



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan pada Industri F&B (Studi Kasus pada Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi)

The Influence of Workload and Compensation on Employee Turnover in the F&B Industry (A Case Study of Ayam Serayu Restaurant, Bekasi City)

Yessy Indriani^{*1}, Redy Adhi Saputra²

¹² STIE Tri Bhakti

*Email corresponding: yessyindriani1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi yang berlokasi di Jl. Pulo Sirih Utama Blok FE 333 Bekasi Selatan. Dengan tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover* Karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sample jenuh dari seluruh populasi sebanyak 30 karyawan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y), hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,263 dan nilai t hitung sebesar 2,416 > t tabel 2,052 serta memiliki nilai signifikansi 0,023 < 0,05. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y), hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,251 dan nilai t hitung sebesar 2,422 > t tabel 2,052 serta memiliki nilai signifikansi 0,022 < 0,05. Secara simultan, Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan. Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 yang menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu *turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini sebesar 79%, sedangkan sisanya sebesar 21% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam model. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena jumlah responden yang relatif sedikit. Oleh karena itu, temuan penelitian ini belum dapat digeneralisasi secara luas.

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

ABSTRACT

This study was conducted at Ayam Serayu Restaurant in Bekasi City, located at Jl. Pulo Sirih Utama Blok FE 333, South Bekasi. The research aimed to examine and analyze the influence of workload and compensation on employee turnover. A saturated sampling technique was employed, covering the entire population of 30 employees. Multiple linear regression analysis was used as the data analysis technique. The results indicate that workload (X1) has a positive and significant partial effect on employee turnover (Y); this is evidenced by a regression coefficient of 0.263, a t-count of 2.416 (exceeding the t-table value of 2.052), and a significance value of 0.023 (below 0.05). Compensation (X2) also has a positive and significant partial effect on employee turnover (Y), evidenced by a regression coefficient of 0.251, a t-count of 2.422 (exceeding the t-table value of 2.052), and a significance value of 0.022 (below 0.05). Simultaneously, workload and compensation have a positive and significant effect on employee turnover. The Adjusted R-Square value of 0.790 indicates that 79% of the variation in the dependent variable (employee turnover) can be explained by the independent variables in this study, while the remaining 21% is explained by variables outside the model. This study is limited by the relatively small number of respondents; therefore, the findings cannot be widely generalized.

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Turnover*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan serta pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Handayani (2023), sumber daya manusia merupakan indikator terpenting di dalam perusahaan atau organisasi untuk

menjadikan tercapainya lingkungan kerja yang efisien dan efektif. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dan berdaya saing. Pengelolaan SDM yang kurang optimal berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan (Putri et al. 2026). Oleh karena itu, SDM dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menciptakan efektivitas, efisiensi, serta keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, peran strategis SDM menjadi semakin krusial, terutama pada sektor-sektor yang mengandalkan interaksi langsung dengan pelanggan. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki jumlah tenaga kerja yang memadai, tetapi juga mampu mempertahankan karyawan yang kompeten agar operasional dapat berjalan secara optimal. Salah satu industri perekonomian yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia adalah industri makanan dan minuman (*Food & Beverages*). Industri ini merupakan salah satu sektor bisnis yang berkembang pesat dan memiliki tingkat persaingan yang tinggi. Pertumbuhan jumlah restoran, kafe, dan usaha kuliner di berbagai daerah mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan guna mempertahankan pelanggan.

Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia (Saruksuk et al. 2023). Semakin banyak unit usaha yang beroperasi, maka semakin besar pula kebutuhan akan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas operasional, mulai dari pelayanan, produksi, hingga manajemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan industri *food and beverage* (F&B) tidak hanya mencerminkan perkembangan bisnis, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Pertumbuhan jumlah usaha dalam industri *food and beverage* (F&B) sangat dinamis dan padat karya, karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun, di sisi lain peningkatan jumlah usaha juga berimplikasi pada semakin tingginya persaingan bisnis serta tuntutan terhadap kualitas pelayanan. Kondisi ini dapat berdampak pada meningkatnya tekanan kerja karyawan, yang berpotensi memicu tingginya tingkat *turnover* dalam industri tersebut. Karakteristik industri F&B yang dinamis, seperti jam kerja yang fleksibel, tekanan kerja saat jam sibuk, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan berkualitas, sering kali menyebabkan tingkat kelelahan kerja yang tinggi pada karyawan. Pergantian karyawan yang terlalu sering tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta kepuasan pelanggan.

