

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PROGRAM MITRA

I Gusti Agung Risma Ayuni¹
Wayan Gede Supartha²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: recycle.ugra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja serta kompensasi pada komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 45 karyawan program mitra dengan teknik *nonprobability sampling*. Data responden dikumpulkan menggunakan pendekatan survei, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang sudah dikumpulkan selanjutnya dianalisis melalui teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menyatakan beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi mempunyai dampak signifikan dan positif pada komitmen organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak berdampak signifikan pada komitmen organisasi. Beban kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Implikasi penelitian ini adalah untuk menekan tingkat *turnover intention*, dibutuhkan perhatian dari pimpinan untuk mengatur beban kerja, pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kemampuan karyawan dan pemberian kompensasi untuk dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik serta meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kompensasi; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study was to analyze the effect of workload and compensation on organizational commitment and employee turnover intention in the partner program of PT. Sinar Mas Insurance, Gianyar Branch. 45 partner program workers were used as samples in this study utilizing the nonprobability sampling approach. A questionnaire was used as the instrument in a survey-based method to data collecting. Following data collection, path analysis is used to examine it. The results of the study state that workload, compensation and organizational commitment have a significant effect on turnover intention. Compensation has significant and positive effect on organizational commitment. Compensation has a significant influence on turnover intention. Workload has no significant effect on organizational commitment. Workload, compensation has a significant effect on turnover intention through organizational commitment. The implication of this research is to reduce the level of turnover intention, attention is needed from the leadership to manage workload, training to improve employee capabilities and provide compensation to be able to create a better work atmosphere and increase commitment to the company.

Keywords: *Workload; Compensation; Organizational Commitment; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Turnover atau perputaran tenaga kerja merupakan suatu sebutan untuk mempertimbangkan berapa jumlah orang yang masuk menjadi karyawan dan berapa jumlah karyawan yang berhenti dari perusahaan karena adanya alasan tertentu. *Turnover* karyawan dapat berupa pemberhentian, dinonaktifkan, mengundurkan diri, pensiun atau meninggal dunia. *Turnover intention* merepresentasikan intensi individu agar meninggalkan perusahaan serta mencari karir atau pekerjaan alternatif di organisasi lain (Maulana, 2020). Keputusan untuk berpindah kerja seringkali menjadi salah satu alternatif akhir bagi karyawan disaat terdapat perbedaan kondisi kerja yang diharapkan dengan sesungguhnya. Tingginya intensitas *turnover* karyawan dapat berdampak kerugian pada biaya perusahaan seperti kerugian biaya promosi, biaya perekrutan dan pembinaan karyawan (Al-suraihi et al., 2021). Selain berdampak pada biaya ekonomi perusahaan, *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian dalam produktivitas dan gangguan pada pelayanan pelanggan. Kepergian karyawan terutama yang berpengalaman atau berbakat dapat mengancam produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hom & Allen, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar yang bertempat di Gedung Sinar Mas Centre Jl. Patih Jelantik nomor 92 lingkungan Kelod Kauh, Beng, Kabupaten Gianyar, Bali. Program Mitra telah diterapkan pada perusahaan ini sejak pertengahan tahun 2021. Jumlah karyawan di perusahaan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar terdiri dari 48 karyawan dimana terdiri akan 3 karyawan tetap serta 45 karyawan mitra, untuk mengetahui tingkat *turnover* karyawan PT. Asuransi Sinar Mas saat karyawan tetap (2019-2020) hingga penetapan program karyawan Mitra (2021-2022) dapat diukur melalui data *turnover* karyawan.

Tabel 1.
Data *Turnover* Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar Periode Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang)	Rata – rata	Karyawan keluar (orang)	Persentase karyawan keluar
	(1)	(2)	(3) = (1)+(2):2	(4)	(5) = (4): (3) x100%
2019	63	74	68,5	6	8,75
2020	74	59	66,5	15	22,55
2021	59	56	57,5	8	13,91
2022	56	48	52	9	17,30

Sumber: PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar, 2022

Adanya fenomena *turnover* tersebut diduga dikarenakan terdapat faktor dalam diri karyawan yaitu hal yang menyangkut komitmen organisasi, hal tersebut didukung dengan hasil pengamatan dan wawancara pra survei kepada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan tersebut pernah berniat untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 2.
Rekap Data Pra Survei

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya pernah membandingkan prospek karir di perusahaan lain	12	3
2	Saya pernah memiliki rencana untuk segera mencari pekerjaan baru	8	7
3	Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain	6	9
4	Saya berniat mencari pekerjaan lain yang memiliki gaji lebih tinggi	9	6
5	Saya merasa bekerja di perusahaan ini terasa membosankan	7	8
6	Saya ingin mencari pekerjaan lain untuk mencari suasana yang baru	5	10

