

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 5 / 2024  
FAKULTAS EKONOMI 6

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA GURU SMA/SMK  
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH  
ILIR TIMUR 1**



**Skripsi Oleh**

**WANDA MAIRA AURELIA**

**01011282025057**

**MANAJEMEN**

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi***

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA GURU SMA/SMK PIMPINAN CABANG  
MUHAMMADIYAH ILIR TIMUR 1**

Disusun Oleh:

Nama : Wanda Maira Aurelia  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalamn Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 2 Mei 2024



Parama Santati S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GURU SMA/SMK PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH ILIR TIMUR 1

Disusun Oleh:

Nama : Wanda Maira Aurelia  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalamn Ujian Komprehensif

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 30 Mei 2024

Penguji

Pembimbing



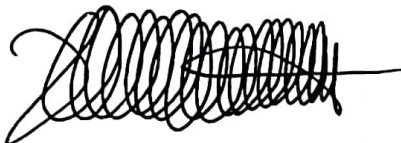
Parama Santati S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001



Nia Meitisari S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wanda Maira Aurelia  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GURU SMA/SMK PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH ILIR TIMUR 1”

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Penguji : Nia Meitisari S.E.,M.Si

Tanggal Ujian : 21 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya, demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 30 Mei 2024



Wanda Maira Aurelia

NIM. 01011282025057

## **MOTTO**

*“Be ready for the worst scenario”*

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendukung dan mengapresiasi setiap langkah kecil yang saya ambil dalam kehidupan. Saya ucapkan banyak terimakasih juga atas segala bentuk pengorbanan yang telah diberikan kepada saya selama ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, nikmat dan karunia-Nya sehingga saya berkesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tak lupa pula saya haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW dan semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1”**.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1 Palembang. Skripsi ini juga dibuat dengan tujuan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan saya, dan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi saya selaku peneliti, tempat penelitian serta pembaca.

Skripsi ini tentu masih memiliki banyak kekurangan, selaku peneliti saya memohon maaf yang sebesar-besarnya, dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun agar dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 30 Mei 2024



Wanda Maira Aurelia

NIM. 01011282025057

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tua saya tercinta, Herwansyah (Ayah) dan Imelda (Ibu) Yang selalu memberikan semangat, *support financial*, motivasi, serta doa yang tiada hentinya.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.



8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, membantu, serta memberikan banyak sekali saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
11. Ibu Ambar selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus Indralaya yang telah membantu dan memberikan support saya terkait pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.
12. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
13. Para guru dan staff Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1 yang telah bersedia untuk memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
14. Kak Erin selaku sahabat baik yang senantiasa memberikan dukungan kepada saya
15. Laras, Chin, Sherly, Mira, Bella, yang banyak membantu saya selama menempuh perkuliahan.
16. Diri saya sendiri yang mampu bertahan hingga akhir meski banyak sekali rintangan yang menghadang baik dalam hal penyusunan skripsi maupun di luar hal tersebut.

17. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini.

## ABSTRAK

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GURU SMA/SMK PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH ILIR TIMUR 1**

Oleh

Wanda Maira Aurelia

Tingginya tingkat *turnover* dapat berdampak negatif bagi stabilitas internal organisasi. Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang kemudian akan menurunkan resiko terjadinya *turnover* yang sesungguhnya adalah dengan mengoptimalkan kebijakan terkait pemberian beban kerja yang proporsional dan kompensasi yang sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1. Populasi dalam penelitian ini merupakan 198 Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *incidental sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 66 responden melalui perhitungan rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) dan kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, *Turnover intention*

Pembimbing



Parama Santati S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 1998907112018031001

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AMONG HIGH SCHOOL TEACHERS AT PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH ILIR TIMUR 1**

By:

