

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Petrochina International Jabung Ltd Jamb

by PASCASARJANA UIR

Submission date: 16-Apr-2025 09:26AM (UTC+0700)

Submission ID: 2647526835

File name: 67-320-1-PB.pdf (364.84K)

Word count: 6207

Character count: 39166

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Petrochina International Jabung Ltd Jambi

Syakila Vazenly Al Alayya^{1*}, Annisa Mardatillah²

^{1,2}Administrasi Bisnis, Universitas Islam Riau
Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Riau

*Correspondent email: syakilavazenlyalalayya@student.uir.ac.id

Diterima: 13 Maret 2025 | Disetujui: 7 April 2025 | Diterbitkan: 8 April 2025

Abstract. This study aims to analyze the impact of workload and compensation on employee turnover intention at PetroChina International Ltd Jambi. The research method used is multiple linear regression analysis with data collected from questionnaires distributed to 80 respondents. The results indicate that both workload and compensation significantly influence employee turnover intention. High workload and inadequate compensation can increase employees' intention to leave their jobs. Specifically, workload has a more dominant effect compared to compensation on turnover intention. The study recommends that the company evaluate and improve workload management and compensation systems to enhance employee satisfaction and retention. The level of turnover intention is influenced by various factors, including high workload and compensation that may not be fully adequate. This study noted dissatisfaction among some employees who felt underappreciated and at risk of changing jobs. Workload had a significant effect on turnover intention. This shows that high workload significantly increases employees' intention to leave their jobs. Excessive workload contributes to stress and dissatisfaction that encourages employees to consider other job alternatives. Compensation was also shown to have a significant effect on turnover intention. This indicates that inadequate or unmet compensation can increase employees' intention to leave their jobs. Employees who feel their compensation is not in accordance with their contributions or industry standards are more likely to seek other job opportunities. Workload and compensation have a significant effect together on turnover intention.

Keywords: workload; compensation; turnover intention; employee

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup hal-hal seperti pengelolaan hubungan industrial, penilaian kinerja, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan pemberian kompensasi (Kasmir, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang minyak dan gas Tiongkok yang merupakan anak usaha dari China National Petroleum Corporation (CNPC) adalah salah satu perusahaan asing yang sangat agresif dalam menangani tender blok migas di Indonesia. Perusahaan ini berkantor pusat di Distrik Chengde, Beijing. Pada tahun 2006, perusahaan ini menduduki peringkat kedua di Tiongkok sebagai produsen minyak dan gas terbesar di Asia.

Dalam setiap pekerjaan, pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Budiasa, I. K. (2021) mengatakan bahwa tuntutan ini disebut sebagai beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berupa fisik maupun mental yang harus diselesaikan. Setiap pekerjaan menghadirkan tantangan bagi pelakunya, yang dapat berupa beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan tindakan fisik yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka seperti mengangkat, menarik, mendorong dan aktivitas fisik lainnya. Di sisi lain, beban kerja mental berkaitan dengan proses berpikir, mengingat, dan menganalisa yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 1. Data Jam Kerja Petro China International Jabung Ltd Jambi

Hari Kerja Normal						
Hari	S	S	R	K	J	Upah Lembur
Jam Kerja 1	06.00 WIB – 11.30 WIB					
Istirahat	11.30 WIB – 13.00 WIB					
Jam Kerja 2	13.00 WIB – 18.00 WIB					
Jam Lembur 1	11.30 WIB – 13.00 WIB					Rp25.000–Rp35.000/jam
Jam Lembur 2	18.00 WIB – 22.00 WIB					Rp25.000–Rp35.000/jam

Sumber: Data Internal PCJL Jambi, 2024.

Dari Tabel 1 dapat dilihat jam kerja dan jam lembur pada PetroChina International Jabung Ltd Jambi. Jam kerja yang dimulai dari pukul 06.00 WIB dan diakhiri pukul 18.00 WIB terdapat jam lembur yang berbeda, jam lembur 1 disaat istirahat, dan jam lembur 2 disaat setelah jam pulang kantor.