Sumber: Diolah dari hasil pra survey

Tabel 2 menyatakan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan secara acak dapat memperoleh informasi bahwa terdapat karyawan yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan dan terdapat pula karyawan yang kurang memiliki komitmen. Karyawan yang berkomitmen ditandai dengan rasa loyal, tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan lain, merasa menjadi bagian dari perusahaan dan bersedia untuk bekerja diperusahaan ini secara terus-menerus, sedangkan karyawan yang kurang memiliki komitmen menunjukkan rasa kurang memiliki kerjasama, rendahnya semangat kerja dan tetap bekerja karena menunggu kesempatan bekerja diperusahaan lain dengan status dan kompensasi yang lebih memuaskan. Hal inilah yang diduga dapat menyebabkan komitmen karyawan program mitra dalam bekerja dan untuk tetap berada di perusahaan berkurang dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain komitmen organisasi karyawan, beban kerja dari pekerjaan karyawan dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan (Indriati, 2021). Beban kerja, serta komitmen organisasi dapat menjadi faktor pemicu *turnover intention* karyawan, dimana dapat mempengaruhi tujuan perusahaan (Bogar, dkk., 2021). Menurut (Budiasa, 2021) beban kerja dapat dirasakan sebagai tugas atau tanggungjawab yang berada diluar kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan. Beban kerja juga merupakan kapasitas individu karyawan dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh karyawan tersebut, serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, pemberian kompensasi yang dirasa belum mencukupi dan tidak adil menyebabkan tingginya tingkat *turnover* di perusahaan PT. Asuransi Sinarmasi Cabang Gianyar bagi karyawan program Mitra. Menurut (Gary Dessler, 2020) kompensasi diartikan sebagai segala imbal dari jasa maupun penghargaan diberikan untuk seorang karyawan sebab sudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka.

Ketidakpuasan karyawan terhadap terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan dan berisiko

menurunkan komitmen yang berdampak pada hasil kerja masing-masing karyawan (Mujanah, 2020). Perusahaan dalam mempertahankan karyawan dapat memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan agar mereka dapat berperan aktif dan bekerja secara maksimal, hal ini tentu dapat menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Studi penelitian yang dilakukan (Darodjat, 2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen pada karyawan yaitu pemberian kompensasi yang adil dan sesuai.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah *traditional turnover theory*. Teori ini mengamati *turnover* sebagai variabel utama yang menimbulkan komitmen organisasi serta kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat memprediksi tindakan *turnover* (Zhao & Liu, 2010). Tindakan *turnover* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dapat diukur melalui tingkat produktivitas karyawan, tingkat absensi kehadiran dan tingkat *turnover* (Kaymakçı, et al., 2022). *Traditional turnover theory* mengartikan tentang bagaimana seseorang merasa tidak puas atas pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan mengakibatkan niat keluar mencari pekerjaan baru dan membandingkan dengan pilihan mereka saat ini, kemudian pergi saat ada pilihan yang dirasa lebih baik dari situasi saat ini (Ramlawati, et al., 2021). Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu kompensasi yang dapat berupa gaji atau upah, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan jaminan sosial. Kompensasi sebagai alasan untuk berhenti mencerminkan ketidakpuasan terhadap kompensasi saat ini, atau terdapat ketertarikan pada kompensasi yang lebih baik di tempat lain (Mujanah, 2020).

Traditional Turnover Theory menyatakan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dan turnover intention karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Sidi Mantra & Rahyuda, 2021). Selain itu, komitmen organisasi karyawan, beban kerja yang dirasakan, dan keadilan imbalan secara signifikan mempengaruhi niat berpindah (Utama & Surya, 2020).

Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan (Indriati, 2021) menunjukkan bahwa pemberian beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat menimbulkan kesulitan karyawan dalam mengerjakan tugasnya, walaupun telah diselesaikan tepat waktu, tetapi hasil pekerjaannya belum maksimal. Hal ini jika tetap dipertahankan akan meningkatkan keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan. Beban kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengurangi komitmen organisasi. Beban pekerjaan seseorang dapat memberi tekanan apabila tuntutan dari atasan dirasakan berlebihan yang dapat meningkatkan tingkat kecemasan hingga berpotensi menurunkan komitmen karyawan. Menurut (Muldani & Faisal, 2022) beban kerja mampu memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi, jika beban kerja karyawan mengalami peningkatan dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan perusahaan harus memberikan beban kerja yang cukup terhadap karyawannya agar komitmen yang dimiliki dapat meningkat. Hasil penelitian (Tanjung & Rachmalia, 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasi petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Aceh Tengah. Penelitian (Dewantara, 2019) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang mengatakan jika beban kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi, artinya jika beban kerja

karyawan akan suatu perusahaan tinggi maka komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan akan menurun.

H1: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

(Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan yaitu beban kerja diatas normal, beban kerja normal dan beban kerja dibawah normal. Tingginya tingkat *turnover* dapat terjadi disaat sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang diberikan berlebihan, sehingga perusahaan harus lebih memberi perhatian dengan menjaga dan mengelola beban kerja karyawan agar tetap terkendali (K. A. I. Pratiwi, dkk., 2021). Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan (Indriati, 2021) menunjukkan bahwa pemberian beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat menimbulkan kesulitan karyawan dalam mengerjakan tugasnya, walaupun telah diselesaikan tepat waktu, tetapi hasil pekerjaannya belum maksimal. Hal ini jika tetap dipertahankan akan meningkatkan keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan. Penelitian (Purwati & Maricy, 2021) mengatakan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan pada intensi keluar karyawan perusahaan PT. Bumi Raya Mestika. (P. Pratiwi & Azizah, 2019) menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan marketing Mataram Sakti Kebumen. Penelitian (Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, 2020) menunjukkan jika beban kerja berdampak positif serta signifikan pada *turnover intention*, artinya jika beban kerja karyawan pada suatu perusahaan tinggi maka tindakan *turnover intention* karyawan akan meningkat.