Menurut Mobley (dalam Adinda, 2023) menyatakan bahwa *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Darma (dalam Herlambang, 2022) menyatakan bahwa *turnover* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Salah satu restoran Bekasi yang memiliki angka *turnover* karyawan yang cukup tinggi adalah Restoran Ayam Serayu yang beralamat di Jl. Pulo Sirih Utama Blok FE 333 Bekasi Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat data *turnover* karyawan selama 6 bulan terakhir yang ditampilkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan	<i>Turnover Rate</i>
Desember	-	8	3	5	-



Januari	5	5	1	9	14%
Februari	9	20	5	24	30%
Maret	24	6	3	27	12%
April	27	4	2	29	7%
Mei	29	3	2	30	7%
TOTAL					70%
RATA – RATA					14%

Sumber : Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa *turnover rate* pada bulan Februari mencapai angka 30% yang artinya angka ini cukup tinggi dan menandakan adanya suatu masalah dalam Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi. Menurut Gillies (dalam Puspita et al. 2024) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* karyawan termasuk tinggi apabila melebihi 10%, dan termasuk normal apabila berkisar 5-10%.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang berkaitan langsung dengan kondisi kerja yang dirasakan karyawan. Seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan erat kaitannya dengan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karier, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja (Taufik et al. 2021). Menurut hasil observasi awal dengan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa beban kerja yang tinggi serta kompensasi yang dirasakan belum memadai diduga menjadi faktor yang memengaruhi tingginya *turnover* karyawan di Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi. Namun demikian, dugaan tersebut masih perlu dibuktikan secara empiris melalui penelitian.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut. Menurut Meshkati (dalam Hermawan, 2022) menyebutkan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja menjadi bermasalah ketika tuntutan yang ditempatkan pada karyawan melebihi kapasitas fisik, mental, atau emosional mereka (Saputra R.A, 2026). Berdasarkan hasil observasi di Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi, karyawan bekerja dengan sistem shift selama kurang lebih 8–9 jam per hari. Selama jam operasional, karyawan tidak hanya bertugas melayani pelanggan, tetapi juga menyiapkan pesanan, menjaga kebersihan area kerja, mengelola stok, serta melakukan proses pembukaan maupun penutupan operasional restoran. Pada jam makan siang dan makan malam, jumlah pelanggan cenderung meningkat sehingga intensitas pekerjaan menjadi lebih tinggi dibandingkan jam operasional lainnya.

Di sisi lain, kompensasi yang diberikan perusahaan juga menjadi pertimbangan penting bagi karyawan dalam menentukan apakah akan bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja yang diterima cenderung menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong munculnya *turnover*. Menurut Hasibuan (dalam Saputra et al. 2022) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji pokok sesuai dengan status karyawan, fasilitas makan satu kali setiap shift menggunakan salah satu menu restoran, serta uang lembur sebesar Rp70.000 per hari bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang masih menjalani masa *training* selama tiga bulan menerima gaji pokok sebesar Rp1.500.000 per bulan, sedangkan karyawan kontrak menerima gaji pokok sebesar Rp2.000.000 per bulan.

