

Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan di Dealer Mahasurya Motor

Komang Trisna Sari Dewi¹, I Komang Gde Trisna Purwantara², Luh Dissa Julistya Luna³

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{1,3}

Manajmen, Institut Teknologi dan Pendidikan Markandeya²

ABSTRAK

Kata kunci:

Beban Kerja, Stress Kerja, Kompensasi Kerja dan Turnover Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi kerja terhadap tingkat turnover karyawan pada Dealer Mahasurya Auto. Populasinya adalah seluruh karyawan Dealer Mahasurya Motor yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan stabilitas organisasi. Semua hubungan yang di teliti dalam penelitian ini, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan, sedangkan stress kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turn over karyawan pada Dealer Mahasurya Motor.

ABSTRACT

Keywords:

Workload, Work Stress, Work Compensation and Employee Turnover

This assessment aims to find out the effects of Workload, Work Stress, and Work Compensation on Employee Turnover at Motor Mahasurya Dealers. The population is all 31 employees of Mahasurya Motor Dealer. This study used data collection techniques in the form of questionnaires and analysis techniques used in this study, SEM-PLS The results of this study show that high employee turnover can have a negative impact on the performance and stability of the organization. Work stress and work compensation had a significant effect on employee turnover, while work stress and work compensation had a significant positive effect on employee turnover at Mahasurya Motor Dealers.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, organisasi menghadapi kesulitan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman. Tingkat turnover karyawan yang sangat tinggi dapat berdampak buruk terhadap kinerja bisnis dan tempat kerja. Banyak organisasi menghadapi kesulitan dalam mendapatkan karyawan yang mungkin dapat berganti pekerjaan atau mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, penting untuk memahami variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti.

Keputusan seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain beban kerja yang tinggi, stres kerja, dan gaji. Menurut Affandi dalam Aziz (2022), beban kerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, beban kerja merupakan sudut pandang yang harus menjadi fokus setiap organisasi, karena beban kerja mempengaruhi karyawan dengan meningkatkan produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada karyawan untuk beralih ke pekerjaan lain. Stress kerja juga dapat memainkan peran penting dalam turnover, sedangkan menurut Vanchapo dalam Mahanani (2020) stress kerja adalah suatu keadaan emosional yang dapat muncul karena ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan karyawan untuk mengelola stress. karena tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kepuasan karyawan dan mendorong mereka untuk

mencari pekerjaan yang tidak menimbulkan stress atau memilih meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu, kompensasi yang sesuai juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi pilihan seorang karyawan untuk tetap tinggal atau keluar pada tempatnya bekerja. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak setara dengan beban kerja dan stress yang mereka alami umumnya akan mencari tempat kerja yang sesuai dengan tingkat gaji yang diharapkan. Dalam situasi yang seperti ini, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan kompensasi kerja terhadap tingkat turnover karyawan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang factor apa saja yang dapat mempengaruhi turnover karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat melakukan apa pun untuk meningkatkan retensi karyawan, seperti mengurangi beban kerja yang tidak sesuai, mengetahui tingkat stress karyawan di lingkungan kerja, dan menilai pemberian kompensasi Dealer Mahasurya Motor. Dealer Mahasurya Motor merupakan suatu usaha yang menjual sepeda motor, pelayanan kepada umum, penjualan spare part sepeda motor, jasa cuci, dan pelayanan lainnya kepada masyarakat yang akan menggunakan sepeda motor. Dealer Mahasurya Motor merupakan salah satu dealer resmi sepeda motor merek Yamaha ternama di wilayah Buleleng. Dealer ini memiliki 2 cabang yang terletak di wilayah Buleleng. Berdasarkan penelitian yang dipimpin oleh peneliti Dealer Mahasurya Motor, di balik keunggulan penjualan, banyak karyawan yang menghadapi stress kerja, beban kerja, dan beberapa keluhan sehubungan dengan kompensasi yang dibayarkan organisasi kepada karyawan. Selain itu, perusahaan ini memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang juga dikenal sebagai “turnover karyawan”. Pada awalnya Dealer Mahasurya Motor hanya memiliki beberapa karyawan, namun seiring berjalannya waktu banyak karyawan yang keluar karena berbagai faktor. Tabel 01 memberikan informasi mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar perusahaan pada tahun 2020 dan 2022 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Karyawan Dealer Mahasurya Motor Periode 2020-2022