Karyawan memiliki kemampuan masing – masing untuk menyelesaikan tugasnya. Setiap karyawan hanya mampu memikul beban tertentu sesuai dengan kemampuannya. Beban kerja baik fisik maupun mental yang terlalu ringan atau berat sama – sama dapat menyebabkan kerugian pada karyawan dan perusahaan. Upah lembur yang didapatkan karyawan dari beban kerja dapat juga disebut kompensasi. Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan (Kasmir,2019). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa dalam bentuk langsung yang berupa gaji/upah, dan kompensasi dalam bentuk tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran perusahaan. Akan tetapi, jika karyawan menilai kompensasi mereka tidak sesuai, maka kepuasan kerja akan menurun dan dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan meningkat.

Turnover intention adalah keinginan seseorang atau karyawan secara sukarela untuk meninggalkan perusahaan. Perasaan dan keinginan ini didorong oleh banyak hal, seperti masalah gaji, beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lainnya (Kasmir,2019). *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan berdampak pada beberapa kelancaran dan efektivitas operasi suatu perusahaan. Perusahaan yang mengalami masalah *turnover intention* karyawan yang tinggi akan sangat merugikan karena harus mengeluarkan banyak uang, tenaga dan waktu untuk merekrut dan mendidik karyawan baru.

Tabel 2. Data *Turnover* PetroChina International Jabung Ltd Jambi.

	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover (%)
2021	420	8	6	1,40%
2022	420	14	8	1,90%
2023	420	18	11	2,60%

Sumber: Data Internal PCJL Jambi, 2024.

Dari tabel 2 Persentase angka turnover tahun 2021 = 1,40%, tahun 2022 = 1,90%, dan tahun 2023 = 2,60%. Tingkat turnover pada PetroChina International Jabung Ltd berdasarkan data 3 tahun terakhir mengalami peningkatan. Turnover yang ada pada PetroChina International Jabung Ltd dapat dikatakan memiliki persentase yang sangat rendah.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada tahun 2021, PetroChina International Jabung Ltd Jambi menerima 8 karyawan baru, dengan distribusi sebagai berikut: 2 orang di NGF, 4 orang di BGP, 1 orang di Maintenance, dan 1 orang di HEO. Pada tahun yang sama, terdapat 6 karyawan yang keluar: 1 orang dari NGF, 2 orang dari BGP, 1 orang dari Maintenance, dan 1 orang dari HEO. Setelah memperhitungkan karyawan yang keluar dan masuk, terdapat 2 karyawan yang bertahan di NGF.

Pada tahun 2022, perusahaan menerima 14 karyawan baru yang ditempatkan di berbagai departemen: 2 orang di NGF, 7 orang di BGP, 4 orang di Maintenance, dan 1 orang di HEO. Sementara itu, 8 karyawan meninggalkan perusahaan, yaitu: 1 orang dari NGF, 4 orang dari BGP, 2 orang dari Maintenance, dan 1 orang dari HEO. Setelah memperhitungkan perubahan ini, terdapat penambahan karyawan yang bertahan sebanyak 4 orang: 3 orang di BGP dan 2 orang di Maintenance.

Pada tahun 2023, ada 18 karyawan baru yang bergabung dengan perusahaan, dengan distribusi sebagai berikut: 4 orang di NGF, 6 orang di BGP, 4 orang di Maintenance, 2 orang di HEO, dan 2 orang di Logistic. Di sisi lain, 11 karyawan keluar dari perusahaan: 2 orang dari NGF, 6 orang dari BGP, 2 orang dari Maintenance, dan 1 orang dari HEO. Setelah mempertimbangkan karyawan yang keluar dan masuk, terdapat 6 karyawan yang bertahan, yaitu: 2 orang di NGF, 2 orang di Maintenance, dan 2 orang di Logistic.