H2: Beban kerja berdampak signifikan pada *turnover intention* karyawan program mitra.

Komitmen organisasi mencerminkan suatu sikap seorang karyawan untuk tetap bekerja disuatu perusahaan atau organisasi (Colquitt, Lepine, 2021). Meningkatnya komitmen organisasi dapat meningkatkan rasa loyal karyawan dan mampu mengurangi keinginan berhenti bekerja dari perusahaan, sedangkan rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada keputusan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Menurut (Astuti Dewi & Manuati Dewi, 2020) komitmen organisasi yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri meninggalkan organisasi. Hal ini dapat terjadi ketika perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, kurang memberi motivasi dan semangat sehingga karyawan kehilangan rasa bangga dan loyalitas kepada perusahaan dan enggan untuk mengembangkan dan menggunakan semua kemampuan dirinya untuk perusahaan, sehingga akan timbul perasaan bosan terhadap perusahaan dan mengakibatkan rasa ingin berhenti bekerja dari perusahaan (Bogar, dkk., 2021). Penelitian (Bogar dkk., 2021) menyatakan komitmen organisasi tidak berdampak signifikan pada variabel *turnover intention*, artinya ketika komitmen karyawan pada suatu perusahaan tinggi tindakan *turnover intention* karyawan berkurang karena adanya kepedulian karyawan terhadap perusahaan.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan program mitra.

Ketidakpuasan karyawan terhadap terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan dan berisiko

menurunkan komitmen yang berdampak pada hasil kerja masing-masing karyawan (Mujanah, 2020). Perusahaan dalam mempertahankan karyawan dapat memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan agar mereka dapat berperan aktif dan bekerja secara maksimal, hal ini tentu dapat menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterima atas pekerjaannya, dan jika karyawan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan dalam perusahaannya. Hasil penelitian (Prasada, dkk., 2020) DHL Logistic di Jakarta menunjukkan kompensasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Penelitian (Desniari & Dewi, 2020) juga menyatakan kompensasi secara signifikan mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut dapat membuktikan jika makin baik imbalan diberikan untuk pegawai kontrak mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai kontrak.

H4: Kompensasi berdampak signifikan pada Komitmen Organisasi.

Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan dan berisiko menurunkan komitmen yang berdampak pada hasil kerja masing-masing karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterima atas pekerjaannya, dan jika karyawan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan dalam perusahaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* yaitu melalui pemberian kompensasi yang baik dan layak sesuai dengan aktivitas yang dihasilkan karyawan untuk mengurangi bahkan mencegah tindakan *turnover* diperusahaan. Penelitian (Raharjo, dkk., 2021) menunjukkan hasil variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan yang berlawanan arah terhadap variabel *turnover intention*. Lubis dan Onsardi (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berdampak secara negatif pada *turnover intention* karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, yang memiliki arti kenaikan gaji akan bersifat berlawanan dengan tingkat keinginan karyawan untuk keluar.

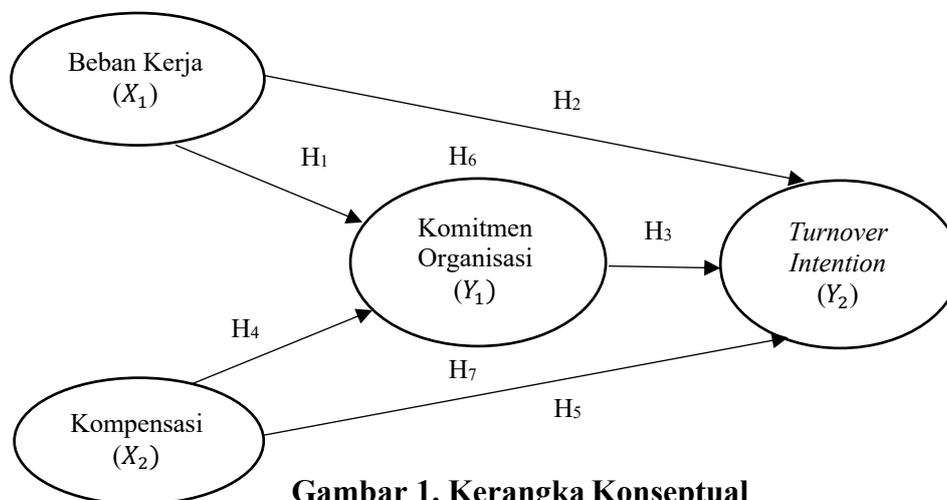
H5: Kompensasi berdampak signifikan pada *turnover intention* karyawan program mitra.