*Wanda Maira Aurelia*

*The high turnover rate can have negative impacts on the internal stability of an organization. One form of effort that can be undertaken by an organization to minimize the level of turnover intention, which will subsequently reduce the risk of actual turnover, is by optimizing policies related to providing proportional workload and appropriate compensation. This study aims to determine the influence of workload and compensation on turnover intention among high school teachers at the Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1. The population in this study consists of 198 Permanent Foundation Teachers (GTY) and Non-Permanent Teachers (GTT) of the Muhammadiyah East Ilir 1 Branch. The sampling technique in this study uses incidental sampling with a sample size of 66 respondents through the calculation of the Slovin formula. The data collection method used in this study is through a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the analysis results, it is concluded that workload (X1) does not affect turnover intention (Y), and compensation (X2) has a negative and significant effect on turnover intention.*

**Keyword: Workload, Compensation, Turnover intention**

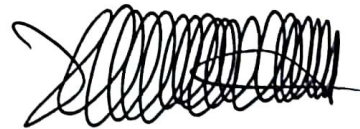
*Advisor*



Parama Santati S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

*Head of Management*

*Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 1998907112018031001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

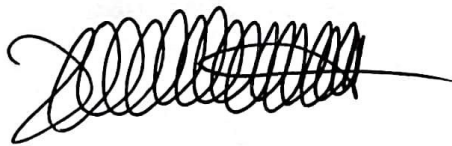
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Wanda Maira Aurelia  
NIM : 01011282025057  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 1998907112018031001

Pembimbing



Parama Santati S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Wanda Maira Aurelia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Ekonomi  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Sosial Lorong Keluarga 1 No.97 KM 5  
Palembang  
Alamat *e-mail* : wandaaurelia10@gmail.com

### Pendidikan Formal:

- Sekolah Dasar : SDN 130 Palembang
- Sekolah Menengah Pertama : SMPN 26 Palembang
- Sekolah Menengah Atas : SMA Aisyiyah 1 Palembang

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	11

2.1	Landasan Teori .....	11
2.2	Beban Kerja .....	11
2.2.1	Pengertian Beban Kerja .....	11
2.2.2	Jenis-Jenis Beban Kerja .....	12
2.2.3	Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja .....	13
2.2.4	Dimensi dan Indikator Beban Kerja .....	15
2.3	Kompensasi .....	16
2.3.1	Pengertian Kompensasi .....	16
2.3.2	Faktor Yang Memengaruhi Besaran Kompensasi .....	17
2.3.3	Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	18
2.4	<i>Turnover intention</i> .....	20
2.4.1	Pengertian <i>Turnover intention</i> .....	20
2.4.2	Faktor Yang Memengaruhi <i>Turnover intention</i> .....	20
2.4.3	Dimensi dan Indikator <i>Turnover intention</i> .....	22
2.5	Penelitian Terdahulu .....	24
2.6	Alur Pikir .....	28
2.7	Hipotesis .....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....		30
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	30
3.2	Desain Penelitian .....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1	Jenis Data .....	31



3.3.2	Sumber Data .....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5	Populasi dan Sampel .....	34
3.5.1	Populasi .....	34
3.5.2	Sampel .....	34
3.6	Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.7	Teknik Analisis Data .....	36
3.8	Uji Instrumen.....	37
3.8.1	Uji Validitas .....	37
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	38
3.9	Metode Suksesif interval ( <i>Method Of Successive Interval</i> ) .....	38
3.10	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.10.1	Uji Normalitas.....	39
3.10.2	Uji Multikolinearitas .....	39
3.10.3	Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.10.4	Uji Autokorelasi.....	40
3.11	Uji Statistik.....	41
3.11.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.11.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	41
3.11.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
3.11.4	Uji Kelayakan Model (Uji F).....	42
3.11.5	Uji Hipotesis (Uji t).....	43