Berdasarkan data di atas menunjukkan pola pergerakan karyawan yang bervariasi di setiap divisi, dengan penambahan dan pengurangan jumlah karyawan yang berbeda setiap tahunnya. Divisi seperti BGP dan NGF menunjukkan fluktuasi yang signifikan dalam jumlah karyawan yang keluar dan masuk. Sementara itu, Logistic baru mengalami penambahan karyawan pada tahun 2023. Secara keseluruhan, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang bertahan di berbagai divisi, mencerminkan dinamika turnover yang aktif dalam perusahaan.

HRD PetroChina International Jabung Ltd Jambi mengatakan tingkat turnover intention yang terjadi perusahaan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap beban kerja yang berat, ketidakpuasan terhadap kompensasi atau upah lembur rendah yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dan tidak adanya appraisal (proses penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi) yang diharapkan pekerja mengenai kenaikan gaji sehingga tidak lagi memberi motivasi kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang menyebabkan karyawan memilih keluar dari perusahaan dikarenakan menemukan pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi dan beban kerja yang normal.

Tabel 3. Data Turnover Tiap Departemen PetroChina International Jabung Ltd Jambi.

Departemen	Jumlah Karyawan Keluar		
	2021	2022	2023
Administration	0	0	0
Health Safety dan Environment	0	0	0
Production	0	0	0
NGF (North Geragai Fractional) Operation	1	1	2
BGP (Betara Gas Plant) Operation	2	4	6
Maintenance	1	2	2
HEO (Heavy Equipment Operation) dan Construction	1	1	1
Logistic	0	0	0
Marine	0	0	0

Sumber: Data Internal PCJL Jambi, 2024.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan data turnover karyawan di PetroChina International Jabung Ltd Jambi pada tahun 2021 hingga 2023. Secara umum, turnover karyawan di departemen Administration, Health Safety and Environment, Production, Logistic, dan Marine tetap stabil dengan tidak ada karyawan yang keluar selama periode tersebut. Sementara itu, departemen NGF (North Geragai Fractional) Operation, BGP (Betara Gas Plant) Operation, Maintenance, dan HEO (Heavy Equipment Operation) serta Construction menunjukkan adanya turnover. Departemen NGF Operation mengalami sedikit peningkatan turnover dari

1 karyawan di tahun 2021 dan 2022 menjadi 2 karyawan di tahun 2023. Departemen BGP Operation menunjukkan peningkatan turnover yang lebih signifikan dari 2 karyawan di tahun 2021 menjadi 4 karyawan di tahun 2022, dan meningkat lagi menjadi 6 karyawan di tahun 2023. Turnover di departemen Maintenance relatif stabil dengan 1 karyawan keluar di tahun 2021 dan meningkat menjadi 2 karyawan di tahun 2022 serta tetap di angka yang sama pada tahun 2023. Departemen HEO dan Construction mengalami turnover yang stabil dengan 1 karyawan keluar setiap tahun dari 2021 hingga 2023. Data ini menunjukkan bahwa beberapa divisi mengalami turnover yang konsisten rendah atau tidak ada sama sekali, sementara departemen lain, terutama BGP Operation, menunjukkan peningkatan turnover yang signifikan.

Berdasarkan kunjungan lapangan di PetroChina International Jabung Ltd Jambi terdapat adanya permasalahan yaitu: 1) karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, dimana mereka harus bekerja di lapangan dengan kondisi yang berat, terkadang lembur sampai larut malam untuk mengejar target produksi. 2) kompensasi berupa upah lembur yang jauh dari kata cukup jika dibandingkan dengan gaji pokok yang didapatkan. 3) tingkat turnover karyawan yang meningkat tiap tahunnya dikarenakan beban

kerja. Berdasarkan identifikasi masalah cakupan variabel penelitian ini dibatasi dalam tiga variabel yang diteliti yaitu Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y), berdasarkan permasalahan di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut: 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PetroChina International Jabung Ltd Jambi?; 2) Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PetroChina International Jabung Ltd Jambi?; 3) Apakah Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PetroChina International Jabung Ltd Jambi?

