

# **PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PMKS PT. HERFINTA FARM & PLANTATION TORGAMBA**

**Rizky Amanda Hasibuan<sup>1</sup>, Muhammad Fuad<sup>2</sup>, dan Dhian Rosalina<sup>3</sup>**

*Universitas Samudra<sup>1</sup>, Universitas Samudra<sup>2</sup>, Universitas Samudra<sup>3</sup>*

**Correspondence:** Rizky Amanda Hasibuan (rizkyhasby03@gmail.com)

Received: 15 Juni 2025 – Revised: 01 Juli 2025 - Accepted: 22 Juli 2025 - Published: 15 Agustus 2025

## **ABSTRAK**

Meningkatnya permasalahan di bidang sumber daya manusia mengakibatkan kenyamanan kerja dan target perusahaan sulit untuk dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation Torgamba. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner. Sampel terdiri dari 119 responden karyawan dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation. Temuan ini menyoroti pentingnya mengatasi turnover intention dan faktor-faktor yang mempengaruhinya agar kenyamanan kerja dapat dicapai dan Perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja yang ahli dan berpengalaman.

**Kata kunci:** *Beban kerja, Konflik Kerja, Kompensasi, Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

*Increasing problems in the field of human resources make it difficult to achieve work comfort and company targets. This study aims to determine the influence of workload, work conflict, and compensation on turnover intention in PMKS employees of PT. Herfinta Farm & Plantation Torgamba. This research is associative with a quantitative approach through questionnaires. The sample consisted of 119 employee respondents using the saturated sample technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient test with the help of SPSS. The results showed that workload and work conflict had a significant effect on turnover intention, while compensation had an effect but not significantly on turnover intention in PMKS employees of PT. Herfinta Farm & Plantation. These findings highlight the importance of addressing turnover intention and the factors that influence it so that work comfort can be achieved and the Company does not lose its skilled and experienced workforce.*

**Keywords:** *Workload, Work Conflict, Compensation, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang berharga dan sekaligus menjadi tolak ukur penentu keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang berperan penting dalam memperoleh kinerja yang baik dan berkompeten di dalam suatu perusahaan atau organisasi, jika di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan kompeten maka akan terjadi ketertinggalan dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan serta sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Indonesia memiliki sumber daya manusia yang cukup aktif di perusahaan industri, sehingga Indonesia dikategorikan sebagai negara industri karena sebagian besar perekonomiannya berasal dari sektor industri. Kementerian Perindustrian bahkan sudah menetapkan target Indonesia menjadi negara industri yang kuat pada tahun 2035, dan telah melakukan beragam upaya untuk meningkatkan sektor industri terutama dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam negeri melalui sistem pendidikan dan program pelatihan di bidang industri.

Namun kenyataannya hingga saat ini masih terdapat banyak hal yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan, permasalahan-permasalahan yang muncul dapat mengganggu produktivitas perusahaan untuk mencapai target. Hal ini terjadi ketika masalah yang ada terdapat pada karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut dan mengganggu kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang baik sulit dicapai.

Penting bagi perusahaan untuk mengambil tindakan cepat dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan demi mempertahankan kemajuan perusahaan dan menjauhkan perusahaan dari kerugian. Permasalahan berat yang terjadi dalam perusahaan tidak selalu mudah terdeteksi atau bahkan tidak bisa dilihat secara langsung seperti *turnover intention* yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat banyak faktor yang dapat memunculkan *turnover intention*. Menurut beberapa penelitian ada tiga faktor yang paling sering dibahas sebagai sumber kemunculan *turnover intention* di lingkungan kerja yaitu beban kerja, konflik kerja dan kompensasi.

Menurut Syardiansah & Rahman (2022) beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipegang dari sudut obyektif dan subjektif. Beban kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak yang berbeda dan negatif pada kesehatan mental dan fisik pekerja, serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memantau dan mengatur beban kerja secara efektif untuk mencegah timbulnya dampak negatif yang bisa timbul.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa konflik adalah suatu perselisihan atau perbedaan pendapat antara dua pihak atau lebih yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Hal-hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan dan perasaan sensitif.

Kompensasi menurut Cahya *et al.* (2021) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan dan penghargaan terhadap karyawan yang telah memberikan kemampuannya dalam bekerja untuk perusahaan.

Pulau Sumatera cukup terkenal dengan daerah industri kelapa sawit terutama provinsi Sumatera Utara, yang juga dikenal karena perkebunan kelapa sawit komersial pertama di Indonesia didirikan di Sumatera Utara pada tahun 1911. Provinsi Sumatera Utara masih menjadi pusat utama produksi minyak sawit di Indonesia hingga saat ini. Salah satu industri kelapa sawit di provinsi Sumatera yang hingga saat ini masih aktif beroperasi yaitu PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation.

PT Herfinta Farm & Plantation merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor industri kelapa sawit dan menjadi kontributor utama perekonomian Sumatera Utara. Perusahaan ini juga merupakan anggota Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) dengan nomor keanggotaan 44. Perusahaan ini dibangun pada tanggal 6 Februari 1979, dan terdaftar sebagai perusahaan kelapa sawit. PT. Herfinta Farm & Plantation juga terdaftar dalam P&G Palm Oils Mill List FY 20-21, yang merupakan daftar salah satu pabrik kelapa sawit pemasok minyak sawit ke Procter & Gamble

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation Torgamba”

## MASALAH

Dengan manajemen perusahaan yang baik maka akan cepat perusahaan mengambil tindakan untuk mengatasi segala permasalahan mengatasi dan menghadirkan Solusi untuk masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan. Namun, yang menjadi masalah berat adalah ketika permasalahan yang terjadi sulit terdeteksi atau sulit untuk diketahui perusahaan namun dampaknya sangat terasa.

