

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. INDO RIAU PERKASA

Nana Marlina, Sri Rahmayanti, Abunawas
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304014@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap turnover karyawan di PT. Indo Riau Perkasa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan turnover karyawan sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja. Sampel penelitian sebanyak 40 responden. Hasil penilaian ini menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Turnover Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan yang perlu dikembangkan baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan fisik, intelektual, dan mental. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar mampu memberikan nilai tambah bagi pencapaian visi dan misi perusahaan, untuk mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mangkunegara, 2018).

Salah satu perusahaan yang membutuhkan SDM yang terampil dan handal yaitu PT. Indo Riau Perkasa yang sudah berdiri sejak tahun 2011, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa yang berhubungan dengan korosi, abrasi, erosi, serta memberikan perlindungan dan penguatan struktur khususnya fasilitas produksi bertekanan dengan metode “*Turn Key Cold Works*” (Putaran Kunci Pekerjaan Dingin).

Pardosi *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *turnover* karyawan adalah proses keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai alasan, sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti atau mulai bekerja di perusahaan tersebut. Terjadinya hal ini dapat membuat perusahaan menghadapi beberapa masalah, seperti biaya untuk merekrut karyawan baru dan melatih karyawan baru, serta meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang tersisa. Selain itu, kehilangan karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, dan pengalaman juga

dapat mengurangi tingkat keahlian dalam perusahaan. Namun, apabila terjadi *turnover* yang tinggi akan berdampak pada citra perusahaan (Rofiki & Hasanah, 2024). Berikut adalah data *turnover* karyawan PT. Indo Riau Perkasa tahun 2022-2024.

Tabel 1. Turnover Karyawan PT. Indo Riau Perkasa Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar		Jumlah Karyawan Akhir	%
			Kantor	Lapangan		
2022	44	13	1	11	44	26,96
2023	46	15	1	11	45	25,26
2024	56	23	2	12	48	23,14

Sumber : PT. Indo Riau Perkasa, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas menunjukkan *turnover* karyawan PT. Indo Riau Perkasa dalam 3 tahun terakhir. Jika dilihat dari komposisi karyawan yang keluar, terlihat perbedaan yang signifikan antara jenis pekerjaan. Jumlah karyawan lapangan yang terdiri dari departemen *technical support*, *technical product* dan *hse* yang keluar mencapai 11–12 orang per tahun, jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan kantor yang hanya 1–2 orang per tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover* lebih dominan pada karyawan lapangan dibandingkan karyawan kantor.

Data *turnover* ini mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mempertahankan karyawannya dimana dari data tersebut menunjukkan persentase yang relatif tinggi namun cenderung menurun dari tahun ke tahun. Meskipun terjadi penurunan persentase *turnover*, angka tersebut masih berada di atas 20% yang menandakan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi (Diputra *et al.*, 2021).

Faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pemberian kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi (Purwati *et al.*, 2020).

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap karyawan lapangan PT. Indo Riau Perkasa seperti departemen *technical support*, *technical product* maupun *hse* terkait kompensasi yaitu dari tahun ke tahun masih sering muncul keluhan karyawan terkait ketidaksesuaian mekanisme perhitungan lembur serta waktu pencairan lembur. Karyawan sering merasa bahwa imbalan lembur yang diterima belum mencerminkan jumlah waktu lembur yang sudah di ajukan serta waktu pencairan kompensasi lembur beberapa kali tidak sesuai dengan yang telah disepakati. Jika kompensasi lembur dirasakan tidak transparan atau tidak sesuai dengan harapan maka ini akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan menurunnya

kepercayaan karyawan terhadap sistem penghargaan perusahaan, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan *turnover* karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover* karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun organisasi dalam jangka waktu tertentu (Wasiman, 2018). Setiap pegawai mempunyai persepsi yang berbeda – beda tentang pekerjaannya. Namun, beban kerja yang semakin tinggi akan mendorong pegawai memiliki persepsi negatif terhadap beban kerja yang ditanggungnya. Jika karyawan merasa beban kerja tidak seimbang dan tidak sesuai dengan imbalan yang diterima, mereka akan merasa terdorong untuk mencari peluang di tempat kerja baru yang lebih baik (Hidayani & Paryanti, 2024).