Tujuan penelitian yang ingin di capai oleh peneliti adalah: 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PetroChina International Jabung Ltd Jambi; 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PetroChina International Jabung Ltd Jambi; 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan apakah Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PetroChina International Jabung Ltd Jambi.

Beban kerja adalah beban aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh individu dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja. Konsep beban kerja adalah ketika kemampuan untuk memproses data menjadi terbatas. Diharapkan bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugas pada suatu tingkat tertentu. Namun, jika keterbatasan yang dimiliki seseorang menyebabkan mereka tidak dapat menyelesaikan tugas pada tingkat yang diharapkan, itu berarti ada perbedaan tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kemampuan yang sebenarnya mereka miliki.

Beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, serta jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung Cahyaniz & Badrianto (2023). Pada dasarnya, beban kerja adalah suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh seseorang sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja berbeda – beda tergantung pada jenis pekerjaan dan jabatan yang dipegang oleh pekerja tersebut. Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan mereka (Harini et al., 2018). Putra dalam Harini et al (2018) memberikan penjelasan beban kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap tingkat turnover intention.

Karyawan cenderung lebih ingin meninggalkan pekerjaan karena kelelahan yang tinggi. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memberikan dampak yang negatif pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan, serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola dengan baik beban kerja karyawan untuk mengurangi kemungkinan *turnover intention*. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik, berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung dan diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Kompensasi adalah hal yang kompleks karena menyangkut hal – hal seperti logika, rasionalitas, kelayakan dan pertanggungjawaban dan menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja Fitriantini & Nurmayanti (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Jurnal Distribusi, 8(1). 23-38. mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain. Indikator dalam pemberian kompensasi kepada karyawan tentu berbeda – beda. Hasibuan (2017) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya bekerja pada perusahaan.
2. Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
4. Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

Turnover intention karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Apabila perusahaan membayar kompensasi secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Keinginan (*intention*) adalah keinginan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Dan perputaran (*turnover*) adalah ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya untuk bekerja di tempat lain. *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk pindah atau keluar dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. *Turnover intention* merupakan pergerakan masuk dan keluar karyawan dari suatu perusahaan, serta kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka sendiri atau diberhentikan dari perusahaan (Mobley, 2011).

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian survey deskriptif dengan metode kuantitatif. Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2019) tipe penelitian ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan design penelitiannya dengan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PetroChina International Jabung Ltd Jambi yang beralamat di Pematang Lumut, Kecamatan Betara, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Juni 2024. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu 80 karyawan dari Departemen BGP (Betara Gas Plant) Maintenance Operation di PetroChina International Jabung Ltd Jambi. Alasan meneliti di Departemen BGP Maintenance Operation karena pada departemen ini terdapat angka turnover yang tinggi dan selalu meningkat di setiap tahun.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Departemen BGP Maintenance Operation di PetroChina International Jabung Ltd Jambi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus, dimana memungkinkan peneliti untuk menggunakan seluruh dari jumlah populasi yaitu 80 karyawan dari Departemen BGP Maintenance Operation di PetroChina International Jabung Ltd Jambi. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh/sensus merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Jadi, peneliti akan mempersiapkan semua kuesioner untuk disebar kepada responden penelitian yang ditetapkan kemudian ditarik kesimpulan dari hasil kuesioner yang telah diberikan tersebut, namun kuesioner penelitian tersebut telah melalui uji keabsahan data melalui uji validitas dan reliabilitas sebelumnya.