Selain itu, Badan Pusat Statistik (BPS) dalam publikasi *Statistik Penyedia Makan Minum* menyatakan bahwa rata-rata balas jasa tenaga kerja pada usaha penyedia makan dan minum skala menengah dan besar di Indonesia berada pada kisaran Rp2–3 juta per pekerja per bulan. Apabila dibandingkan dengan kondisi di Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi, kompensasi yang diterima karyawan *training* masih berada di bawah kisaran tersebut, sedangkan gaji pokok karyawan kontrak berada pada batas bawah kisaran rata-rata balas jasa tenaga kerja. Meskipun perusahaan telah memberikan tambahan kompensasi berupa fasilitas makan dan uang lembur, kompensasi yang diterima karyawan masih diduga memengaruhi persepsi karyawan terhadap penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga berpotensi meningkatkan *turnover*.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover* karyawan telah banyak dilakukan, khususnya terkait beban kerja dan kompensasi. Namun, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan (*research gap*). Penelitian yang dilakukan oleh Marhamah et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang diterima karyawan dan kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan faktor yang memengaruhi munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Wuryandoro dan Lestari (2025) menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover* karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan masih belum konsisten pada berbagai objek penelitian. Ketidakkonsistenan tersebut mengindikasikan bahwa masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan, khususnya pada objek penelitian yang memiliki karakteristik organisasi dan karyawan yang berbeda.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap pergantian karyawan (*turnover*) di Restoran Ayam Serayu, Kota Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, menjadi referensi bagi peneliti, serta berguna dalam pengambilan keputusan.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian korelasional untuk mengidentifikasi variabel atau faktor utama yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, dengan seluruh karyawan Restoran Ayam Serayu di Kota Bekasi sebagai subjek penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah *turnover* karyawan. Dari segi waktu pelaksanaan, penelitian ini bersifat *cross-sectional* (dilakukan satu kali) dengan analisis data berupa pengujian hipotesis. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti data jumlah karyawan, laporan pergantian karyawan, dan profil perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen statistik kuantitatif dan analisis data untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel yang mencakup seluruh populasi yang memiliki karakteristik yang diteliti; jumlah sampel yang diambil adalah 30 karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Variabel	Dimensi	Sumber
		1. Beban Waktu	

		2. Beban Fisik	
		3. Beban Mental	
	Kompensasi	1. Kompensasi Finansial	Hasibuan (dalam Wasis, 2025)
		2. Kompensasi Non Finansial	
Variabel Dependen	Turnover Karyawan	1. Pikiran untuk keluar	Mobley et al. (dalam Rostandi, 2021)
		2. Keinginan mencari pekerjaan lain	
		3. Niat untuk keluar	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2026)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu beban kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu *turnover* karyawan. Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu menjalani uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi-asumsi yang dipersyaratkan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), serta analisis koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengetahui sejauh mana variabel beban kerja dan kompensasi menjelaskan variasi dalam *turnover* karyawan. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover* Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Kompensasi

e = error/residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan Restoran Ayam Serayu di Kota Bekasi. Berikut adalah karakteristik dari ke-30 responden tersebut:

Tabel 3. Karakteristik Karyawan Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi

Distribusi	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	14	47%
	Laki - Laki	16	53%
Usia	< 20 tahun	4	13%
	20 – 25 tahun	16	54%
	26 – 30 tahun	7	23%
	> 30 tahun	3	10%
Lama Bekerja	< 1 bulan	4	13%
	1 – 3 bulan	9	30%



