



## Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Cafe Sapa Seduh

Tiara Puspa Laksitasadewi<sup>1\*</sup>, Didin Kurniayu<sup>2</sup>, Bangun Putra Prasetya<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram, Indonesia

Email: [aaralaksitasadewi@gmail.com](mailto:aaralaksitasadewi@gmail.com)<sup>1</sup>, [didin.07kurniayu@gmail.com](mailto:didin.07kurniayu@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, RT.06/RW.08, Banyuraden, Kapanewon Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55293

\*Korespondensi penulis: [aaralaksitasadewi@gmail.com](mailto:aaralaksitasadewi@gmail.com)

**Abstract.** *The high rate of employee turnover in the café business, along with café Sapa Seduh's record-high turnover of 40% in the past year, prompted the research. The study used a quantitative methodology with an explanatory focus. With complete sampling as the method of selection, the population comprised all eighteen permanent employees. A validated and reliable Likert-scale questionnaire was used to gather data. Multiple linear regression in SPSS version 26 was used to analyse the data. The findings indicated that there was a significant partial effect of the workload variable on turnover intention (significance value  $0.000 < 0.05$ ), but no significant partial effect of the compensation variable (significance value  $0.481 > 0.05$ ). Nevertheless, the combination of workload and compensation had a notable impact on turnover intention (significance value  $0.000 < 0.05$ ), as determined by an Adjusted R Square value of 0.851. These results show that employees' intention to leave is most affected by workload. Consequently, in order to lower turnover rates, management should prioritise the equitable management of staff workloads.*

**Keywords:** *Compensation, Turnover Intention, Workload.*

**Abstrak.** Tingginya tingkat turnover karyawan dalam bisnis kafe, termasuk di kafe Sapa Seduh yang mencatat tingkat turnover sebesar 40% dalam satu tahun terakhir, menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah delapan belas orang, dengan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap turnover intention (nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ), sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial (nilai signifikansi  $0,481 > 0,05$ ). Namun, secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ), dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,851. Temuan ini mengindikasikan bahwa niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan paling dipengaruhi oleh beban kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memprioritaskan pengelolaan beban kerja yang adil guna menurunkan tingkat turnover karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Niat Keluar.

### 1. LATAR BELAKANG

Kebutuhan dan harapan pekerja di tempat kerja berubah secara drastis di era kemajuan teknologi yang cepat dan globalisasi yang meluas ini. Perusahaan, khususnya di sektor jasa seperti cafe, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan mereka. Tingkat turnover yang tinggi menjadi masalah serius yang memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan bisnis. Fenomena ini diperparah oleh meningkatnya ekspektasi karyawan terhadap kompensasi dan kondisi kerja yang lebih baik, sementara beban kerja yang tinggi seringkali menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja.

Industri kuliner, khususnya cafe, telah mengalami pertumbuhan signifikan dalam satu dekade terakhir. “Badan Pusat Statistik” (BPS, 2023) dalam laporan 'Statistik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah' mencatat bahwa subsektor makanan/minuman UMKM termasuk cafe menyumbang Rp332 triliun (62,6%) dari total PDB sektor tersebut senilai Rp530 triliun. Pertumbuhan ini didorong oleh tren gaya hidup urban yang mengutamakan tempat hangout santai, kemudahan akses melalui platform digital pemesanan makanan, serta meningkatnya konsumsi masyarakat kelas menengah.

Di balik pertumbuhan tersebut, industri cafe menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan tenaga kerja, khususnya terkait tingginya tingkat turnover atau pergantian karyawan. Berdasarkan survei JobStreet (2023), industri makanan dan minuman termasuk sektor dengan tingkat turnover tertinggi di Indonesia, yakni sekitar 39% per tahun. Operasi menjadi tidak stabil dan biaya pelatihan dan rekrutmen meroket ketika tingkat pergantian staf tinggi.

Jumlah tenaga kerja yang berlebihan adalah kontributor utama terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan. Cafe umumnya beroperasi lebih dari sepuluh jam per hari dan menuntut ritme kerja yang cepat, tekanan tinggi, serta jam kerja yang tidak menentu. Wanboko, Tewel, & Taroreh (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang secara signifikan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Isu ini penting untuk dikaji lebih lanjut karena berdampak langsung terhadap kinerja bisnis dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Cafe yang sering mengalami kehilangan tenaga kerja berpengalaman akan kesulitan membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan dan menjaga konsistensi standar layanan. Akibatnya, loyalitas konsumen juga dapat menurun secara signifikan.