Analisis data menurut Sugiyono (2019) adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan unit-unit, menyusun pola, memilih informasi penting, dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami. Statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum tentang variabel penelitian, termasuk nilai modus, median, mean, nilai minimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2018). Dalam analisis tanggapan responden, deskriptif dengan nilai rata-rata hitung digunakan untuk mengevaluasi persepsi responden terhadap variabel penelitian. Karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan status pekerjaan dijabarkan untuk memberikan konteks penelitian terhadap 80 karyawan PetroChina International Jabung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode survey yang dimaksud yaitu dengan menggunakan instrumen pengumpulan data dalam hal ini adalah kuesioner yang telah dirancang oleh peneliti yang sebelumnya telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar kuesioner yang didistribusikan dapat memberikan gambaran yang dapat digeneralisasikan

sehingga ketika ditranformasikan kedalam statistik, data tidak memiliki kendala normalitas dan syarat-syarat untuk melakukan pengujian hipotesis lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Analisis ini membantu dalam memahami seberapa baik variabel – variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil dari uji regresi linier berganda memberikan informasi tentang signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam model yang dibuat.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.484	3.025	
Beban Kerja	0.163	0.058	0.316
Kompensasi	0.214	0.1	0.243

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dihitung persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 10,484 + 0,316X_1 + 0,243X_2 + e$$

- Interpretasi: Variabel "Beban Kerja" memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap "Turnover Intention". Artinya, peningkatan dalam "Beban Kerja" cenderung berhubungan dengan peningkatan dalam tingkat niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Pengaruh ini diperkuat oleh nilai koefisien Beta yang relatif tinggi sebesar 0,316.
- Interpretasi: Variabel "Kompensasi" juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap "Turnover Intention", dengan nilai koefisien sebesar 0,243. Meskipun lebih rendah dibandingkan dengan "Beban Kerja". Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat berkontribusi pada peningkatan niat untuk keluar dari pekerjaan.
- Dari analisis regresi ini, dapat disimpulkan bahwa "Beban Kerja" memiliki pengaruh dominan terhadap "Turnover Intention" dibandingkan dengan "Kompensasi". Variabel "Beban Kerja" memiliki koefisien standardisasi (Beta) yang lebih tinggi (0.316) dibandingkan dengan "Kompensasi" (0.243), menunjukkan bahwa variabel ini memiliki dampak yang lebih besar terhadap variabel dependen dalam model ini.

Uji t

Uji t, dalam konteks statistik, digunakan untuk mengevaluasi signifikansi statistik dari koefisien regresi. Uji ini memberikan informasi tentang apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Hasil uji t menunjukkan apakah koefisien regresi yang diestimasi berbeda secara signifikan dari nol, yang penting untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3.47	0
1 Beban Kerja	2.79	0.01
Kompensasi	2.15	0.04

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dengan cara membandingkan dengan nilai t hitung > t tabel dan atau nilai sig < 0,05. Adapun t tabel dalam penelitian ini diperoleh dari nilai $df = 80 - 2 - 1 = 77$ yaitu sebesar 1,990. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa:

- 13**
- a. Nilai t hitung adalah 2,794 dan p -value adalah 0,007. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,990), dan p -value < 0,05, maka Beban Kerja signifikan secara statistik.
- b. Nilai t hitung adalah 2,147 dan p -value adalah 0,035. Karena nilai t hitung juga lebih besar dari t tabel (1,990), dan p -value < 0,05, maka Kompensasi juga signifikan secara statistik.

Uji F

9

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk meng⁹alusi signifikansi secara keseluruhan dari model regresi. Hasil uji F memberikan informasi tentang apakah setidaknya satu variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Uji F juga digunakan untuk menguji kecocokan model regresi terhadap data yang diamati.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	D	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.96	2	120.98	11.58	.000
	Residual	804.23	77	10.44		
	Total	1046.200	79			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F-Statistic sebesar 11.583 dan p -value sebesar 0.000. Karena p -value < 0,05, dengan kata lain, Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Model regresi ini secara signifikan menjelaskan variasi dalam niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), dan kedua variabel independen yang dimasukkan dalam model memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabilitas tersebut.

Uji R Square

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi yang ada dalam variabel dependen dalam model regresi. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan baik, sementara nilai yang rendah menunjukkan bahwa model mungkin tidak sesuai dengan data dengan baik.