	4 – 6 bulan	13	44%
	> 6 bulan	4	13%
Status Karyawan	<i>Training</i>	8	27%
Posisi Kerja	Kontrak	22	73%
	Cashier	3	10%
	Central Kitchen	2	6%
	Cook / Kitchen	5	17%
	Helper	6	20%
	Steward	4	13%
	Waiters	8	27%
	Office Boy (OB)	2	7%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan karakteristik responden yang berjumlah 30 orang, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (53%), sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang (47%), sehingga komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang dengan dominasi laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 16 orang (54%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 7 orang (23%), dan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 4 orang (13%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif. Berdasarkan lama bekerja, responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 4–6 bulan sebanyak 13 orang (44%), diikuti masa kerja 1–3 bulan sebanyak 9 orang (30%), kurang dari 1 bulan sebanyak 4 orang (13%), lebih dari 6 bulan sebanyak 4 orang (13%), serta lebih dari 30 tahun sebanyak 3 orang (10%). Selanjutnya, berdasarkan status karyawan, sebagian besar responden merupakan karyawan kontrak sebanyak 22 orang (73%), sedangkan karyawan training sebanyak 8 orang (27%). Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merupakan laki-laki, berusia 20–25 tahun, memiliki masa kerja 4–6 bulan, dan berstatus kontrak.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Pernyataan	Nilai <i>Pearson Correlation</i> (R Hitung)	R Tabel (df = 28)	Nilai Signifikan Setiap Instrumen Pernyataan	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,729	0,361	< 0,001	Valid
	X1.2	0,759	0,361	< 0,001	Valid
	X1.3	0,737	0,361	< 0,001	Valid
	X1.4	0,851	0,361	< 0,001	Valid
	X1.5	0,745	0,361	< 0,001	Valid
	X1.6	0,713	0,361	< 0,001	Valid
	X1.7	0,803	0,361	< 0,001	Valid
	X1.8	0,711	0,361	< 0,001	Valid
	X1.9	0,715	0,361	< 0,001	Valid
	X1.10	0,835	0,361	< 0,001	Valid
	X2.1	0,815	0,361	< 0,001	Valid
	X2.2	0,652	0,361	< 0,001	Valid
	X2.3	0,786	0,361	< 0,001	Valid



Kompensasi (X2)	X2.4	0,646	0,361	< 0,001	Valid
	X2.5	0,661	0,361	< 0,001	Valid
	X2.6	0,816	0,361	< 0,001	Valid
	X2.7	0,731	0,361	< 0,001	Valid
	X2.8	0,794	0,361	< 0,001	Valid
	X2.9	0,799	0,361	< 0,001	Valid
	X2.10	0,850	0,361	< 0,001	Valid
Turnover Karyawan (Y)	Y.1	0,779	0,361	< 0,001	Valid
	Y.2	0,730	0,361	< 0,001	Valid
	Y.3	0,724	0,361	< 0,001	Valid
	Y.4	0,743	0,361	< 0,001	Valid
	Y.5	0,684	0,361	< 0,001	Valid
	Y.6	0,751	0,361	< 0,001	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variable di atas, diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel yaitu sebesar 0,361 (Dengan $N = 30$, $df = N - 2$, dan $\alpha = 0,05$). Selain itu, seluruh nilai signifikansi (Sig. 2 – tailed) berada di bawah 0,05, yaitu 0,000 yang menunjukkan bahwa korelasi antara item pernyataan dengan total skor variabel sangat signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam seluruh variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	0,918	10
Kompensasi	0,915	10
Turnover Karyawan	0,829	6

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel diperoleh *Cronbach's Alpha* yang berada di atas batas minimum 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, seluruh item dalam variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Metode Shapiro - Wilk dikarenakan sampel pada penelitian ini < 50 responden. Pengambilan keputusan dilakukan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas melalui pendekatan statistik dan grafik.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.089	30	.200*	.965	30	.421
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro – Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,421. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak untuk dianalisis pada tahap selanjutnya.

Selanjutnya, Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa adanya hubungan yang kuat dengan variabel independen lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

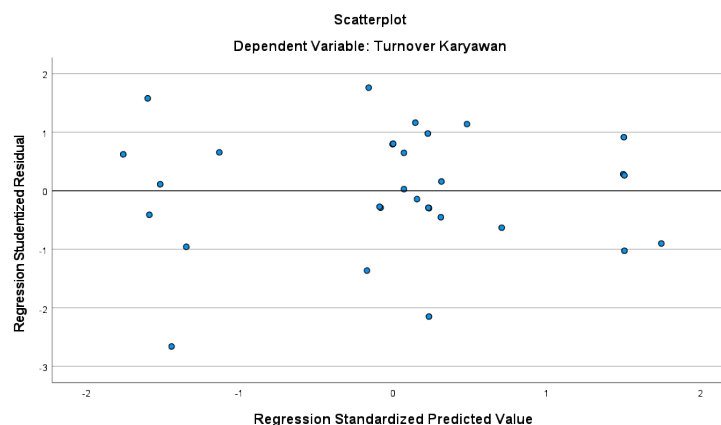
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.926	1.908		2.058	.049		
	Beban Kerja	.263	.109	.460	2.416	.023	.199	5.016
	Kompensasi	.251	.104	.461	2.422	.022	.199	5.016

