.05 (tidak terjadi gejala heterokedastisitas).
2. Kompensasi 0.139 > 0.05 (tidak terjadi gejala heterokedastisitas).

Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.332	700		6.188	.000
	Beban kerja	-.250	.103	-1.572	-2.428	.021
	Kompensasi	.112	.074	.982	1.517	.569

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 4.332 dan untuk Beban kerja (nilai β₁) sebesar (-0.250) sementara Kompensasi (nilai β₂) sebesar 0.112 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.332 - 0.250 X_1 + 0.112 X_2$$

Yang berarti :

1. Nilai konstanta (α) = 4.332 merupakan konstanta / keadaan saat variable turnover belum dipengaruhi oleh variable lain yaitu variable beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Jika variable independen tidak ada maka variable turnover tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien X_1 sebesar (-0.250) menunjukkan bahwa variable beban kerja mempunyai pengaruh yang negative terhadap *turnover* yang berarti bahwa setiap penurunan satuan variable beban kerja maka akan mempengaruhi turnover sebesar (-0.250).
3. Koefisien X_2 sebesar 0.112 berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover yang berarti setiap kenaikan satuan variable kompensasi maka akan mempengaruhi turnover sebesar 0.112.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap turnover karyawan.

E. Uji Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial

Menurut Indri (2018) untuk menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dapat ditempuh dengan menggunakan asumsi sebagai berikut :

- a. Tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$
- b. Derajat kebebasan $dk = n - 2$ (36-2 = 34)
- c. Dilihat dari hasil t_{tabel} 2.032

Adapun ketentuannya sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya , X_1, X_2 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Tabel 9. Pengujian secara parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.332	700		6.188	.000
	Beban kerja	-.250	.103	-.1572	-2.428	.021
	Kompensasi	.112	.074	.982	1.517	.139

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber : data spss 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Turnover(Y).
Diketahui nilai t_{hitung} (-2.428) < t_{tabel} 2.032 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban kerja (X_1) terhadap variabel Turnover (Y).
2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Turnover (Y)
Diketahui nilai t_{hitung} 1.517 < t_{tabel} 2.032 . sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Turnover (Y).

2) Pengujian Secara Simultan (Uji F)

hipotesis menurut sugiyono (2017) dapat dirumuskan signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k : n-k) \\
 &= F(2 : 36 - 2) \\
 &= F(2 : 34) \\
 &= 3.28 (F_{\text{tabel}})
 \end{aligned}$$

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

- a. Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang mana X_1, X_2 berpengaruh secara simultan terhadap Y .

Tabel 10. Pengujian secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.847	2	8.923	11.678	.000 ^b
	Residual	25.216	33	764		
	Total	43.062	35			

a. Dependent Variable: Turnover b. predictors:(constant),kompensasi,beban kerja.

Sumber : data spss 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap Turnover (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan $F_{\text{hitung}} 11.678 >$ nilai $F_{\text{tabel}} 3.28$. hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap Turnover (Y) secara signifikan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai K_d yang kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.414	.379	.874

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dipengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0.414 atau 41.4%. jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi sebesar 0.414 (41.4%).

F. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover karyawan PT.Everbright Medan.

Berdasarkan pengujian analisis data menunjukkan bahwa variable beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover karyawan PT.Everbright. Adapun hasil prasurvey terdapat permasalahan bahwa karyawan mendapat pekerjaan yang cukup banyak disetiap harinya dengan target yang tinggi dan dengan waktu yang diberikan sangat singkat oleh perusahaan, sementara perusahaan menuntut setiap pegawai memiliki target kerja yang baik. Berdasarkan hasil dari frekuensi jawaban responden bahwa karyawan memiliki waktu yang sangat sibuk dengan pekerjaannya dihari-hari tertentu namun meskipun begitu tetapi perusahaan tetap memperbolehkan karyawan untuk meninggalkan kantor apabila waktu kerja telah selesai. Namun, walaupun begitu tetap saja jumlah karyawan yang ada pada saat ini belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover. Artinya ketika beban kerja meningkat maka turnover karyawan akan meningkat. Adapun teori yang mengemukakan bahwa Beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, waktu yang tersedia, pekerjaan yang dikerjakan berbeda dengan pengalaman dan kompetensi, pekerjaan yang beresiko, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya beban kerja. (Sugiyono:2019). Berdasarkan teori tersebut adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover karyawan PT. Everbright Medan.

Berdasarkan pengujian analisis data menunjukkan bahwa variable kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap turnover karyawan PT. Everbright. Adapun hasil prasurvey terdapat permasalahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum begitu sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh karyawan didalam perusahaan tersebut. Terdapat bahwa permasalahan karyawan PT. Everbright tidak pernah mendapat bonus dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga tidak memberikan karyawan tunjangan hari tua. Namun, perusahaan telah memberi jaminan kesehatan pada karyawan. Perusahaan selalu memberi pekerjaan yang bahkan dianggap sulit oleh karyawan dan perusahaan sangat mempercayakan tanggung jawab tersebut kepada karyawan. Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negative secara simultan terhadap turnover, Artinya ketika kompensasi meningkat maka turnover karyawan akan menurun. Namun secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh pada variable Kompensasi terhadap Turnover. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sutikno (2018) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2017) yaitu Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Begitu juga menurut Tn. Sari (2015) kompensasi pekerja adalah semua bentuk imbalan atau penghargaan bagi pekerja yang didapatkan berdasarkan hasil kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian ini adalah “tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap turnover karyawan PT. Everbright Medan”.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover karyawan PT. Everbright Medan.