Tabel 7. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi
1	.481	.23	.211	3.2318

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa model regresi ini memiliki R Square sebesar 0.231, yang menunjukkan bahwa 23.1% dari variasi dalam Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Kompensasi. Walaupun angka ini menunjukkan bahwa model memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan varians dari *turnover intention*, ada 76.9% dari variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diakomodasi dalam model ini seperti kepuasan kerja, work life balance, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Nilai Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah daripada R Square menunjukkan bahwa meskipun model mencakup dua variabel independen, penambahan variabel baru ke dalam model mungkin tidak secara signifikan meningkatkan kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam *turnover intention*. Secara keseluruhan, meskipun model ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dan Kompensasi dengan *turnover intention*, masih ada kebutuhan untuk

mempertimbangkan variabel tambahan atau faktor eksternal untuk meningkatkan kekuatan penjelasan model. Hasil observasi menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dan kompensasi adalah faktor penting dalam menentukan *turnover intention*, aspek-aspek lain seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan budaya organisasi juga berperan besar dalam mempengaruhi keputusan *sy*aryawan. Mengidentifikasi dan mengatasi faktor – faktor tambahan ini dapat membantu organisasi dalam mengurangi tingkat *turnover* *12* dan meningkatkan retensi karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Beban Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.794 *12* dengan p-value sebesar 0.007. Karena nilai t hitung melebihi nilai t tabel yang sebesar 1.990 dan p-value kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Turnover Intention. Hal ini 152 menunjukkan bahwa variasi dalam Beban Kerja secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk meningg *12* pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fitrianti et al, (2020) yang juga mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap turnover intention. Analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh s *13* ifikan terhadap niat keluar dari pekerjaan (turnover intention), dengan koefisien beta sebesar 0.316. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja dihubungkan dengan peningkatan sebesar 0.316 unit dalam niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi sering kali menjadi faktor utama dalam meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Beban kerja di PetroChina International Jabung Ltd Jambi dapat terjadi ketika karyawan di departemen tertentu, seperti NGF (North Geragai Fractional) BGP Operation (Betara Gas Plant), menghadapi tantangan seperti tuntutan produksi yang tinggi atau pengelolaan operasi yang kompleks. Jika karyawan harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ketat atau menghadapi masalah teknis yang sering, mereka bisa mengalami stres yang signifikan. Stres kerja di PetroChina International Jabung Ltd Jambi bisa ditandai dengan tenggat waktu yang mendesak, tanggung jawab yang luas, dan kurangnya sumber daya atau dukungan yang memadai. Misalnya, karyawan merasa tertekan untuk memenuhi target tanpa cukup waktu atau alat yang diperlukan. Karyawan yang mengalami tekanan ini mungkin merasa kelelahan, kehilangan motivasi, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. *5* ng bisa meningkatkan niat mereka 153 untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Penelitian oleh Salju et al, (2023) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berhubungan erat dengan tingkat stres kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan karyawan sektor swasta. Studi ini menyebutkan bahwa karyawan yang merasa dibebani dengan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan niat keluar yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan *5* dak hanya mengurangi kepuasan kerja tetapi juga memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang pekerjaan lain (Wijaya & Samsudin, 2023).

Secara keseluruhan, hasil dari analisis ini konsisten dengan temuan dalam literatur terbaru yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi adalah faktor signifikan yang mendorong niat keluar dari pekerjaan. Meng *5* la dan mengurangi beban kerja yang berlebihan dapat menjadi strategi efektif bagi organisasi untuk mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2.147 dengan p-value sebesar 0.035. Mengingat bahwa nilai t hitung juga lebih besar dari nilai t tabel (1.990) dan p-value kurang dari 0.05, maka kompensasi juga terbukti signifikan secara statistik dalam mempengaruhi Turnover Intention. Hasil ini menegaskan bahwa 154 aspek kompensasi yang diberikan kepada karyawan berperan penting dalam menentukan niat mereka untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan.