Menurut (Hidayah & Chaerudin, 2020) dan (Saputra, dkk., 2022) komitmen organisasi dapat mempengaruhi beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan adanya komitmen organisasi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* atau beban kerja yang tinggi jika didukung oleh komitmen untuk tetap bertahan diperusahaan yang kuat akan mampu menekan tingkat *turnover intention*. Penelitian (Purwati, Salim, & Hamzah, 2020), (Bulolo & Ratnasari, 2020) secara bersamaan memperoleh hasil beban kerja berhubungan positif secara signifikan terhadap intensi berpindah. Penelitian (Khomariah, dkk., 2020) kepada 88 karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta juga menyatakan bahwa pada dampak yang signifikan positif antara beban kerja *turnover intention* karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka karyawan akan semakin terbebani dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin besar.

H6: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.

Menurut (Faradila & Suryaman, 2021) kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan bersifat negatif serta signifikan pada *turnover intention* karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan komitmen organisasi maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan. Pemberian kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan karyawan cenderung membuat karyawan bertahan. Demikian juga dengan komitmen organisasi, karyawan yang sudah merasa puas akan bekerja lebih baik, sehingga dapat menunjukkan hasil kerja lebih baik. Kondisi tersebut memicu karyawan dapat bertahan dan lebih banyak memberikan kontribusinya kepada organisasi. Penelitian (Sandy, 2019), (Rahman & Andri, 2019) dan (Khotimah & Partina, 2020) menyatakan bahwa kompensasi secara negatif memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

H7: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi. Mempermudah pemahaman arah penelitian tentang pengaruh antar variabel dalam penelitian, maka disajikan suatu kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan asuransi PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar yang berlokasi di Gedung Sinar Mas Centre Jl. Patih Jelantik nomor 92 lingkungan Kelod Kauh, Beng, Kabupaten Gianyar, Bali. Variabel dipakai pada penelitian ini diantaranya beban kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) komitmen organisasi (Y₁) dan *turnover intention* (Y₂) yang terukur menggunakan skala *Likert*. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan program mitra yang jumlahnya 45 orang pada perusahaan asuransi PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh diaplikasikan kepada penelitian ini.

Metode pengumpulan data awal dipakai pada penelitian ini yakni dengan wawancara secara langsung melalui beberapa karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar untuk mengungkapkan gejala beban kerja, kompensasi serta komitmen organisasi dan *turnover intention*. Kuesioner dalam pengumpulan data diberikan dengan angket kepada sampel penelitian. Teknik analisis deskriptif

dipakai didalam penelitian ini agar mendeskripsikan karakteristik responden dengan mendistribusikan skor jawaban responden terhadap butir kuesioner, analisis jalur dalam menganalisa hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mencari pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel bebas pada variabel terikat dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model persamaan SEMPLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Square*) dengan mengaplikasikan *Software SmartPLS 3.0*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persentase kuesioner dimana dipakai didalam penelitian ini sebesar 100% dari tingkat pengembalian kuesioner. Karakteristik responden didalam penelitian ini digunakan untuk mengklasifikasikan responden pada penelitian ini.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	21-25 tahun	16	35,6
		26-30 tahun	16	35,6
		31-35 tahun	13	28,8
		Total	45	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	26	57,8
		Perempuan	19	42,2
		Total	45	100
3	Status Pernikahan	Menikah	27	60
		Belum Menikah	18	40
		Total	45	100
4	Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	32	71,1
		Diploma	13	28,9
		Total	45	100
5	Bidang	Marketing	10	22,2
		Surveyor	10	22,2
		Admin Support	5	11,1
		Admin Standby	6	13,3
		Admin Klaim	5	11,1
		Admin Polis	5	11,1
		Admin Marketing	4	8,9
Total	45	100		
6	Lama Bekerja	5-10 bulan	1	2,2
		11-15 bulan	13	28,9
		16-20 bulan	8	17,8
		21-25 bulan	8	17,8
		26-30 bulan	7	15,5
		31-35 bulan	8	17,8
Total	45	100		

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4.
Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					\bar{x}	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.	0	2	22	19	1	3,36	Tinggi
2	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan ini kurang memadai.	0	0	3	23	19	4,36	Sangat Tinggi
3	Saya berfikir jika sudah tidak nyaman lagi dengan pekerjaan ini akan lebih baik mencari pekerjaan lainnya.	0	0	3	21	21	4,4	Sangat Tinggi
4	Saya pernah berkeinginan untuk keluar dari perusahaan ini karena beban pekerjaan saya terlalu berat.	0	0	3	25	17	4,31	Sangat Tinggi
5	Saya berniat keluar dari perusahaan ini disaat saya merasa imbalan yang saya terima belum mencukupi kebutuhan.	0	0	4	4	27	3,62	Tinggi
6	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan ini jika terdapat pengeluaran biaya yang besar untuk bekerja disini.	0	3	21	17	4	3,49	Tinggi
7	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini saat lingkungan kerja dirasa sudah tidak sehat.	0	2	16	27	0	3,56	Tinggi
8	Saya memiliki keinginan mencari pekerjaan lain yang saat ini sesuai dengan bidang dan minat.	0	0	3	18	22	4,24	Sangat Tinggi
9	Saya ingin meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja apabila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.	0	0	2	8	35	4,73	Sangat Tinggi
10	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan status karir yang lebih baik.	0	0	22	22	1	3,53	Tinggi
<i>Turnover Intention (Y1)</i>							3,96	Tinggi

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini merupakan variabel endogen terukur dengan menggunakan 10 indikator pertanyaan. Rata-rata tertinggi diperoleh pada pernyataan “Saya ingin meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja apabila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar” yang merupakan indikator dari keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan skor rata-rata 4,73, Sedangkan rata-rata terendah namun masih pada kategori tinggi diperoleh pada pernyataan “Saya pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya” yang merupakan indikator dari pikiran-pikiran untuk berhenti dengan nilai rata-rata 3,36.