Berdasarkan pengujian analisis data menunjukkan bahwa variable Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap turnover karyawan PT. Everbright.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan pada PT. Everbright Medan.

1. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover karyawan PT. Everbright Medan.
2. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Everbright Medan.

Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi Turnover karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

H. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum terbilang baik dengan beban kerja yang diterima karyawan. Maka perusahaan harus meninjau kembali program pemberian kompensasi agar mendapat solusi yang baik untuk kepentingan / kesejahteraan karyawan dan juga perusahaan.
2. Kepada pimpinan sebaiknya terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, pegawai yang merasakan beban kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan kinerjanya yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap Turnover Karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Nurmin, and Afrido Adam Muhfany. "Kepuasan Masyarakat Ditinjau Dari kualitas Pelayanan Yang Ada Pada Kantor Desa Citayam." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 9.1 (2021): 50-59.
- Cahyaningrum, Nopita, Hesty Latifa Noor, and Ratih Anggita Herla Dewati. "Tinjauan Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode WISN di RSUD Banyu Bening Boyolali Tahun 2018." *Jurnal INFOKES Universitas Duta Bangsa Surakarta* 8.2 (2018).
- Chandra, A. (2018). Hubungan perhatian orang tua dan iklim sekolah dengan disiplin pada siswa SMP N 2 Padang Tualang Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 1(1), 1-14.
- Gujarati, Arya Dwiandana, and Djinar Setiawina. "Pengaruh umur, pendidikan, pekerjaan terhadap pendapatan rumah tangga miskin di Desa Bebandem." *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* 2.4 (2018): 44604.
- Halimah, Tika Nur, Aziz Fathoni, and Maria Magdalena Minarsih. "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)." *Journal of Management* 2.2 (2018).
- Hanafiah, Mohammad. "Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 1.3 (2018).
- Haris, Nur Rahmi, and Sofyan Hamid Indar. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Management and Accounting Research Statistics Journal* 1.1 (2021): 1-12
- Haris, Nur Rahmi, and Sofyan Hamid Indar. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Management and Accounting Research Statistics Journal* 1.1 (2021): 1-12
- Hasibuan, Sri Hariati, and Adi Munasib. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 247-258.
- Indriantoro, Faisal Wahyu; SA'ID, E. Gumbira; GURITNO, Purboyo. Rantai nilai produksi minyak sawit berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 2018, 9.2: 108-116.
- Janti, S. (2018). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan siti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada industri garmen. *Prosiding Snast*, 155-160.
- Mufidah, Lailatul. *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant*. Diss. Universitas Airlangga, 2018.
- Nurchayyo, R. Jati. "keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja karyawan perusahaan kulit "dwi jaya".*" Jurnal Khatulistiwa Informatika* 6.2 (2018): 489957.
- Prawitasari, Andriyani. "Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 4.2 (2018).
- Priyanto, Aria Aji, and Dimas Tri Handika. "Pengaruh Pertumbuhan Aset (Asset Growth) Dan Total Asset Turnover (Tato) Terhadap Return On Asset (Roa) Pada PT. Bukit Asam TBK." *Jurnal Semarak* 5.2 (2022): 104-123.
- Putrianti, Arin Dewi, Djahmur Hamid, and M. Djudi Mukzam. "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 12.2 (2018).
- Rahawarin, Christifora, and Suharsimi Arikunto. "Pengaruh Komunikasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3.2 (2018): 173-188.
- Rahmalia, Dwi. "Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik Dan Instrinsik Terhadap Intensi Keluar." *Jurnal Psikologi Kognisi* 1.1 (2017): 1-11.
- Rizky, Denizia, and Tri Wulida Afrianty. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol* 61 (2018).

- Riyadi, S. (2018). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Riyadi, S. (2018). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rozali, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Takeda Indonesia. *JURNAL EKONOMI*, 20(3), 359-372.
- Silaen, Anastasia Christie, and Kartika Sari Dewi. "Hubungan antara regulasi emosi dengan asertivitas (Studi korelasi pada siswa di SMA Negeri 9 Semarang)." *Jurnal Empati* 4.2 (2018): 175-181.
- Singgih santoso, Muhammad Arie. *pengaruh kebijakan deviden, kebijakan hutang, dan struktur kepemilikan terhadap nilai perusahaan (Studi pada Perusahaan Sub Sektor Perkebunan yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2018)*. Diss. STIE PGRI Dewantara, 2020.
- Suharsimi, Arikunto. "metodelogi Penelitian." *Yogyakarta: Bina Aksara* (2018)
- Sugiyono, Vani Kenanga Nan. Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2020, 7.1: 40-50.
- Sukmawati, Feronica., & Nurfitriani, A. (2019). Pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan desa. *Jurnal ilmiah bisnis, pasar modal dan umkm*, 2(1), 52-66.
- Sutikno, Muhamad. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)." *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi* (2020).
- Wahyuningtias, Dianka, Trias Septyoari Putranto, and Raden Nana Kusdiana. "Uji kesukaan hasil jadi kue brownies menggunakan tepung terigu dan tepung gandum utuh." *Binus Business Review* 5.1 (2014): 57-65.
- Yusup, Febrinawati. "Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7.1 (2018).
- Zulkarnaen, Rifaldi. *Analisis faktor perilaku caring perawat pelaksana di rumah sakit haji surabaya berbasis teori kinerja gibson*. Diss. Universitas Airlangga, 2018.