Kompensasi di PetroChina International Jabung Ltd Jambi mencakup gaji bulanan dan berbagai bentuk insentif. Gaji yang *6* iterima karyawan diharapkan dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka. Namun, bila kompensasi tidak sesuai dengan harapan atau tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan, karyawan mungkin merasa kurang dihargai. Misalnya, jika insentif yang diberikan bergantung pada pencapaian target yang sangat tinggi dan sulit dicapai, atau jika fasilitas tambahan seperti tunjangan kesehatan dan fasilitas kerja tidak memadai, karyawan dapat merasa insentif tersebut tidak cukup mendorong mereka untuk tetap bertahan. Kompensasi yang tidak memadai atau tidak sejalan dengan harapan karyawan dapat meningkatkan ketidakpuasan dan memotivasi mereka untuk mencari peluang kerja lain dengan paket kompensasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Guritna & Sudaryana (2023) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar dari pekerjaan (turnover intention), dengan koefisien beta sebesar 0.243. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi dihubungkan dengan peningkatan sebesar 0.243 unit 155 dalam niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kompensasi sebagai faktor kunci dalam mempengaruhi keputusan

karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian terkini mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai berperan penting dalam mengurangi niat keluar karyawan. Misalnya, Guritna & Sudaryana (2023) menemukan bahwa kompensasi yang tidak kompetitif atau tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang rendah dan niat keluar yang lebih tinggi. Selain itu, Rahargo & Adiseputra (2023) melaporkan bahwa faktor kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan bonus mempengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai mereka dalam organisasi. Ketika kompensasi tidak memenuhi ekspektasi atau standar industri, karyawan lebih cenderung merasa tidak dihargai dan mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan.

Penelitian ini menekankan pentingnya penyesuaian kompensasi dengan kondisi pasar dan kontribusi karyawan untuk mempertahankan mereka dalam jangka panjang (Ayunah & Solihin, 2023). Secara keseluruhan, hasil dari analisis ini konsisten dengan literatur yang ada, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan sesuai ekspektasi berperan penting dalam mengurangi niat keluar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa paket kompensasi yang ditawarkan 156 kompetitif dan sesuai dengan standar industri untuk meminimalkan turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan. 3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Hasil uji F menunjukkan bahwa F-Statistic sebesar 11.583 dan p-value sebesar 0.000. Dengan kata lain, beban kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Model regresi ini secara signifikan memiliki R Square sebesar 0.231, yang menunjukkan bahwa 23.1% dari variasi dalam turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi turnover intention yang tidak diakomodasi dalam model ini seperti kepuasan kerja, work life balance, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dan kompensasi merupakan faktor penting pada penelitian ini. Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan Turnover Intention (Harrison & Thompson, 2018). Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan mereka mungkin merasa tidak mampu memenuhi tuntutan kerja atau merasa bahwa pekerjaan mereka terlalu menuntut, sehingga berpotensi untuk mencari peluang di tempat lain yang menawarkan beban kerja yang lebih manageable atau lebih sesuai dengan ekspektasi mereka. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan memicu Turnover Intention. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi mereka tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi mereka mungkin merasa kurang dihargai, yang dapat mempengaruhi niat mereka untuk bertahan di perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk keluar Guritna & Sudarnaya (2023). Secara keseluruhan, beban kerja yang berat dan kompensasi yang tidak memadai dapat mempengaruhi Turnover Intention dengan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan ketidaknyamanan karyawan. Untuk mengurangi Turnover Intention, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja dikelola dengan baik dan kompensasi yang ditawarkan sesuai dengan kontribusi karyawan serta standar industri. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan mencegah karyawan merasa terdorong untuk mencari peluang lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut: Beban kerja di PetroChina International Ltd Jambi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa beban kerja mereka cukup tinggi. Penilaian dari responden mengindikasikan bahwa target yang harus dicapai dan volume pekerjaan sering kali dianggap terlalu menuntut. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan cenderung mengalami stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berat, yang berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi mereka. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PetroChina International Ltd Jambi dianggap cukup memadai dalam konteks pasar industri. Namun, meskipun kompensasi dikategorikan baik, beberapa karyawan merasa bahwa tunjangan dan insentif yang diterima tidak sepenuhnya mencerminkan kontribusi mereka atau kebutuhan mereka. Kompensasi yang kompetitif dan adil berperan penting dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Niat keluar dari pekerjaan di PetroChina International Ltd Jambi menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain. Tingkat turnover intention ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang tinggi dan kompensasi yang mungkin tidak sepenuhnya memadai. Penelitian ini mencatat adanya ketidakpuasan di