Tren ini mulai terlihat di Cafe Sapa Seduh, di mana semakin banyak staf yang mengajukan pengunduran diri dalam beberapa bulan terakhir. Karena perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan operasional terganggu dan kualitas layanan menurun, hal ini menjadi perhatian manajemen. Berdasarkan data internal manajemen, dari total 15 karyawan yang bekerja di Cafe Sapa Seduh, tercatat sebanyak 6 orang mengundurkan diri dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Artinya, tingkat turnover karyawan mencapai 40%, angka yang cukup tinggi untuk ukuran usaha mikro dan kecil di sektor kuliner. Pengunduran diri ini mayoritas berasal dari bagian pelayanan dan dapur, dua divisi yang memiliki ritme kerja paling padat. Karyawan sering mengutip beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang tidak dapat diprediksi, dan gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan sebagai alasan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Tingginya angka ini menunjukkan bahwa turnover intention

tidak lagi menjadi isu potensial, melainkan sudah menjadi masalah nyata yang perlu segera ditangani. Kondisi ini juga menimbulkan beban tambahan bagi karyawan yang tersisa karena harus menanggung pekerjaan rekan yang sudah keluar, sehingga menciptakan siklus beban kerja yang semakin berat. Di sisi lain, perusahaan harus mengalokasikan biaya tambahan untuk proses rekrutmen, pelatihan karyawan baru, dan penyesuaian operasional.

Kejadian yang umum terjadi di sektor jasa, termasuk cafe, adalah turnover intention atau niat untuk berhenti bekerja. Niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain adalah hal yang umum di kalangan pekerja yang merasa terlalu banyak bekerja atau yang gajinya terlalu rendah. Generasi Milenial dan Gen Z, yang menghargai keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sangat rentan terhadap hal ini.

Menurut Mobley (2011), turnover intention mengacu pada kecenderungan atau rencana pekerja untuk secara sukarela meninggalkan posisi mereka saat ini atau berpindah ke perusahaan lain. Sejauh mana seorang karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan mereka saat ini karena alasan seperti mencari pekerjaan di tempat lain dikenal sebagai turnover intention, menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dkk. (2019).

Pekerja menerima upah sebagai bentuk penghargaan atas waktu, tenaga, dan ide yang mereka curahkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Sutikno, 2020). Dengan cara yang sama, jika upah tidak dibayarkan secara adil dan sesuai, pekerja pasti akan mencari pekerjaan di tempat lain. Gaji hanyalah salah satu bagian dari kompensasi; insentif lain seperti tunjangan dan bonus dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

Pekerja mengalami beban kerja ketika mereka diberi tugas oleh atasan mereka dan memiliki sejumlah waktu untuk melakukannya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi dapat memenuhi tujuan, visi, dan misinya. Kelelahan dan gangguan fisik akibat beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kesehatan mental (Fauzi & Karsudjono, 2021).

Beberapa hasil dari penelitian sebelumnya berkaitan dengan hal ini. Menurut penelitian Ni Putu Devi Ariananda Putri dkk. (2024), turnover intention dipengaruhi secara negatif oleh kompensasi. Dengan kata lain, niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka berkurang sebanding dengan kualitas kompensasi mereka. Kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terungkap sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara turnover intention dan beban kerja dan kompensasi (Ali Mauludi AC et al., 2024).

Penelitian lebih lanjut oleh Rizky Kurnia Manggala dan Siswanto (2024) dan Molex Maisari Latansa dkk. (2024) menunjukkan adanya pengaruh positif dan substansial dari beban

kerja terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa karyawan lebih bersedia untuk meninggalkan posisinya ketika mereka merasakan beban kerja yang lebih tinggi. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian I Gede Adiputra dkk. (2024), yang sampai pada kesimpulan yang sama: bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja dan kompensasi mempengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang memediasi hubungan ini adalah kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan. Namun, ada kemungkinan bahwa tempat kerja yang berbeda dan orang yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam pemahaman kita tentang retensi karyawan dengan memeriksa hubungan antara beban kerja, gaji, dan "turnover intention" di antara staf Cafe Sapa Seduh.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Turnover Intention**

Turnover intention adalah lamanya waktu yang dibutuhkan karyawan untuk mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi (Taufik, Harini, dan Sudarijati, 2021). Rencana karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini atau diberhentikan oleh atasan mereka ditangkap oleh turnover intention (Suhakim dan Badrianto 2021).