Tabel 5.
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					\bar{x}	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya berniat untuk menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.	1	29	6	7	2	2,56	Rendah
2	Saya merasa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahan saya juga.	2	29	5	7	2	2,51	Rendah
3	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.	0	4	33	8	0	3,09	Cukup Rendah
4	Saya memiliki rasa suka dan duka terhadap perusahaan ini.	0	8	27	10	0	3,04	Cukup Rendah
5	Saya sulit berhenti dari pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain.	1	27	6	7	2	2,47	Rendah
6	Saya merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pekerjaan saat ini.	3	25	8	8	1	2,53	Rendah
7	Saya memiliki keinginan yang sangat tinggi untuk terus bekerja di perusahaan ini.	3	29	4	7	2	2,47	Rendah
8	Saya merasa perusahaan ini telah sangat banyak berjasa bagi hidup saya.	5	25	7	7	1	2,42	Rendah
9	Saya merasa bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan diperusahaan ini.	1	27	17	0	0	2,36	Rendah
10	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi ini.	6	26	7	5	1	2,31	Rendah
Komitmen Organisasi (Y2)							3,08	Cukup Rendah

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Rata-rata terendah diperoleh dari pernyataan “Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi” yang merupakan indikator dari komitmen normatif dengan nilai rata-rata sebesar 2,31. Sedangkan rata-rata tertinggi namun masih pada kategori cukup rendah diperoleh pada pernyataan “Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini” yang merupakan indikator dari komitmen afektif dengan nilai rata-rata 3,09.

Tabel 6.
Deskripsi Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					\bar{x}	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.	0	2	5	10	28	4,42	Sangat Tinggi
2	Saya merasa tugas yang diberikan atasan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	2	5	12	26	4,38	Sangat Tinggi
3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan <i>job description</i> .	0	0	35	10	0	3,22	Cukup Rendah
4	Saya sering merasa kesulitan jika diberikan pekerjaan dari bidang lain oleh atasan.	0	2	4	10	29	4,47	Sangat Tinggi
5	Saya bekerja dengan semangat disaat pimpinan dan rekan kerja saling mendukung dan memotivasi.	0	0	4	34	7	4,07	Tinggi
6	Semangat saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat lingkungan kerja yang ada diperusahaan ini baik dan sehat.	0	0	6	18	21	4,33	Sangat Tinggi
7	Terkadang saya merasa jenuh dengan aktifitas sehari-hari diperusahaan ini.	0	0	4	9	32	4,62	Sangat Tinggi
8	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saat ini.	0	2	5	11	27	4,4	Sangat Tinggi
9	Saya harus mencapai target pekerjaan yang tinggi saat ini.	0	2	7	12	24	4,29	Sangat Tinggi
10	Kemampuan yang saya miliki sanggup mencapai target pekerjaan saat ini.	0	4	13	27	1	3,56	Tinggi
Beban Kerja (X1)						4,17	Tinggi	

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Variabel beban kerja pada studi ini adalah variabel eksogen yang terukur pula menggunakan 10 indikator pertanyaan. Skor paling tinggi diperoleh pada “Terkadang saya merasa jenuh dengan aktifitas sehari-hari diperusahaan ini.” yang merupakan indikator dari faktor somatis dengan nilai rata-rata sebesar 4,62. Sedangkan rata-rata terendah namun masih pada kategori tinggi diperoleh pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan

job description” yang merupakan indikator dari organisasi kerja dengan nilai rata-rata 3,22.