antara beberapa karyawan yang merasa kurang dihargai dan berisiko untuk berpindah pekerjaan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada stres dan ketidakpuasan yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan lainnya. Kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai harapan dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak sesuai dengan kontribusi atau standar industri lebih cenderung mencari peluang kerja lain. Beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Meskipun pengaruh individu dari beban kerja dan kompensasi sudah signifikan, terdapat kemungkinan bahwa faktor – faktor lain yang tidak diteliti juga berkontribusi pada *turnover intention* seperti kepuasan kerja, *work life balance*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayunah, S., & Solihin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Embiss*, 3(4): 466–475.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3): 2226–2237. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.2030>.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmawati, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1): 23-38.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis Multivariate Spss 25 (9th ed). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gaudensia Widya Salju, Nasharudin, N., & Tuti, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10): 3863–3872. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i10.5229>.
- Guritna, K. D., & Sudarnaya, K. (2023). Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Counter Handphone di Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(1): 123-126. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i1.1074>.
- Harini, S., Sudarjati, dan N. Kartiwi. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Houskeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10): 15 – 22.
- Harrison, D. A., & Thompson, H. J. (2018). The Impact of Health and Safety Measures on Employee Well-Being and Organizational Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2): 234-246.
- Hasibuan, M. S. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Organisasi dan Motivasi*: Dasar. Hastuningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Porsiding National Conference on Applied Business*.
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. (2018). Autonomy, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1): 107 – 120.
- Kasmir, K., SE, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT Gramedia.

Rahargo, P. A., & Adiseputra, R. Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turn Over Intention dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan The Effect of Workload, Compensation and Leadership on Turn Over Intention and Performance of Nu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial (JEMeS)*, 6(2): 13–21. <https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JEMeS>.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, D. H., & Samsudin, A. (2023). Dampak Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya. *and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4(5): 6335–6346. [ps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1908/1741](https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1908/1741).

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Petrochina International Jabung Ltd Jamb

ORIGINALITY REPORT

17%	17%	12%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	synergy.pelantarpress.co.id Internet Source	5%
2	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uir.ac.id Internet Source	1%
5	Erthride Maharai Puri Dharmajati, Naning Oktaviana, Hadi Supratikta. "PENGARUH JOB STRESS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI DI YAYAYSAN UMARA)", EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi, 2024 Publication	1%
6	Chelsy Julia Yohanis Bendan, Kordiana Sambara, Djusniati Rasinan. "Analisis Faktor-faktor Penyebab Turnover Karyawan pada Toko Top Mode Makassar Sulawesi Selatan", YASIN, 2025 Publication	1%
7	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	1%

8	Erni Manja. "Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran", Jurnal Minfo Polgan, 2025 Publication	1 %
9	Johan Putra Octavian Siahaan, Herawati Feronika Lumban Gaol, Averia Sinaga, Serenova Elizabeth Tampubolon et al. "Pengaruh ROA, DAR dan NPM terhadap Harga Saham Perusahaan", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023 Publication	1 %
10	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.umm.ac.id Internet Source	1 %
12	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	1 %
13	pt.scribd.com Internet Source	1 %
14	repositori.umrah.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.itsk-soepraoen.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
17	id.wikipedia.org Internet Source	1 %
18	journal.uc.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		