### **Beban Kerja**

Beban kerja unit organisasi adalah serangkaian tugas rutin yang diselesaikan oleh unit tersebut sesuai dengan teknik manajemen seperti analisis pekerjaan atau analisis beban kerja. Pendekatan-pendekatan ini digunakan dalam kerangka waktu yang telah ditentukan untuk menilai produktivitas dan efektivitas unit. Beban kerja seseorang adalah kemampuan fisiknya untuk mengelola pekerjaan. Distribusi beban kerja harus adil dan mempertimbangkan keterbatasan fisik, mental, dan keterbatasan lainnya dari karyawan; tingkat kepegawaian juga harus dipertimbangkan ketika memperkirakan kapasitas. Lingkungan kerja, standar kerja, dan target yang harus dicapai merupakan indikator beban kerja. Nofisah et al., (2020). Koesmowidjojo (2021) menyatakan bahwa beban kerja suatu unit adalah jumlah seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab unit tersebut untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **Kompensasi**

Pekerja menerima upah sebagai bentuk penghargaan atas waktu, tenaga, dan ide yang mereka berikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Sutikno, 2020). Karyawan cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika mereka dibayar dengan upah yang adil dan sesuai (Zulfa dan Azizah, 2020). Di sisi lain, pekerja akan mencoba mencari pekerjaan lain di tempat lain jika mereka tidak dibayar dengan adil dan sesuai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki, dengan menggunakan kerangka teori yang telah ditetapkan sebelumnya, bagaimana beban kerja dan kompensasi mempengaruhi niat untuk keluar di antara karyawan Cafe Sapa Seduh. Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Cafe Sapa Seduh.”

H2 : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan Cafe Sapa Seduh.”

H3 : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan Cafe Sapa Seduh.”

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji kontribusi dan signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen.

Responden dalam penelitian ini adalah 18 karyawan tetap Cafe Sapa Seduh Yogyakarta. Pemilihan responden dilakukan secara menyeluruh (*census*), dengan kriteria partisipan adalah karyawan yang telah bekerja minimal tiga bulan dan secara aktif terlibat dalam operasional perusahaan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada tingginya tingkat turnover karyawan yang mencapai 40% dalam enam bulan terakhir, yang menjadikan Cafe Sapa Seduh sebagai subjek yang relevan untuk dikaji.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, yang telah terbukti valid dan reliabel berdasarkan hasil uji dengan nilai  $r$ -hitung  $> 0,361$  dan *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas,

heteroskedastisitas, dan normalitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Karena terdapat lebih dari satu variabel independen, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa analisis ini tepat digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara simultan. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk analisis ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Tutnover Intention
- a = Konstanta
- X1 = Variabel Beban Kerja
- X2 = Variabel Kompensasi
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Analisis

##### Hasil Uji-T

Tabel 1. Hasil Uji-T

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | .095                        | 1.769      |                           | .054  | .958 |                         |       |
|       | X1         | 1.001                       | .128       | .884                      | 7.826 | .000 | .687                    | 1.456 |
|       | X2         | .088                        | .121       | .082                      | .723  | .481 | .687                    | 1.456 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data penelitian 2025

Keterangan:

- 1) Pengolahan data menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai toleransi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention. Nilai t-value yang digunakan adalah 7,826.

- 2) Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention berdasarkan hasil temuan pengolahan data, karena nilai signifikansinya sebesar 0,481 lebih tinggi dari nilai toleransi 0,05. Nilai t-value yang digunakan adalah 0,723.