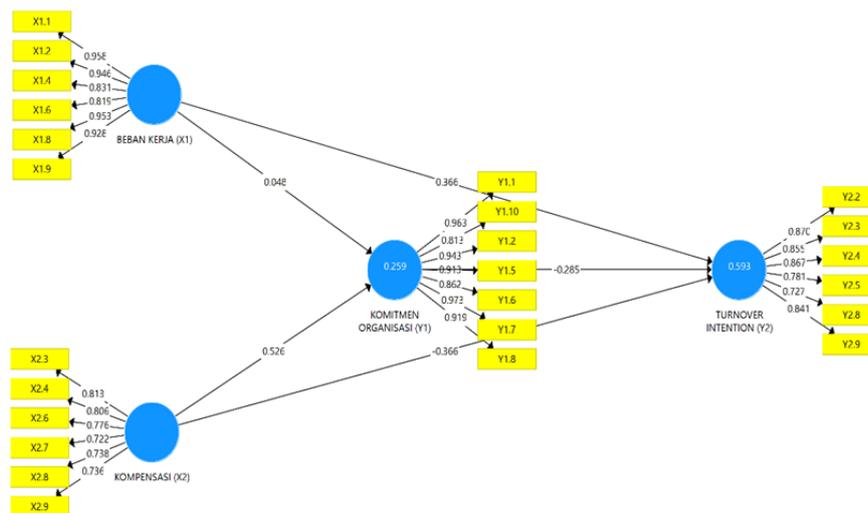
Tabel 7.
Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					\bar{x}	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa gaji yang telah diterima sesuai dengan UMK Kabupaten Gianyar.	0	0	0	18	27	4,6	Sangat Tinggi
2	Saya selalu mendapatkan gaji tepat pada waktunya.	0	0	0	9	36	4,8	Sangat Tinggi
3	Saya menerima besaran gaji yang dapat menjamin kebutuhan keluarga.	3	25	15	2	0	2,36	Rendah
4	Gaji yang diberikan perusahaan ini kepada saya dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	0	23	11	11	0	2,73	Cukup Rendah
5	Saat saya berhasil melakukan pencapaian. Perusahaan selalu memberikan bonus/ insentif.	0	4	25	15	1	3,29	Cukup Rendah
6	Saya menerima insentif diluar gaji yang berupa biaya transport dan makan siang.	0	20	24	1	0	2,58	Rendah
7	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan dari perusahaan ini tanpa ada pemotongan dari gaji.	3	26	14	2	0	2,33	Rendah
8	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.	0	3	28	14	0	3,24	Cukup Rendah
9	Perusahaan ini memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.	0	1	25	19	0	3,4	Cukup Rendah
10	Jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar jam kerja dan tujuan yang ditetapkan, maka akan diberikan <i>reward</i> .	0	0	7	38	0	3,84	Tinggi
Kompensasi (Y2)						3,31	Cukup Rendah	

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah variabel eksogen yang terukur menggunakan 10 indikator pertanyaan. Nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan “Saya menerima jaminan asuransi kesehatan dari perusahaan ini tanpa ada pemotongan dari gaji” yang merupakan indikator dari kompensasi tidak langsung dengan skor rata-rata 2,33 yang memiliki arti pemberian jaminan asuransi yang diberikan karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas tergolong rendah karena terdapat pemotongan gaji dari perusahaan untuk jaminan asuransi karyawan program mitra.. Sedangkan rata-rata tertinggi pada kategori sangat tinggi diperoleh pada pernyataan “Saya selalu mendapatkan gaji tepat pada waktunya” yang merupakan pula indikator dari kompensasi langsung dengan nilai rata-rata 4,8 yang berarti secara pembagian gaji karyawan program mitra PT. Asuransi Sinarmas Cabang Gianyar selalu tepat pada waktunya.

Model pengukuran *outermodel* menggunakan indikator reflektif dikalkulasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya serta *composite reliability* untuk seluruh indikatornya. Validitas konvergen mempunyai teori yang menyatakan bahwa indikator pengukur dari suatu konstruk diwajibkan berkorelasi tinggi. Untuk menilai validitas konvergen, nilai *factor loading* diatas 0,7. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa skor dari indikator-indikator pada konstruk penelitian ini yang bernilai diatas 0,7 ada sebanyak 25 indikator yang sudah valid. Namun, masih terdapat 15 indikator yang tidak valid karena bernilai kurang dari 0,7 sehingga untuk pengujian selanjutnya tidak diikutsertakan dan dihapus. Setelah melakukan penghapusan beberapa indikator yang tidak valid, maka tidak terdapat lagi nilai *loading factor* yang berada dibawah 0,7.



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model Setelah Pengujian Ulang
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 8.
Nilai *Loading Factor* Setelah Pengujian Ulang

	Beban Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Y1)	Kompensasi (X2)	Turnover Intention (Y2)
X1.1	0,985			
X1.2	0,946			
X1.4	0,831			
X1.6	0,819			
X1.8	0,953			
X1.9	0,928			
X2.3			0,813	
X2.4			0,806	
X2.6			0,776	
X2.7			0,722	
X2.8			0,738	
X2.9			0,736	
Y1.1		0,963		
Y1.10		0,813		
Y1.2		0,943		
Y1.5		0,913		
Y1.6		0,862		
Y1.7		0,973		
Y1.8		0,919		
Y2.2				0,870
Y2.3				0,856
Y2.4				0,867
Y2.5				0,781
Y2.8				0,726
Y2.9				0,841

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pengujian *discriminant validity* dapat dianalisa pada nilai *cross loading* antar indikator dengan konstruknya atau pada nilai *Fornell-larcker criterion*. Suatu indikator disebut *valid* apabila nilai *loading factor* konstruk dengan item pengujian lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, dengan demikian konstruk laten dapat memperkirakan ukuran pada bloknnya lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Hamid & Anwar, 2019).

Tabel 9. menjelaskan nilai dari *fornell larcker criterion* memiliki nilai lebih tinggi dari 0,5 atau dapat dikatakan bahwa konstruk dalam penelitian ini sudah valid.

Tabel 9.
Nilai *Fornell Larcker Criterion*

	Beban Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Y1)	Kompensasi (X2)	Turnover Intention (Y2)
Beban Kerja (X1)	0,908			
Komitmen Organisasi (Y1)	-0,155	0,914		
Kompensasi (X2)	-0,370	0,506	0,766	
Turnover Intention (Y2)	0,534	-0,529	-0,654	0,825

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 10.
Nilai *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban kerja (X1)	0,956	0,966
Komitmen organisasi (Y1)	0,967	0,973
Kompensasi (X2)	0,861	0,895
Turnover intention (Y2)	0,905	0,927

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 10. menyatakan nilai dari *croncbach's alpha* dan nilai *composite reability* bernilai lebih tinggi dari 0,7 yang mengartikan semua indikator yang diaplikasikan untuk penelitian ini telah reliabel.