3.12	Definisi Operasional Variabel .....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		46
4.1	Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	46
4.1.1	Profil Organisasi .....	46
4.1.2	Visi dan Misi Organisasi .....	47
4.1.3	Struktur Organisasi.....	48
4.2	Hasil Penelitian.....	49
4.2.1	Deskripsi Profil berdasarkan usia .....	49
4.2.2	Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.2.3	Deskripsi Berdasarkan Status Kepegawaian .....	50
4.2.4	Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
4.2.5	Deskripsi Berdasarkan Asal Sekolah .....	52
4.2.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	52
4.2.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	56
4.2.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover intention</i> .....	59
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	62
4.3.1	Hasil Uji Validitas .....	62
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
4.3.3	Hasil Metode Suksesif Interval .....	65
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	65
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	65
4.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas .....	66

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.4.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	68
4.5 Uji Statistik.....	69
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	70
4.5.3 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	72
4.5.4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	72
4.6 Pembahasan .....	74
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	74
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	76
4.7 Keterbatasan Penelitian.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	81
DAFTAR LAMPIRAN.....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Sekolah Muhammadiyah di Provinsi Sumatera Selatan dan Kota Palembang Tahun 2023.....	5
Tabel 1. 2 Jumlah Guru & Siswa Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1 6	
Tabel 1. 3 Data <i>Turnover</i> Tahun 2023 Pada Guru SMA Aisyiyah 1 Palembang & SMA Muhammadiyah 6 Palembang.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	34
Tabel 3. 2 Distribusi Sampel Proporsional.....	35
Tabel 3. 3 Uji Autokorelasi Durbin Watson .....	40
Tabel 3. 4 Tabel Interval Koefisien .....	42
Tabel 3. 5 Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Sekolah .....	52
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	53
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	56
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover intention</i> .....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Beban Kerja (X1) .....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi (X2).....	63

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel <i>Turnover intention</i> (Y).....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Auto Korelasi .....	68
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	71
Tabel 4. 19 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PCM Iilir Timur 1 .....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ketercapaian akan tujuan organisasi tentu tak lepas dari peran sumber daya manusia (Iswandi, 2021). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur aset atau sumber daya yang dipunyai oleh organisasi ataupun perusahaan. Belakangan ini, semakin banyak pihak yang menyadari bahwa SDM adalah aspek paling krusial dalam menjalankan roda suatu organisasi (Wijaya, 2023). Di tengah gempuran majunya teknologi, peran SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, hal tersebut dikarenakan SDM lah yang mengelola sumber daya lain dalam organisasi atau perusahaan (Amri *et al.*, 2018).

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang belum terealisasi (Sutikno, 2020). Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan salah satu isu serius yang dihadapi oleh banyak organisasi saat ini (Ekel *et al.*, 2019). Hal tersebut dikarenakan *turnover intention* merupakan dasar utama yang mendorong terjadinya *turnover* yang sesungguhnya. Tingginya tingkat *turnover* tentu akan berdampak negatif terhadap stabilitas internal perusahaan maupun organisasi (Santosa *et al.*, 2023). Terlebih jika karyawan yang memutuskan untuk berhenti adalah tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman (Khomaryah *et al.*, 2020). Secanggih apapun teknologi, jika tidak disokong oleh SDM yang berpengalaman dan unggul di bidangnya tentu tidak akan menghasilkan output yang maksimal.

Tidak hanya berakibat negatif terhadap stabilitas internal organisasi ataupun perusahaan, tingginya tingkat *turnover* juga akan berpotensi membuat citra suatu perusahaan menjadi buruk (Riantini et al., 2021). Hal tersebut dikarenakan tingginya tingkat *turnover* menjadi salah satu parameter yang menandakan adanya masalah baik di dalam organisasi ataupun perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* juga akan menyebabkan kerugian secara finansial karena besarnya biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan (Fitriantini et al., 2020).

*Turnover* sendiri dipengaruhi oleh berbagai hal seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi (Maulidah et al., 2022). Menurut Mondy & Martocchio (2016) *turnover intention* dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan pegawai, loyalitas, serta motivasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muharni & Wardhani (2020) *turnover intention* juga dipengaruhi oleh faktor demografi yang meliputi usia, jenis kelamin, dan status perkawinan.