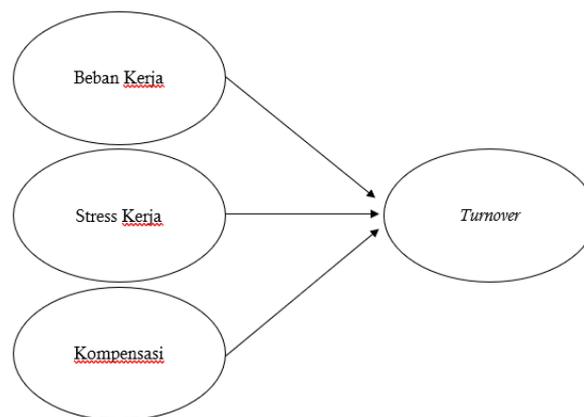
Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover
2020	33	8	10	26	27,50%
2021	27	6	6	26	23%
2022	26	7	11	23	28,50%

(Sumber : Data Karyawan Dealer Mahasurya Motor Tahun 2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat turnover karyawan pada Dealer Mahasurya Motor setiap tahunnya mengalami peningkatan dan juga penurunan. Pada tahun 2020, tingkat turnover karyawan mencapai 27,5%. Lalu pada tahun 2021, terjadi penurunan tingkat turnover karyawan menjadi 23%. Dan pada tahun 2022, tingkat turnover karyawan meningkat kembali menjadi 28,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Dealer Mahasurya Motor lebih banyak yang melakukan Turnover. Setelah dilakukannya observasi ada beberapa masalah terkait Turnover karyawan Dealer Mahasurya Motor. Terdapat beberapa karyawan yang mengalami tekanan kerja yang sangat tinggi, hal tersebut banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Selain itu beberapa karyawan mengalami stress kerja dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat. Terkait kompensasi yang diberikan banyak karyawan yang mengeluh karena bekerja melebihi jam kerja tidak di apresiasi oleh atasan, selain itu juga atasan tidak tanggung-tanggung memotong gaji karyawan, dan setiap bulannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas dan terikat. Penelitian ini mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu beban kerja, stress kerja, kompensasi dan turnover karyawan. Dalam mengurangi turnover karyawan pihak Perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal untuk menghindari hal tersebut, salah satunya memperhatikan tingkat beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan, dengan beban kerja yang sesuai dari perusahaan akan dapat mengurangi stress kerja yang diterima oleh karyawan, pengendalian stress kerja yang dimiliki oleh para karyawan akan mampu mengurangi tingkat turnover karyawan, disamping itu tingkat pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan juga dapat mempengaruhi adanya turnover dari karyawan. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian ini adalah Dealer Mahasurya Motor , yang bertempat di JL. Ngurah Rai No 52A, Singaraja, alasan penelitian yaitu pada Dealer Mahasurya Motor karyawannya banyak yang mendapatkan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan job desk yang diberikan dari atasan, banyaknya karyawan di dealer Mahasurya Motor yang merasakan beban yang ditanggung akibat tugas dan pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan job desk atau perjanjian kerja yang sudah dilakukan, dan atasan kurang memperhatikan karyawan dalam hal upah lembur (bekerja melewati batas waktu yang ditentukan perusahaan) dan juga banyak potongan-potongan yang kurang diketahui oleh karyawan.

Populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dealer Mahasurya Motor yang berjumlah 31 orang tahun 2022 dan sampel dengan memilih teknik sampling jenuh, yang memperoleh sampel adalah sebanyak 31 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Dealer Mahasurya Motor yaitu 31 orang. Berikut tabel jumlah karyawan di Dealer Mahasurya Motor yaitu kepala toko 1 orang, kepala bengkel 1 orang, supervisor 2 orang, kasir 1 orang, *service counter* 2 orang, *sparepart counter* 2 orang, mekanik 8 orang, *sales counter + sales out* 12 orang, supir 2 orang. Teknik pengumpulan yang dipergunakan yaitu kuesioner memakai skala likert atau 1-5, dimana kuesioner diberikan kepada para karyawan yang bekerja pada Dealer Mahasurya Motor, karena seluruh karyawan yang bekerja pada Dealer Mahasurya Motor memiliki kesempatan yang sama dalam mengisi setiap kuesioner yang akan diberikan oleh peneliti. Setelah itu menggunakan Teknik analisis seperti halnya menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS versi 3*. Model Pengukuran atau *Outer Model* dengan mengetahui Uji Validitas yang terdiri dari *Content Validity*, *Convergent Validity*, *Average Variance Extrated (AVE)*, *Discriminant Validity* dan Reliabilitas, Model Struktural atau *Inner Model*, Pengujian Hipotesis dengan melihat nilai t statistik dan v values.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu variabel beban kerja, stress kerja dan kompensasi, sedangkan variabel terikat turnover karyawan. Dengan menyebarkan sebanyak 31 kuesioner, dan kuesioner yang layak dipergunakan setelah hasil penyebaran kuesioner adalah 31 orang karyawan yang bekerja pada Dealer Mahasurya Motor.

Instrumen Penelitian dan Pengujian

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 31 orang pegawai yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid yaitu 0,349, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat dari *corrected item-total correlation* hasil statistik.

Hasil uji *validitas convergent* berdasarkan hasil loading faktor penelitian yang diperoleh dari PLS algorithm dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja (BK) dengan jumlah indikator sebanyak 3 yaitu BK1 dengan nilai 0.801, BK2 dengan nilai 0.863, BK3 dengan nilai 0.876. Kompensasi Kerja (KK) dengan jumlah indikator sebanyak 4 yaitu KK1 dengan nilai 0.708, KK2 dengan nilai 0.909, KK3 dengan nilai 0.852, KK4 dengan nilai 0.954. Stres Kerja (SK) dengan jumlah indikator sebanyak 5 yaitu SK1 dengan nilai 0.927, SK2 dengan nilai 0.946, SK3 dengan nilai 0.883, SK3 dengan nilai 0.876, SK5 dengan nilai 0.777. Turnover (TO) dengan jumlah indikator sebanyak 3 yaitu TO1 dengan nilai 0.920, TO2 dengan nilai 0.926, TO3 dengan nilai 0.776.

Berdasarkan hasil nilai loading faktor yang diperoleh melalui PLS Agoritment melalui aplikasi Sem-PLS diketahui kuesioner disebarkan sebanyak 31 orang karyawan yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid yaitu 0,700, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat dari loading faktor hasil Sem-PLS.

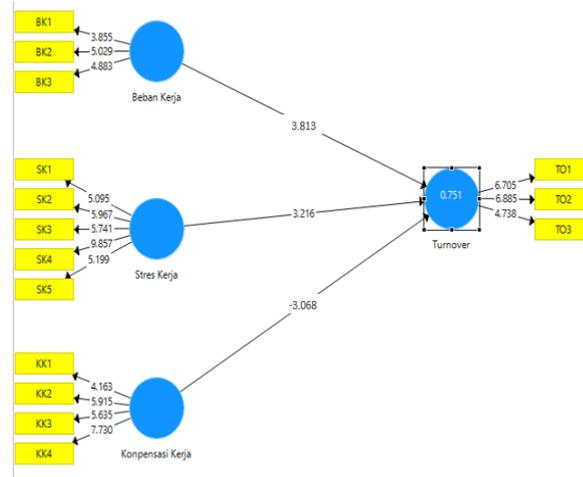
Berdasarkan nilai *diskriminan validity* diketahui ke tiga variabel penelitian yang dipergunakan untuk mengurangi tingkat turnover karyawan yaitu mengetahui beban kerja yang diterima karyawan, stress kerja yang dialami oleh masing-masing karyawan dan tingkat kompensasi yang diterima karyawan. Berikut adalah tabel dari Construct Reliability and Validity.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Avarage Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja	0,809	0,825	0,884	0,718
Kompensasi Kerja	0,881	0,937	0,919	0,714
Stress Kerja	0,929	0,935	0,947	0,781
<i>Turnover</i>	0,850	0,89	0,908	0,769