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap pekerja lapangan PT. Indo Riau Perkasa seperti departemen *technical support*, *technical product* maupun *hse* terkait beban kerja yaitu karyawan lapangan menghadapi beban kerja tinggi akibat sistem dinas yang mengharuskan mereka *on duty* baik proyek *onshore* maupun *offshore* dalam waktu lama tanpa istirahat yang memadai. Berdasarkan kebijakan perusahaan, karyawan yang telah bekerja selama 45 hari dinas berhak mendapatkan 7 hari *off duty*, namun apabila proyek belum selesai, masa dinas dapat diperpanjang, dan karyawan diperbolehkan menukarkan hak istirahat tersebut dengan kompensasi uang. Meskipun kebijakan ini memberikan fleksibilitas dan tambahan penghasilan, kondisi ini membuat sebagian karyawan terus bekerja di lapangan dalam jangka waktu panjang, menghadapi jam kerja tinggi, tekanan target, dan lingkungan kerja yang berat. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan *turnover* karyawan, karena karyawan mulai mencari pekerjaan dengan beban kerja dan waktu istirahat yang lebih seimbang.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran – sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Ashlan *et al.*, 2022). Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sehingga menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan karyawan akan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut (Hermawan & Utomo, 2023).

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap pekerja lapangan PT. Indo Riau Perkasa seperti departemen *technical support*, *technical product* maupun *hse* terkait motivasi kerja yaitu dalam beberapa tahun terakhir, kegiatan *outing* tahunan perusahaan belum secara rutin dirasakan oleh karyawan, meskipun karyawan lapangan menjalankan pekerjaan di lapangan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Selain itu, sistem kenaikan jabatan belum sepenuhnya didukung oleh *standard operating procedure (SOP)* yang terstruktur, sehingga peluang

pengembangan karir dirasakan masih terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan belum optimal, yang dalam jangka panjang berpotensi meningkatkan *turnover* karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Karyawan

Menurut Nazilah, (2021) mendefinisikan *turnover* karyawan adalah merupakan perpindahan atau berhentinya karyawan dari suatu perusahaan dengan ada atau tidaknya paksaan. *Turnover* karyawan adalah aliran karyawan masuk dan aliran karyawan keluar perusahaan yang menunjukkan stabilitas karyawan dalam perusahaan (Suprihanto, 2018).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ichsan *et al.*, 2021). Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Beban Kerja

Menurut Sobirin, (2018) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk dikerjakan dalam periode waktu tertentu. Menurut Egarini & Prastiwi, (2022) beban kerja adalah banyaknya suatu aktivitas dan kewajiban yang terlalu banyak atau berlebihan yang harus dipecahkan oleh karyawan atau organisasi harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai atau tenaga kerja.

Motivasi Kerja

Setyawasih *et al.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak guna dapat menciptakan kegairahan kerja karyawan atau pegawai, agar dapat lebih giat dalam bekerja menurut tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Dalam setiap perusahaan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya tentu berbeda-beda hal itu tergantung dari posisi jabatan karyawan tersebut atau dari kelas perusahaan, besar atau kecilnya sebuah kompensasi tetap memiliki nilai penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan balas jasa dari hasil kerja karyawan yang harus mereka terima. Pemberian kompensasi yang cukup baik kepada setiap karyawan yang berprestasi di sebuah perusahaan akan mendorong seseorang untuk semakin berkontribusi kepada perusahaan karena merasa kerja kerasnya terapresiasi

dan begitu sebaliknya apabila perusahaan tidak mementingkan kompensasi maka karyawan merasa tidak ada yang ingin di capai dan beralih kepada perusahaan yang peduli akan kompensasi karyawannya (Primadona, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga kompensasi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y).

Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Beban kerja merupakan salah hal yang mempengaruhi angka *turnover* yang meningkat. Aspek ini dianggap sebagai elemen krusial yang perlu mendapat perhatian serius dari setiap entitas bisnis, mengingat dampaknya yang substansial terhadap kapasitas karyawan dalam mengoptimalkan produktivitas serta mempertahankan kenyamanan dalam lingkungan kerja mereka (Zahra *et al.*, 2024). 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 pada akhirnya berdampak pada karyawan untuk beralih ke pekerjaan lain (Dewi *et al.*, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusmawan *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong yang mendorong aktivitas tersebut. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu (Hermawan & Utomo, 2023). Pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kehidupan individu karyawan itu sendiri. Motivasi yang tepat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga mendorong keberhasilan dalam mencapai target perusahaan. Dengan motivasi juga diharapkan dapat menekan keluar masuknya karyawan atau *turnover* (Putri, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan & Utomo, (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga motivasi kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y)

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian kuantitatif. Statistik deskriptif merupakan pendekatan statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran langsung mengenai hubungan tertentu yang didasarkan pada informasi yang disampaikan oleh data. Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Riau Perkasa. Dengan jumlah populasi sebanyak 44 karyawan lapangan. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi sebanyak 44 karyawan lapangan dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan lapangan dengan instrumen pengukuran skala likert. Kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali, (2017) analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini regresi linier digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen (variabel bebas) yaitu kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (terikat) yaitu *turnover* karyawan pada PT. Indo Riau Perkasa. Kemudian uji t untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	40	31	68	47,25	11,580
Beban Kerja	40	23	56	43,82	9,041
Motivasi Kerja	40	34	67	49,48	8,602
<i>Turnover</i> Karyawan	40	13	41	30,95	6,135
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis statistik deskriptif terhadap 40 responden pada PT. Indo Riau Perkasa menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan *Turnover* Karyawan, memiliki karakteristik data yang baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pada variabel Kompensasi, diperoleh nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 68, nilai *mean* sebesar 47,25 dan nilai standar deviasi sebesar 11,580. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dibandingkan nilai standar deviasinya, sehingga data pada variabel kompensasi sudah tersebar dengan baik dan cenderung berdistribusi normal. Variabel Beban Kerja memiliki nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum sebesar 56, nilai *mean* sebesar 43,82 serta nilai standar deviasi sebesar

9,041. Nilai *mean* yang lebih besar daripada standar deviasi menunjukkan bahwa data beban kerja responden relatif homogen dan penyebaran data tergolong baik. Variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 34, nilai maksimum sebesar 67, nilai *mean* sebesar 49,48 dan nilai standar deviasi sebesar 8,602. Kondisi ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap motivasi kerja berada pada tingkat yang cukup baik dan data berdistribusi secara normal. Variabel *Turnover* Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 41, nilai *mean* sebesar 30,95 dan nilai standar deviasi sebesar 6,135. Nilai *mean* yang lebih tinggi dibandingkan standar deviasi menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan relatif stabil dan persepsi responden terhadap keinginan berpindah kerja cenderung konsisten.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan *Turnover* Karyawan (Y).

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Variabel	Skor Rata - Rata	Keterangan
1	Kompensasi	3,15	Cukup
2	Beban Kerja	3,65	Baik
3	Motivasi Kerja	3,30	Cukup
4	Turnover Karyawan	3,44	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Pengujian validitas instrumen penelitian, dilakukan pada Variabel Kompensasi (X_1), Variabel Beban Kerja (X_2), Variabel Motivasi Kerja (X_3) dan Variabel *Turnover* Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji validitas item pertanyaan kuesioner pada variabel tersebut yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel dapat pada penelitian ini adalah 0,312. Sementara uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang di uji dengan menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,60 (Ghozali, 2017).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,796	0,312	Valid	0,909	Reliabel
	X1.2	0,775	0,312	Valid		
	X1.3	0,600	0,312	Valid		
	X1.4	0,663	0,312	Valid		
	X1.5	0,704	0,312	Valid		
	X1.6	0,630	0,312	Valid		
	X1.7	0,617	0,312	Valid		
	X1.8	0,775	0,312	Valid		
	X1.9	0,796	0,312	Valid		
	X1.10	0,704	0,312	Valid		
	X1.11	0,597	0,312	Valid		
	X1.12	0,621	0,312	Valid		
	X1.13	0,632	0,312	Valid		
	X1.14	0,619	0,312	Valid		
	X1.15	0,628	0,312	Valid		