Beban kerja ialah berbagai tugas yang wajib diselesaikan oleh semua pekerja atau karyawan dalam tenggat waktu tertentu (Dewi & Suartina, 2022). Beban kerja yang porsinya tidak sesuai tentu akan berakibat negatif baik bagi karyawan ataupun perusahaan. Karyawan dengan beban kerja yang terlalu tinggi cenderung akan merasa lelah baik secara fisik maupun mental (Yuananda & Indriati, 2022). Hal tersebut dapat memengaruhi kesehatan jasmani dan rohani karyawan, yang kemudian secara tidak langsung akan berdampak buruk bagi banyak aspek lainnya seperti meningkatnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan serta menurunnya kinerja dan motivasi kerja (Fitriantini et al., 2020).



Beban kerja yang terlalu rendah serta rutinitas yang monoton akan membuat karyawan merasa bosan, sehingga karyawan cenderung kurang memerhatikan pekerjaannya dan tidak mencintai pekerjaan mereka (Fitriantini et al., 2020). Hal tersebut juga berpotensi membuat karyawan mencari alternatif pekerjaan lain. Kebijakan yang tepat terkait penyesuaian beban kerja sangat diperlukan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien (Mahawati et al., 2021).

Faktor lain yang juga memengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi ialah suatu perwujudan balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan mempertahankan karyawan yang berupa finansial dan non finansial (Sutikno, 2020). Menurut Kasmir (2019) besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, jabatan, golongan, serta prestasi kerja. Besaran kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan selayaknya disesuaikan dengan beban kerja yang mereka terima.

Sistem kompensasi yang baik tentu akan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan (Fitriani & Yusiana, 2020). Hal tersebut kemudian akan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk bertahan dengan pekerjaan yang mereka miliki, baik di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (Purba & Sinaga, 2023). Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat memicu tingginya tingkat *turnover intention* dan kemudian akan menjadi *turnover* yang sesungguhnya jika tidak diatasi (Metariani & Heryanda, 2022).

Kompensasi dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja di organisasi sehingga dapat mengurangi *turnover* (Mondy & Martocchio, 2016). Pernyataan tersebut kemudian didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin rendah pula *turnover intention*.

March & Simon (1958) dalam teori ekuilibrium organisasi mengemukakan bahwa karyawan akan terus bekerja selama dorongan yang diberikan oleh organisasi dapat terpenuhi. Salah satu bentuk dorongan tersebut adalah melalui pemberian beban kerja dengan porsi yang sesuai bagi karyawan. Sejalan dengan teori tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*, peneliti menemukan kesenjangan penelitian karena terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini et al. (2020) serta Dewi & Suartina (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh

Sutikno (2020) serta Waskito & Putri (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Asih (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Muhammadiyah merupakan suatu organisasi Islam reformis yang telah berdiri sejak masa pergerakan nasional. Organisasi Muhammadiyah bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits yang didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada 18 November 1912 di Yogyakarta, dan kemudian menyebar ke seluruh Indonesia. Nama Muhammadiyah berasal dari nama Nabi Muhammad SAW yang berarti pengikut atau umat Nabi Muhammad.

Organisasi ini bergerak di bidang keagamaan, pendidikan, sosial, dan budaya. Struktur organisasi Muhammadiyah disusun secara bertingkat dari bawah yaitu Ranting, Cabang, Daerah, Wilayah dan Pusat. Berdasarkan laman resmi Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah per tahun 2023, tercatat ada 3.334 sekolah Muhammadiyah yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia.