Sumber : Data Diolah, Tahun 2023

Berikut ini adalah gambar model struktural dari penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2. Model Struktural

Model struktural menunjukkan kekuatan penilaian antara variabel laten atau konstruk. Dalam mengevaluasi model yang mendasari dengan PLS primer, dapat dilihat dari R-Squares untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan dari model struktural. Penilaian model structural dilihat dari nilai R-Square. Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai R-Square yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah dimana nilai R-Square 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai R-Square 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai R-Square 0,25 termasuk kategori lemah. Tampak bahwa nilai R-Square sebesar 0.751 sedangkan R-Square Adjusted sebesar 0.723 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat. R-Square bernilai 0.751 sama dengan 75.1% yang berarti sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sisanya 24.9% dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen.

Tabel 3. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Turnover	0,751	0,723

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil bootstrapping diketahui bahwa nilai dari pengaruh antar variabel penelitian dalam hasil uji path coefficient dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja > Turnover	0,282	0,243	0,346	3,813	0,001
Kompensasi > Turnover	-0,192	-0,161	0,180	-3,068	0,001
Stress Kerja > Turnover	0,741	0,771	0,230	3,216	0,001

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan dengan nilai original sampel dalam penelitian yaitu (0,282), nilai T Statistics

sebesar 3,813, dan nilai dari p values sebesar 0,001, ini menandakan bahwa beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan mampu memberikan dampak pada terjadinya turnover karyawan. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan dengan nilai original sampel dalam penelitian yaitu (-0,192) nilai T Statistics sebesar 3,068, dan nilai dari p values sebesar 0,001, ini menandakan bahwa kompensasi yang diterima oleh masing-masing karyawan mampu memberikan dampak pada turnover karyawan dalam bekerja. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan dengan nilai original sampel dalam penelitian yaitu (0,741) nilai T Statistics sebesar 3,216, dan nilai dari p values sebesar 0,001, ini menandakan bahwa stres kerja yang diterima pegawai dalam bekerja pada masing-masing bagian tertentu mampu memberikan dampak pada turnover yang terjadi dalam bekerja. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai t hitung > t tabel (1,96). Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara signifikan terhadap turnover karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa beban kerja, kompensasi dan stress kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap turnover karyawan dilihat dari nilai p values yaitu 0,001. Ini menandakan variabel penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini mampu memberikan dampak yang signifikan pada turnover karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel path coefficient diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap turnover karyawan adalah positif dan signifikan. Dimana hasil koefisien sebesar 0.282 dan nilai p value lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan hasil hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan diterima. Pada penelitian ini karyawan di Dealer Mahasurya Motor menghadapi tekanan yang terlalu tinggi dan terus menerus, hal ini menyebabkan tingkat kelelahan dan stres yang tinggi, selain itu mereka cenderung mengalami kelelahan mental dan fisik. Akibatnya, karyawan merasa kurang dihargai, tidak lagi termotivasi untuk tetap bekerja di tempat tersebut dan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mencari kesempatan kerja yang lebih ringan di perusahaan lain yang menawarkan beban kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka. Tingkat turnover yang tinggi seperti ini menyebabkan perusahaan mengalami kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dan juga menurunkan kestabilan dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja diatur dengan bijaksana dan diimbangi dengan dukungan yang tepat agar tingkat turnover karyawan dapat diminimalkan dan produktivitas tim dapat ditingkatkan. Hal ini sependapat dengan penelitian dari Titi Setyawati (2021) dan penelitian dari Rini Fitriani (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap turnover karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel path coefficient diketahui bahwa pengaruh stress kerja terhadap turnover karyawan adalah positif signifikan. Dimana hasil koefisien sebesar 0.741 dan nilai p value lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan hasil hipotesis yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan diterima. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat turnover karyawan dalam perusahaan. Stress kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan mengurangi loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, stres yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mendorong mereka untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih santai dan menyenangkan. Dengan demikian, tingkat turnover meningkat karena karyawan mencari alternatif pekerjaan