Persamaan regresi linier berganda (Unstandardized Coefficients):

$$\text{Turnover Intention} = 0,095 + 1,001 \text{ Beban Kerja} + 0,088 \text{ Kompensasi}$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 0,095 menyatakan bahwa jika variabel Beban Kerja dan Kompensasi dianggap konstan, maka nilai rata-rata Turnover Intention adalah sebesar 0,095.
- Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 1,001 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan Beban Kerja akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 1,001.
- Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,088 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan Kompensasi akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,088.

## Hasil Uji-F

**Tabel 2. Hasil Uji-F**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 114.893            | 2  | 57.447      | 49.567 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 17.384             | 15 | 1.159       |        |                   |
|       | Total      | 132.278            | 17 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah data penelitian 2025

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel Turnover Intention. Hal ini didukung dengan fakta bahwa nilai F hitung sebesar 49,567 dengan probabilitas signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai toleransi 0,05. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Hak dkk. (2024) bahwa Turnover Intention secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi jika dilihat secara bersama-sama.

## Hasil Uji R Square

**Tabel 3. Hasil Uji R Square**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .932 <sup>a</sup> | .869     | .851              | 1.07655                    | 1.387         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data penelitian 2025”

Berdasarkan Tabel 3, nilai Adjusted R Square adalah 0,851, yang berarti 85,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 85,1% variasi dari Turnover Intention (Y) dijelaskan oleh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 14,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Hasil dan Pembahasan

Analisis berikut ini berasal dari data penelitian yang dikumpulkan pada tahun 2025 dengan menggunakan SPSS Versi 26:

### 1) Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Beban kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000, lebih rendah dari tingkat toleransi 0.05, menurut hasil pengolahan data. Bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi turnover intention dapat dilihat di sini. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, koefisien regresi sebesar 1,001 menunjukkan bahwa turnover intention naik sebesar 1,001 unit untuk setiap kenaikan 1 unit beban kerja.

### 2) Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.481, yang lebih tinggi dari nilai toleransi 0.05. Jadi, gaji bukan merupakan faktor utama apakah seorang karyawan berencana untuk meninggalkan posisinya saat ini atau tidak. Meskipun ada pengaruh, namun pengaruhnya kecil dan tidak signifikan secara statistik (koefisien regresi = 0,088).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis dari penelitian terhadap karyawan Cafe Sapa Seduh, peneliti menyimpulkan bahwa :

- 1) Beban kerja mempengaruhi niat untuk keluar, sesuai dengan penelitian hipotesis pertama. Pengaruh signifikan secara parsial dari beban kerja terhadap turnover intention dapat disimpulkan dari hasil uji t yang memberikan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- 2) Gaji tidak terlalu berpengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan sebuah organisasi, menurut temuan studi hipotesis kedua. Kami dapat menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara gaji dan turnover intention dari temuan uji-t, yang menunjukkan tingkat signifikansi  $0,481 > 0,05$ .
- 3) Beban kerja dan gaji adalah tiga variabel yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan sebuah organisasi, menurut hipotesis ketiga. Kesimpulan bahwa beban kerja dan gaji secara signifikan mempengaruhi turnover intention didukung oleh temuan uji F, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR REFERENSI

- Adiputra, I. G., & Milleny, N. (2024). Effect of career development and workload on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 8(01), 81–97.
- Ali, A. C., Haryanti, N., & Marpuah, S. (2024). The role mediation of work satisfaction and perceived organization support on the influence of compensation and workload in employees turnover intention. *Journal of Managerial Sciences and Studies*, 2(1), 39–58.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik usaha mikro dan kecil 2022–2023*. BPS RI.
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja pada BNI Life Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 368–380.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hak, M. R. J., Fitriani, L. K., & Arraniri, I. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan Fajar Toserba Talaga. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 28–36.  
<https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/view/8691>

- Khotimah, R. K., & Partina, A. (2021). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap turnover intention. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1*(2).
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Latansa, M. M., Rahmawati, N. I., & Yasin, R. M. (2024, Agustus). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada PT Sinar Indah Kertas. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 396–410).
- Manggala, R. K. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada sumber daya manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi DI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 2*(2).
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang Oleh. *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang*. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Putri, N. P. D. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Vegas Viva Ventury Denpasar. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks, 13*(2), 169–182.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 1*(2), 137–146.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.