Tabel 11.
Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen organisasi (Y1)	0,259	0,223
Turnover intention (Y2)	0,593	0,563

Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai *R Square* pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,259 dapat mengartikan model penelitian ini adalah lemah atau 25,8 persen variasi komitmen organisasi karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi, sedangkan 74,2 persen sisanya didominasi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada model. Skor *R Square* untuk variabel *turnover intention* sebesar 0,593 yang memiliki arti model penelitian bersifat moderat atau 59,3 persen variasi *turnover intention* dinyatakan oleh variabel beban kerja dan kompensasi, sedangkan 40,7 persen sisanya didominasi oleh faktor lain.

Uji inner model dilakukan dengan menganalisa nilai *Q-square*. Bentuk umum rumus perhitungan pada model ini adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R^2)(1 - R^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,259)(1 - 0,593)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0,741)(0,407)]$$

$$Q^2 = 1 - 0,301$$

$$Q^2 = 0,699$$

Dapat diartikan bahwa 0,699 persen variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi dan juga komitmen organisasi yang diaplikasikan pada model. Sisanya didominasi oleh faktor lainnya diluar model.

Tabel 12.
Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Beban kerja (X1) -> komitmen organisasi (Y1)	0,048	0,070	0,165	0,293	0,769
Beban kerja (X1) -> turnover intention (Y2)	0,366	0,375	0,106	3,471	0,001
Komitmen organisasi (Y1) -> turnover intention (Y2)	-0,285	-0,264	0,121	2,353	0,019
Kompensasi (X2) -> komitmen organisasi (Y1)	0,526	0,547	0,114	4,596	0,000
Kompensasi (X2) -> turnover intention (Y2)	-0,366	-0,371	0,112	3,282	0,001

Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai *p-value* dalam menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,769 yang nilainya lebih besar dari 0,05. T-statistik sebesar 0,293 yang bernilai lebih kecil dari 1,96, dibandingkan dengan nilai koefisiennya 0,048 dapat mengartikan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Nilai *p-value* untuk menguji hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, dengan skor t-statistik sebesar 3,471 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan nilai koefisien bernilai 0,366, yang diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai *p-value* untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu 0,019 yang bernilai lebih rendah dari 0,05, dengan t-statistik yang bernilai 2,353 yang lebih besar dari 1,96, sedangkan koefisiennya bernilai -0,285. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

Nilai *p-value* dalam menguji hubungan kompensasi terhadap komitmen organisasi yaitu 0,000 yang bernilai lebih kecil dari 0,05. T-statistik menghasilkan 4,596 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dengan nilai koefisien sebesar 0,526, sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Nilai *p-value* dalam menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yaitu 0,001 yang bernilai rendah dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 3,215 yang memiliki nilai lebih besar dari 1,96 dengan koefisien -0,366, mengartikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 13.
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban kerja (X1) -> komitmen organisasi (Y1) -> turnover intention (Y2)	-0,014	-0,023	0,046	0,303	0,762
Kompensasi (X2) -> komitmen organisasi (Y1) -> turnover intention (Y2)	-0,150	-0,146	0,078	1,922	0,055

Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai *p-value* dalam menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi yaitu 0,762 yang nilainya lebih besar dari 0,05. T-statistik menyatakan nilai 0,303 lebih kecil dari 1,96, untuk koefisien bernilai -0,014, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Nilai *p-value* untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi yaitu 0,055 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Nilai t-statistik menunjukkan 1,922 yang nilainya lebih kecil dari 1,96, sedangkan koefisien bernilai -0,150, dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

Hasil dari penelitian ini menyatakan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Hasil penelitian ini mengenai beban kerja mempunyai korelasi positif serta signifikan pada *turnover intention*, namun terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Temuan lainnya dalam studi ini yaitu tidak adanya korelasi yang signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga menyatakan jika hubungan antara beban kerja, kompensasi pada *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak memiliki korelasi yang signifikan. Secara empiris hasil studi ini dapat bermanfaat secara teoritis yang mendukung studi-studi terdahulu dan juga dapat memberi kontribusi untuk teori *traditional turnover* yang berkaitan dengan *turnover intention*.