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja	X2.1	0,661	0,312	Valid	0,900	Reliabel
	X2.2	0,749	0,312	Valid		
	X2.3	0,602	0,312	Valid		
	X2.4	0,669	0,312	Valid		
	X2.5	0,637	0,312	Valid		
	X2.6	0,817	0,312	Valid		
	X2.7	0,632	0,312	Valid		
	X2.8	0,709	0,312	Valid		
	X2.9	0,795	0,312	Valid		
	X2.10	0,668	0,312	Valid		
	X2.11	0,663	0,312	Valid		
	X2.12	0,751	0,312	Valid		
Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	X3.1	0,590	0,312	Valid	0,862	Reliabel
	X3.2	0,638	0,312	Valid		
	X3.3	0,606	0,312	Valid		
	X3.4	0,527	0,312	Valid		
	X3.5	0,656	0,312	Valid		
	X3.6	0,606	0,312	Valid		
	X3.7	0,529	0,312	Valid		
	X3.8	0,642	0,312	Valid		
	X3.9	0,627	0,312	Valid		
	X3.10	0,725	0,312	Valid		
	X3.11	0,616	0,312	Valid		
	X3.12	0,584	0,312	Valid		
	X3.13	0,552	0,312	Valid		
	X3.14	0,591	0,312	Valid		
	X3.15	0,587	0,312	Valid		
Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Turnover Karyawan	Y.1	0,599	0,312	Valid	0,746	Reliabel
	Y.2	0,581	0,312	Valid		
	Y.3	0,564	0,312	Valid		
	Y.4	0,638	0,312	Valid		
	Y.5	0,801	0,312	Valid		
	Y.6	0,547	0,312	Valid		
	Y.7	0,559	0,312	Valid		
	Y.8	0,587	0,312	Valid		
	Y.9	0,544	0,312	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai-nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,312 maka semua item pernyataan yang digunakan valid. Sementara nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan menggunakan bantuan SPSS 26 berada diatas 0,60 maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Nilai signifikan > 0,05	0,200	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas			
Kompensasi	Nilai VIF < 10	1,664	Data terbebas dari multikolinearitas
Beban Kerja		1,175	
Motivasi Kerja		1,617	
Uji Heteroskedastisitas		0,546	
Kompensasi	Nilai Signifikan > 0,05	0,544	Data terbebas dari heteroskedastisitas
Beban Kerja		0,169	
Motivasi Kerja		0,677	

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Hasil penelitian terdiri atas analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	41.510	7.871		5.274	.000	
	Kompensasi	-.081	.092	-.153	-.877	.386	.601 1.664
	Beban Kerja	.141	.099	.208	1.423	.163	.851 1.175
	Motivasi Kerja	-.261	.123	-.366	-	.040	.618 1.617
					2.132		

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = 41,510 - 0,081 X_1 + 0,141 X_2 - 0,261 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = 41,510 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) konstan atau tetap maka *Turnover* Karyawan (Y) akan tetap sebesar 41,510.
2. Nilai $b_1 = -0,081$ menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1) naik 1 satuan maka *Turnover* Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,081 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai $b_2 = 0,141$ menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_2) naik 1 satuan maka *Turnover* Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,141 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai $b_3 = -0,261$ menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_3) naik 1 satuan maka *Turnover* Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,261 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji t berguna untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.510	7.871			5.274	.000		
	Kompensasi	-.081	.092	-.153		-.877	.386	.601	1.664
	Beban Kerja	.141	.099	.208		1.423	.163	.851	1.175
	Motivasi Kerja	-.261	.123	-.366		-	.040	.618	1.617
						2.132			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

1. Variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung sebesar -0,877 yang lebih kecil dari t tabel serta nilai signifikansi sebesar $0,386 > 0,05$.
2. Variabel Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,423 yang lebih kecil dari t tabel serta nilai signifikansi sebesar $0,163 > 0,05$.
3. Variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung sebesar -2,132 yang lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.585 ^a	.342	.287	5.180