yang dapat mengurangi tingkat stress mereka. Beberapa karyawan menghadapi tekanan dan beban kerja yang tinggi. Karyawan Dealer merasa terbebani dan tidak lagi mampu menghadapi tuntutan pekerjaannya, tidak semua individu mampu mengatasi stress kerja dengan baik. Akibatnya mereka memilih untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan yang kurang menekan atau lebih sesuai dengan kapasitas mereka. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian dari Sa'adah dan Arif (2018) dan juga hasil penelitian Ryani Dyan P (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel path coefficient diketahui bahwa pengaruh kompensasi kerja terhadap turnover karyawan adalah negatif signifikan. Dimana hasil koefisien -0.192 dan nilai p value lebih kecil dari 0.05 . Hal ini menunjukkan hasil hipotesis yang menyatakan kompensasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan diterima Karyawan yang merasa puas dengan tingkat kompensasi yang diterima cenderung lebih termotivasi untuk tetap bekerja dan berkontribusi secara maksimal dalam perusahaan. Dengan adanya insentif yang menarik, karyawan cenderung merasa dihargai dan diakui atas usaha dan dedikasi mereka, sehingga mereka lebih cenderung memilih untuk bertahan dalam pekerjaan mereka daripada mencari peluang di tempat lain. Pengaruh kompensasi kerja ini berlaku baik untuk gaji dan tunjangan, termasuk juga manfaat tambahan seperti program asuransi kesehatan, cuti yang cukup, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya memberikan kompensasi yang kompetitif dan adil guna menjaga retensi karyawan yang baik. Penelitian juga menemukan bahwa kompensasi kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat turnover karyawan karena dapat mengurangi rasa ketidakpuasan dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa upah dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan, sehingga mereka memiliki lebih sedikit dorongan untuk mencari kesempatan kerja baru demi peningkatan pendapatan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan memberikan dampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan strategi kompensasi yang efektif guna mengurangi tingkat turnover karyawan dan memastikan kesinambungan keberhasilan perusahaan. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian dari Kepri (2021) yang membuktikan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Hasil hipotesis menyatakan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan.
2. Pada hasil hipotesis telah membuktikan bahwa pengaruh stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Semakin tinggi tingkat stress yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya semakin mungkin akan mengundurkan diri atau meninggalkan perusahaan.
3. Hasil hipotesis telah menyatakan bahwa kompensasi kerja sangat berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi yang rendah atau tidak memadai kepada karyawan, maka kemungkinan besar akan meningkatkan tingkat turnover karyawan.