Implikasi praktis dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar untuk memelihara suasana kerja agar lebih

baik bagi karyawan program mitra untuk meningkatkan komitmen kepada organisasi untuk menekan tingkat *turnover intention* dengan memperhatikan beban kerja dan pemberian kompensasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kemampuan karyawan, insentif yang lebih baik kepada karyawan program mitra.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian hipotesis penelitian, dapat dinyatakan bahwa beban kerja tidak terbukti mempengaruhi komitmen organisasi karyawan program mitra. Sebagian besar karyawan program mitra merasa beban kerja dari PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar tergolong tinggi. Karyawan program mitra merasa memiliki waktu yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaannya dan sering merasa kesulitan jika terdapat pekerjaan dari bidang lain yang diberikan oleh atasan. Walaupun demikian, banyak karyawan yang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat lingkungan kerja ada diperusahaan baik serta sehat. Berdasarkan uji hipotesis penelitian, beban kerja berdampak signifikan pada *turnover intention* karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Saat ini karyawan program mitra harus mencapai target pekerjaan yang tinggi dan beberapa karyawan pernah berkeinginan agar keluar dari perusahaan sebab beban kerja terlalu berat. Dari hasil uji hipotesis penelitian, komitmen organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Beberapa karyawan program mitra memiliki kecocokan yang rendah antara nilai yang dipegang dengan nilai organisasi, beberapa karyawan juga merasa belum mendapatkan gaji yang mencukupi serta memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerja apabila sudah mendapatkan pekerjaan lain dengan imbalan lebih besar dan memuaskan. Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Walaupun karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar telah menerima kompensasi secara tepat waktu, namun pihak karyawan program mitra masih belum merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan menginginkan kompensasi lain yang berbentuk seperti asuransi kerja, tunjangan transport dan makan siang.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menyatakan jika kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Besaran gaji yang diterima karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar belum bisa menjamin kebutuhan keluarga. Beberapa karyawan ingin meninggalkan perusahaan apabila telah sudah mendapat pekerjaan melalui imbalan lebih memuaskan dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan status karir yang pasti. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, beban kerja tidak berdampak signifikan pada *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan program mitra PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Dapat diketahui jika beban kerja tidak bisa mempengaruhi *turnover intention* dari komitmen organisasi karyawan program mitra. Hasil pengujian hipotesis penelitian mengatakan jika kompensasi berdampak negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan pada *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan program mitra PT.

Asuransi Sinar Mas Cabang Gianyar. Dapat diketahui bahwa kompensasi tidak bisa memengaruhi *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan program mitra.

REFERENSI

- Al-suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-suraihi, A. A., & Ibrahim, I. (2021). *Employee Turnover : Causes , Importance and Retention Strategies*. 6(3), 1–10.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT . Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado*. 2(4), 342–347.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (Cetakan Pe; M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom, ed.). Purwoketo: CV. Pena Persada.
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 339–351. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2545>
- Colquitt, Lepine, M. (2021). *Organizational Behavior Commitment in the Workplace* (Seventh Ed). New York: Mc Graw Hill.
- Desniari, K., & Dewi, A. . S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1401. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p09>
- Dewantara, D. A. (2019). Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk . Kawi Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 08(01).
- Dewi, K. S. A., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Ambiente Spa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1445. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p11>
- Drs. siti mujanah, M. P. . (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Faradila, D., & Suryaman. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.30656/jika.v1i1.3282>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management* (Sixteenth; Kerri Tomasso, ed.). New York: Pearson.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (1st ed.). Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hidayah, N., & Chaerudin, C. (2020). the Influence of Workload, Work

- Environment and Teamwork Against Turnover Intention Which Mediated Through Organization Commitment (Case Study on Employee At Pt. Multipro Jaya Prima). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 302–310. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.615>
- Hom, Allen, G. (2020). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave* (First Edit; Routledge, ed.). Routledge.
- Indriati, I. H. (2021). *Pengaruh stress kerja , beban kerja , komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai Effect of work stress , work load , organizational commitment and job satisfaction on employee intention tournover*. 23(3), 491–501.
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3(December 2021), 100068. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>
- Khomariah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Khotimah, R. K., & Partina, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Komitmen Organisasi , dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention*. 1(2), 251–259. Retrieved from <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/195/88>
- Maulana, M. F. (2020). *The Influence of Compensation , Workload and Career Advancement on Employees Turnover Intention at HR Consultant Company in Indonesia*. 5(3), 1–6.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 51–59. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787>
- Pratiwi, K. A. I., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Setres Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cv. Yamaha Waja Motor Denpasar. *VALUES*, 02(3), 657–666. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/View/3025/2363>
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 39–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.406>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. Retrieved from <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/76/133>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. Retrieved from

- <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Raharjo, D. S., Widayati, C. C., & Rico, P. (2021). The Effect of Compensation, Organizational Commitment and Organizational Justice on Turnover Intention. *Journal of Resources Development and Management*, 81(2020), 33–40. <https://doi.org/10.7176/jrdm/81-05>
- Rahman, H., & Andri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 13(1), 41–52.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh organizational commitment karyawan pt idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sidi Mantra, A. A. B. A., & Rahyuda, A. G. (2021). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 519. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i06.p01>
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). *Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah*. 95–108.
- Tubagus Achmad Darodjat. (2020). Enrichment: Journal of Management Factors Affecting Commitment in Organizing Behavior. *Enrichment: Journal of Management*, 10(2), 30–34. Retrieved from www.enrichment.iocspublisher.org
- Utama, I. W. B. S., & Surya, I. B. K. (2020). Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3062–3081.
- Veri Muldani, & Ahmad Faisal. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 55–68. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.874>
- Zhao, E., & Liu, L. (2010). Comments on Development of Job Embeddedness about Study on Turnover and Exploration into Application in Enterprises. *Asian Social Science*, 6(6), 63–72. <https://doi.org/10.5539/ass.v6n6p63>