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas dan memenuhi asumsi klasik regresi terkait independensi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas adalah dengan analisis scatter plot antara residual dan nilai prediksi (ZPRED).



Gambar 1. Hasil Uji Heteoskedastisitas

Sumber: Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Dari hasil scatter plot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal pada angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover* karyawan (Y). Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, apakah bersifat positif atau negatif.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.926	1.908		2.058	.049
	Beban Kerja	.263	.109	.460	2.416	.023
	Kompensasi	.251	.104	.461	2.422	.022

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel *Coefficient*, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,926 + 0,263X_1 + 0,251X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover* Karyawan

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kompensasi

e = error/residual

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (3,926)

Nilai ini menunjukkan menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja dan Kompensasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *Turnover* Karyawan sebesar 3,926.

2. Koefisien Beban Kerja (0,263)

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja, akan meningkatkan *Turnover* Karyawan sebesar 0,263 satuan.

3. Koefisien Kompensasi (0,251)

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompensasi, akan meningkatkan *Turnover* Karyawan sebesar 0,251 satuan.

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.926	1.908		2.058	.049



	Beban Kerja	.263	.109	.460	2.416	.023
	Kompensasi	.251	.104	.461	2.422	.022
a. Dependent Variable: <i>Turnover</i> Karyawan						

Sumber: Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji T adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig. < 0,05$, maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $Sig. > 0,05$, maka H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan jumlah data sebanyak 30 responden. Maka, nilai t tabel dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{tabel} = t(\alpha; n - k - 1) = t(0,05; 30 - 2 - 1) = t(0,05; 27) = 2,052$$

Maka dapat disimpulkan mengenai uji dari hipotesis ini dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4.11, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,416 dengan nilai signifikansi 0,023. Karena nilai t hitung ($2,416 > t_{tabel}$ ($2,052$)) dan nilai signifikansi ($0,023 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan *turnover* karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,422 dengan nilai signifikansi 0,022. Karena nilai t hitung ($2,422 > t_{tabel}$ ($2,052$)) dan nilai signifikansi ($0,022 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi serta pengelolaannya yang adil kepada karyawan maka semakin mudah dalam mempertahankan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.451	2	151.226	55.616	.000 ^b
	Residual	73.415	27	2.719		
	Total	375.867	29			
a. Dependent Variable: <i>Turnover</i> Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja						

Sumber: Data primer diolah SPSS 27, (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.12, diperoleh nilai F hitung sebesar 55,616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, berdasarkan nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 27$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai F tabel sebesar 3,35. Karena nilai F hitung ($55,616$) lebih besar daripada F tabel ($3,35$) dan nilai signifikansi ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Sumber:</i> diolah SPSS Berdasarkan diperoleh sebesar	Model Summary ^b					Data primer 27, (2026) di atas nilai R 0,897, yang
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	1	.897^a	.805	.790	1.649	
	a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja					
	b. Dependent Variable: <i>Turnover</i> Karyawan					

menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan kompensasi dengan *turnover* karyawan berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya, diperoleh nilai R Square sebesar 0,805 dan Adjusted R Square sebesar 0,790.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover* karyawan sebesar 79,0%. Sementara itu, 21,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, stres kerja, maupun faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan pada Restoran Ayam Serayu Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan ($t = 2,416$; $p = 0,023$), yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan ($t = 2,422$; $p = 0,022$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi belum tentu mampu menurunkan *turnover* karena keputusan karyawan untuk bertahan juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan peluang karier. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan ($F = 55,616$; $p < 0,001$) dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,790, yang menunjukkan bahwa 79% variasi *turnover* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Manajemen Restoran Ayam Serayu disarankan untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih efektif melalui penyesuaian jumlah tenaga kerja, pembagian tugas yang proporsional, serta penyusunan jadwal kerja yang optimal. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan konsistensi dan keadilan dalam pemberian kompensasi agar kepuasan karyawan meningkat. Upaya peningkatan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi, dan evaluasi kepuasan kerja secara berkala juga perlu dilakukan sebagai langkah untuk menekan *turnover*. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover*, menggunakan jumlah responden yang lebih besar, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, & Sari, T. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan pada PT. Everbright Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.151>
- Adiputra, S., & Wanasida, A. S. (2024). Analisis Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Kepemimpinan Transaksional melalui Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover* di Kedai Kopi XYZ Area Jakarta. *Jurnal Darma Agung*, 32(5), 88–97.
- Alyaputri, K., Udriyah, & Pambreni, Y. (2024). *The Influence of Compensation and Workload on Turnover intention at PT Citramas Majutama. Journal of Information System, Applied*,



Management, Accounting and Research (JISAMAR), 8(3), 606–620.
<https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i3.1558>

Anie, A. A. A., Padila, C. N., Risangayu, S., & Khansa, F. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kinerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap *Turnover* Karyawan PT Solid Gold Berjangka. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis*, 9(2), 323–329.

Apriliansi, L. N., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 258–273.

Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.

Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(1), 61–74. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.426>

Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 667–679.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention* Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.19813>

Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Fadilyan, M. A., Hendriyadi, & Aira, D. M. F. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Tingkat *Turnover* Karyawan (Studi kasus PT. B-One Jambi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(4), 80–94. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i4.3571>

Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). McGraw-Hill.

Guntoro, G., Djunaedi, & Utami, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Margin Eco: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.32764/margin.v8i1.4446>

Hadi, N. P., & Djamil M. Z., M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan (Studi Kasus: PT. XYZ–Jakarta). *Jurnal Indikator*, 5(3).

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>



- Hilaludin, Laura, N., & Hutapea, G. H. (2026). Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan di PT. Erima Baja Jaya. *Fundamental Management Journal*, 11(1), 42–61. <https://doi.org/10.33541/fjm.v11i1.6664>
- Inia, W., Amri, S., & Prathama, B. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Tamarin Jaya Lombok Timur. *Kredibel: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(3), 31–39.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kirana, L. P., Pradiptya, A., & Ariefiantoro, T. (2025). Peran Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan. *JMIK: Jurnal Manajemen dan Inovasi Kewirausahaan*, 1(4). <https://doi.org/10.64532/c998tt19>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557.
- Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- Ramadhaniansyah, & Avriyanti, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 8(2), 1418–1432. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i2.1292>
- 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. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 147–154. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i2.38726>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 364–370. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Santoso, M. H. B., & Putri, A. A. (2025). Dampak Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* pada CV. Prima Advertising. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 57–63. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v15i1.1393>
- Saputra, R. A. (2026). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Untuk Kepuasan Kerja Karyawan di PT AKL. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(3), 93–103. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i3.2456>
- Saputri, R. N., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT Wira Karya Pramitra. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 642–655.
- Saruksuk, D., Magito, & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover* Karyawan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 43–53.



Selvy, N. M. M., Rahmat, M. A., & Borman, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Perusahaan CV. Bellona Mandiri Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(9).

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN

Sirait, A. S., & Mahyarni. (2022). Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 1(2), 70–80. <https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/JEIS/article/view/29>

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).

Warahmah, M., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Pendekatan dan Tahapan Penelitian Dalam Kajian Pendidikan Anak Usia Dini. *DZURRIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 72–81. <https://doi.org/10.61104/jd.v1i2.32>

Wasis, & Aminin. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Sedulur Guyup Rukun. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 1283–1292. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v4i1.200>

Wuryandoro, B. A., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Tingkat *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Social and Economics Research*, 7(2).