SARAN

1. Untuk perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan untuk karyawan agar para karyawan merasa lebih dihargai dari pekerjaan dan pengorbanan yang dilakukan oleh para karyawan, dan juga tidak terus meningkatnya turnover yang terjadi di perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah luas penelitian dan waktu penelitian sehingga akan memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Selain itu juga peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah metode yang digunakan agar hasilnya lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- AS.Lesmana.2020. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pola Komunikasi Dan Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.<http://repository.stei.ac.id/2587/4/Bagian%204%20-%20Bab%203.pdf>.
- Ayu Astri,Salim Cindy,Hamzah Z.2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.(hlm. 373-380). Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Ayu Rizqi,Gunaningrat.2022.Seminar Nasional Hubisintek. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT Liebra Permana.(hlm 1114-1116).
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2019). The Strategy of Bad Loans “Pang Pade Payu” in Village Credit Institution in Buleleng District. *International Journal of Social Science and Business*, 3(4), 542-548.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2020). The Implementation of Profit Sharing at Lembaga Perkreditan Desa. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 472-479.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2020). The Implementation of Profit Sharing at Lembaga Perkreditan Desa. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 472-479.
- Ayuni, N. M. S., Gorda, A. A. N. E. S., & Budiasni, N. W. N. (2019). ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN SAAB MOTE DESA NAGASEPAHA SEBAGAI PRODUK IKONIK. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1-11.
- Aziz Rivai., Dwi Setya Nugrahini.2022. Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.
<https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/niqosiya/article/view/671>
- Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2020). Transparency and Accountability Based on The Concept of “Pada Gelahang” Enhancing Village Financial Management. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 501-508.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Trisnadewi, N. K. A. (2019). The Implementation of Spiritual Capital Saab Mote Craftsmen: Study of The Hindu Teachings (Study of Saab Mote Craftsman in Nagasepaha Village, Buleleng). *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 336-340.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Trisnadewi, N. K. A. (2020). Evaluasi Kinerja Keuangan pada Pengembangan Jaringan 4G PT. Telekomunikasi Indonesia di Singaraja. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(1), 107-114.
- Chandra Felix.2022. Pengaruh Ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Matahari Dapertemen Store Ambon. (hlm 3658). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*
- Fitriani Rini,Agusdin,et.al.2020.Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. <https://core.ac.uk/download/pdf/270306004.pdf>.
- Ghozali I.2011.Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Made, D. H. I., Gde, B. I., Made, S. U., & Wayan, M. Y. I. G. (2019). Cultural management of economic resistance in Bali Aga community village of Kecamatan banjar district Buleleng. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 93(9), 183-192.
- Mahanani, Estu and Erianto, Wahyu.2022.Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. <http://repository.upi-yai.ac.id/6522/>.
- Meiryani.2021. Memahami R-Square (Koefisien Determinasi) dalam Penelitian Ilmiah. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-r-square-koefisien-determinasi-dalam-penelitian-ilmiah/>.
- Melly Vera.2022. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja, Beban Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Buleleng.hal 24-31
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2019). Improving the Quality of Human Resources in Indigenous Village Institutions Through Work Culture Based on " Catur Marga" in Bali Aga Village, Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 306-313.
- Ningsih, L. K., Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Ayuni, N. M. S. (2019). The Implementation of Organizational Culture Based on Tri Hita Karana in the Effort to Realize the Organizational Performance in PDAM Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 77-85.
- Nuryani, N. N. J. (2021). Triggers For Stock Prices In Manufacturing Companies In The Food and Beverages Sector On The Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 468-474.
- Oto. 2020. Dealer Mahasurya Motor. <https://www.oto.com/motor-baru/yamaha/dealer/buleleng/maha-surya-motor-iii-4846>
- P Dhyan Ryani,Apriani Firda.2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. <http://jurnal.undira.ac.id/jpmk/article/view/7/12>.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Rianita, N. M. (2018). The Application of Strategic Human Resource Practice Based on Tri Kaya Parisudha to Improve The Performance of Village Financial Institution Employees in Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 2(4), 245-250.
- Punya Kita. 2020. 8 Tugas Admin Dealer Motor Beserta Kualifikasi dan Gajinya. <https://www.kitapunya.net/profesi/admin-dealer-motor/>
- Putra Kusuma.2022.Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan.(hlm 12). *Journal of Business & Applied Management*.
- Qoyyimah.Abrianto.Chamidah.2019.Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.INKA Multi Solusi Madiun.(hlm 12). *Jurnal Manajemen dan Bisnis ASSET*.
- Sa'adah,Prasetio.2018.Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Marauke. <http://e-journalfb.ukdw.ac.id/index.php/jrmb/article/view/304>.
- Setiaawan, D., & Kurniasih, N. C. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Satwa Prima Utama. *Akurat*, 55–64.
- Setyawati Titi,Setyowati Widhi.2021. Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). <https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/view/101/113>.
- Sugiyono. (2018). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Setiaawan, D., & Kurniasih, N. C. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Satwa Prima Utama. *Akurat*, 55–64.

Suryani Dewi, Khair Hazamanan.2019. Pengaruh Kepimpinan danKompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404/3169>

Thabroni Gamal.2022. Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor. Serupa.id.<https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-faktor/>.