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

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap *Turnover* Karyawan sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Indo Riau Perkasa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Meskipun hasil regresi menunjukkan arah hubungan negatif, hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan tidak

signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

- 2) Beban kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Walaupun hasil regresi menunjukkan arah hubungan positif, hasil uji t menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan belum cukup kuat untuk mendorong terjadinya *turnover*.
- 3) Motivasi kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling berperan dalam menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan terdapat beberapa saran yang bisa peneliti berikan yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a) Menambah teknik pengumpulan data seperti melakukan wawancara langsung terhadap responden. Seperti mewawancarai langsung karyawan lapangan PT. Indo Riau Perkasa.
 - b) Mengingat bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai (71,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggali dan meneliti variabel lain yang potensial, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan di perusahaan.
2. Bagi tempat penelitian:
 - a) Pada variabel *turnover* karyawan menunjukkan skor tertinggi pada indikator intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Maka disarankan kepada PT. Indo Riau Perkasa untuk meningkatkan upaya mempertahankan karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, keterikatan karyawan, serta penyediaan peluang pengembangan karir agar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat ditekan.
 - b) Skor terendah pada variabel kompensasi terdapat pada indikator insentif. Untuk itu disarankan kepada PT. Indo Riau Perkasa untuk melakukan evaluasi terhadap sistem pengupahan dan insentif, baik dari sisi keadilan, transparansi, maupun ketepatan waktu pembayaran agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
 - c) Skor terendah pada variabel beban kerja terdapat pada indikator penggunaan waktu kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada PT. Indo Riau Perkasa untuk melakukan pengaturan waktu kerja dan pembagian tugas yang lebih efektif agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa tekanan waktu yang berlebihan.

- d) Skor terendah pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator penghargaan. Untuk itu, disarankan kepada PT. Indo Riau Perkasa untuk meningkatkan pemberian penghargaan, baik secara finansial maupun non-finansial, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan prestasi karyawan agar motivasi kerja dapat meningkat dan *turnover* karyawan dapat ditekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashlan, S., Hambali, & Hartarti, T. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. CV. Azka Pustaka.
- Dewi, K. T. S., Purwantara, I. K. G. T., & Luna, L. D. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Stress Kerja , dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan di Dealer Mahasurya Motor. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 16(2), 60–69.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, M. D. N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy and Business*, 2, 545–555.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, & Utomo, S. S. B. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di STIE Gici Bogor. *Jurnal ELESTE (Economics Learning Experience & Social Thinking Education)*, 3(1), 79–88.
- Hidayani, P. A. Z., & Paryanti, A. B. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Frontliner di Bank BRI KC Kalimalang Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (JIMEN)*, 4(2), 144–153.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kusmawan, N. A., Warsono, & Syabrinildi. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di PT Tunas Toyota Cakung*. 1(3), 238–244.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nazilah, U. (2021). Analisis Penyebab Turnover Pada Exkaryawan Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. *Al-Musthofs: Journal of Sharia Economics*, 4(1), 79=99.
- Pardosi, Y. J. A. P., Rangkuti, D. A., Ginting, E. P. L. B., Veronica, K. N., & Ginting, B. B. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan PTPN III. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen,*

- Ekonomi, Dan Akuntansi*), 7(2), 1372–1380.
- Primadona, S. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Store The Executive Jakarta-Depok*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Putri, L. L. A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Bandung*. Universitas Widyatama.
- Rofiki, A., & Hasanah, H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 679–690.
- Safitri, L. P., Setianingsih, R., & Hinggo, H. T. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Diktator Terhadap Turnover Karyawan CV. Delta Mitra Sejati Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1–16.
- Setyawasih, R., Rustandi, Ningsih, L. K., Sitompul, P., Dewi, S. R., Hehamahua, A., Ritonga, S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Hadiningrat, J. K., Kadiman, S., Syarweny, N., Gorda, E. S., Adnyana, I. P. A., Erdiansyah, R., Tiong, P., & Hutapea, B. (2023). *Human Capital Management*. Pradina Pustaka.
- Sobirin. (2018). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Nuansa Cendekia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM Press (Universitas Gadjah Mada Press
- Wasiman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Desanta Mulia Visitama.
- Zahra, N. I., Utomo, W., Purniwarti, T., Mubarak, F., & Onida, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Sales) Di PT. Setiajaya Mobilindo. *Jurnal Administrasi Profesional*, 05(02), 99–108.