**Tabel 1. 1 Jumlah Sekolah Muhammadiyah di Provinsi Sumatera Selatan dan Kota Palembang Tahun 2023**

Jenjang Pendidikan	Sumatera Selatan	Palembang
SD/MI	57	21
SMP/MTS	50	13
SMA/MA	38	11
SMK	15	5
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>50</b>

Sumber: Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah, PWM Sumatera Selatan (2023)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwasanya secara total terdapat 140 sekolah Muhammadiyah di wilayah Sumatera Selatan yang terdiri dari jenjang SMA/SMK, SMP dan SD. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil yaitu Kota Palembang secara total terdapat 50 sekolah Muhammadiyah dengan jenjang pendidikan yang sama. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada tingkat Pimpinan Cabang yang merupakan jenjang struktural setingkat kecamatan. Adapun alasan yang mendasari peneliti memilih Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1 sebagai objek adalah dikarenakan peneliti menemukan adanya fenomena *turnover* yang tergolong tinggi terjadi pada kawasan ini.

**Tabel 1. 2 Jumlah Guru & Siswa Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1**

Nama SMA/SMK	Jumlah Guru				Jumlah Siswa
	ASN	GTY	GTT	Total	
SMA Aisyiyah 1 Palembang	1	7	14	22	151
SMA Muhammadiyah 1 Palembang	7	67	17	91	1.128
SMA Muhammadiyah 6 Palembang	-	15	29	44	483
SMK Muhammadiyah 1 Palembang	-	23	26	49	685
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>86</b>	<b>206</b>	<b>2.247</b>

Sumber: SMA Aisyiyah 1 Palembang, SMA Muhammadiyah 1 Palembang, SMA Muhammadiyah 6 Palembang, Dapodik Kemdikbud (2023)

Keterangan:

**ASN** = Aparatur Sipil Negara

**GTY** = Guru Tetap Yayasan

**GTT** = Guru Tidak Tetap (Honorar)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwasanya pada tahun 2023 secara total terdapat 206 guru di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1. Jumlah

guru tersebut terdiri dari 3 jenis status kepegawaian yang terdiri dari ASN, GTY dan GTT. Secara total, terdapat 2.247 siswa di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Iilir Timur 1. Dari Tabel 2 juga dapat dilihat bahwasanya secara umum di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Iilir Timur 1 jumlah guru tidak tetap (honorer) cenderung lebih banyak jika dibandingkan dengan guru tetap yayasan.

Kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja honorer khususnya guru di Indonesia cenderung tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, secara umum kompensasi yang diterima oleh Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Iilir Timur 1 berkisar antara 1 juta hingga 1,5 juta rupiah per bulan dengan beban kerja pokok yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran serta beban kerja tambahan yang mencakup wali kelas dan pembina ekstrakurikuler. Standar UMK kota Palembang yang telah diresmikan per Januari 2023 adalah sebesar Rp 3.565.409. Dapat dilihat bahwasanya jumlah kompensasi yang diterima oleh guru honorer jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan standar UMK yang berlaku. Tingkat kompensasi yang jauh di bawah standar tentunya akan berakibat pada tingginya *turnover intention*.

**Tabel 1. 3 Data *Turnover* Tahun 2023 Pada Guru SMA Aisyiyah 1 Palembang & SMA Muhammadiyah 6 Palembang**

<b>Nama Sekolah</b>	<b>Jumlah Awal</b>	<b>Jumlah Masuk</b>	<b>Jumlah Keluar</b>	<b>Jumlah Akhir</b>	<b>Tingkat <i>Turnover</i></b>
SMA Aisyiyah 1 Palembang	22	-	4	18	20%
SMA Muhammadiyah 6 Palembang	44	-	11	33	28,57%

Sumber: SMA Aisyiyah 1 Palembang, SMA Muhammadiyah 6 Palembang & Dapodik Kemdikbud (2023)

Penentuan besaran tingkat *turnover* pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan rumus:

$$Turnover = \frac{Jumlah\ guru\ yang\ keluar\ dalam\ setahun}{(Jumlah\ guru\ awal\ tahun + akhir\ tahun) : 2} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan *turnover* pada Tabel 3 diketahui bahwasanya tingkat *turnover* yang terjadi di SMA Aisyiyah 1 Palembang adalah sebesar 20% dan pada SMA Muhammadiyah 6 Palembang sebesar 28,57%. Tingkat *turnover* yang ideal dapat berbeda di tiap industri, namun menurut Gillies (1994) standar *turnover* yang ideal adalah berkisar 5-10%. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya tingkat *turnover* yang terjadi di SMA Aisyiyah 1 Palembang dan SMA Muhammadiyah 6 Palembang tergolong tinggi.

Fenomena ini tentunya tidak hanya akan berdampak buruk bagi sekolah, namun juga akan berdampak buruk bagi siswa. Tingginya tingkat *turnover* yang terjadi pasti diawali dengan *turnover intention*, yang dimana ketika seseorang mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya sekarang dan mencari alternatif pekerjaan lain maka hal tersebut akan memengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara negatif (Marwan, 2022). Rendahnya tingkat motivasi dan kinerja guru akibat tingginya *turnover intention* kemudian akan memengaruhi kualitas pendidikan yang siswa terima. Untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan melalui berbagai upaya seperti memperbaiki kebijakan terkait pemberian kompensasi dan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Sutikno, 2020).

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti berminat untuk mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap

*Turnover intention* Pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1".

### **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ingin dikemukakan oleh peneliti pada penelitian ini meliputi:

- 1) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang peneliti kemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari beban kerja terhadap *turnover intention* pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi terhadap *turnover intention* pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yang meliputi manfaat teoritis dan praktis.

##### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja serta kompensasi terhadap *turnover intention* pada Guru SMA/SMK Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ilir Timur 1.

##### 2) Manfaat Praktis

Secara praktis, penulis berharap bahwa hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak sekolah di Kota Palembang agar dapat mengoptimalkan kebijakan terkait pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja para guru khususnya guru honorer.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). 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>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Progam IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1994). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses* (4th ed.). Erlangga.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini* (Vol. 3, Issue 2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kemdikbud, D. (2023). *Data Pokok SMA Muhammadiyah 06 Palembang*. <https://dapo.kemdikbud.go.id/sekolah/AB0C65BDEE4F0D0541C6>
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap*

- Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT . Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. 1(2).*
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Sholichul, H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 1(3)*, 43–51.
- Linn, R. L., & Gronlund, N. E. (1995). *Measurement and Assesment in Teaching 7th Edition*. Merrill.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2)*, 196–208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 11(3)*, 551–557. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Marwan, J. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memediasi Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indah Kiat PULP & Paper Tbk. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(2)*, 75–98. <https://doi.org/10.32509/kelola.v8i2.2793>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen, 3(2)*, 159–176.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen, 8(1)*, 1–9.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. Pearson Education Limited.
- Muhammadiyah, M. D. P. (2023). *Dapodikmu Jumlah Sekolah*. <https://dikdasmenppmuhammadiyah.org/dapodikmu-jumlah-sekolah/>
- Muharni, S., & Wardhani, U. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Murti, A. D., Sheviyani, H., Desiree, H. S., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi -Teknik*, 2(1), 125–130.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2), 1–11.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi.
- Purba, G. R. E., & Sinaga, R. V. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 7 Pematang Raya. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(1), 82–91.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- 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. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Rina, S. (2019). *Analisis Regresi dan Korelasi*. 1(3), 82–91.
- Santosa, A. D., Nilawati, E., Maryanto, R. D., Sovitriana, R., & Maura, Y. (2023). Faktor Penentu Turnover Karyawan PT Riani Pendekatan Kuantitatif Menggunakan PLS SEM. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniorah Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 135–148. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2284>
- 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>
- Selatan, P. S. (2023). *Data Amal Usaha*. <http://sumsel.muhammadiyah.or.id/content-14-sdet-data-amal-usaha.html>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhirman, & Yusuf. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Panduan Praktis*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 3, 1(20)*, 450–473.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Penerbit Qiara Media.
- 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>
- Wijaya, J. (2023). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Komunikasi , Budaya Organisasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Gemilang Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 3(2)*.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 19(2)*, 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. In *Mandala Press*.