Salah satu permasalahan di bidang sumber daya manusia yang terjadi di dalam suatu perusahaan adalah *turnover intention*. *Turnover intention* bisa diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu. *Turnover intention* yaitu keinginan karyawan untuk keluar karena berbagai alasan (Manopo *et al.* 2023). *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya

*Turnover intention* di perusahaan merupakan masalah serius yang dapat mempengaruhi produktivitas dan stabilitas. Jika *turnover intention* terus terjadi, maka hal ini dapat merugikan perusahaan dari berbagai aspek seperti berkurangnya tenaga ahli yang memiliki motivasi kerja dan menurunnya kinerja, yang mana hal ini berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi.

Akan tetapi, pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisdianto *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Akan tetapi pada penelitian Cahyanto *et al.* (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Perbedaan hasil penelitian juga terjadi pada konflik kerja yang dapat dilihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyanto *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan

pada penelitian Sabella dan Fazlurrahman, (2023) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Inkonsistensi hasil pada kompensasi juga dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayunah & Solihin (2023) dengan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Ahyar *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hal ini, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian Kembali terkait pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation Torgamba.

## METODE PELAKSANAAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 119 responden yaitu karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation dengan menggunakan Teknik sampel jenuh, dimana penulis mengambil semua dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel.

Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung dengan menggunakan lembar kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai teknik pengujian instrumen yang bertujuan untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan sudah sesuai ketika digunakan sebagai alat ukur.

Penelitian ini menggunakan tiga uji asumsi klasik yang diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini juga terdapat analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji t dan uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas *Turnover Intention***

| Variabel        | Indikator    | Item    | <i>Correlated item-total Correlation</i> | r-tabel | Ket.   |
|-----------------|--------------|---------|------------------------------------------|---------|--------|
| <i>Turnover</i> | 1. Keinginan | Butir 1 | 0,461                                    | 0,361   | Vallid |

| Variabel                        | Indikator                               | Item     | Correlated item-total Correlation | r-tabel | Ket.        |
|---------------------------------|-----------------------------------------|----------|-----------------------------------|---------|-------------|
| Intention (Y)                   | absensi yang meningkat.                 | Butir 2  | 0,461                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 | 2. Kejenuhan dalam bekerja.             | Butir 3  | 0,495                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 |                                         | Butir 4  | 0,564                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 | 3. Peningkatan pelanggaran tata tertib. | Butir 5  | 0,571                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 |                                         | Butir 6  | 0,732                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 | 4. Meningkatnya protes ke atasan.       | Butir 7  | 0,702                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 |                                         | Butir 8  | 0,613                             | 0,361   | Vallid      |
| Beban Kerja (X <sub>1</sub> )   | 1. Kondisi pekerjaan                    | Butir 1  | 0,470                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 |                                         | Butir 2  | 0,855                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 | 2. Penggunaan waktu kerja               | Butir 3  | 0,649                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 |                                         | Butir 4  | 0,609                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 | 3. Target yang harus dicapai            | Butir 5  | 0,749                             | 0,361   | Vallid      |
|                                 |                                         | Butir 6  | 0,403                             | 0,361   | Valid       |
| Konflik Kerja (X <sub>2</sub> ) | 1. Mendominasi diskusi.                 | Butir 1  | 0,268                             | 0,361   | Tidak Valid |
|                                 |                                         | Butir 2  | 0,634                             | 0,361   | Valid       |
|                                 | 2. Tidak senang bekerja dalam kelompok. | Butir 3  | 0,675                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 4  | 0,743                             | 0,361   | Valid       |
|                                 | 3. Benturan kepribadian.                | Butir 5  | 0,777                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 6  | 0,720                             | 0,361   | Valid       |
|                                 | 4. Perselisihan antar individu.         | Butir 7  | 0,744                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 8  | 0,674                             | 0,361   | Valid       |
|                                 | 5. Ketegangan.                          | Butir 9  | 0,685                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 10 | 0,210                             | 0,361   | Tidak Valid |
| Kompensasi (X <sub>3</sub> )    | 1. Persepsi Upah dan Gaji.              | Butir 1  | 0,628                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 2  | 0,665                             | 0,361   | Valid       |
|                                 | 1. Persepsi Insentif.                   | Butir 3  | 0,501                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 4  | 0,690                             | 0,361   | Valid       |
|                                 | 2. Persepsi Tunjangan                   | Butir 5  | 0,434                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 6  | 0,438                             | 0,361   | Valid       |
|                                 | 3. Persepsi Fasilitas.                  | Butir 7  | 0,375                             | 0,361   | Valid       |
|                                 |                                         | Butir 8  | 0,468                             | 0,361   | Valid       |

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas, Pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r$  tabel  $< r$  hitung dan begitu juga sebaliknya. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid maka tidak akan digunakan pada analisis-analisis selanjutnya. Pada penelitian ini terdapat dua pernyataan yang tidak valid dan tidak akan digunakan.

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas *Turnover Intention***

| Variabel                  | Cronbach Alpha | r-tabel | Keterangan |
|---------------------------|----------------|---------|------------|
| <i>Turnover Intention</i> | 0,705          | 0,60    | Reliabel   |
| Beban Kerja               | 0,693          | 0,60    | Reliabel   |
| Konflik Kerja             | 0,871          | 0,60    | Reliabel   |
| Kompensasi                | 0,611          | 0,60    | Reliabel   |

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan nilai *cronbach alpha* pada keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 119                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.35506806              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .070                    |
|                                  | Positive       | .047                    |
|                                  | Negative       | -.070                   |
| Test Statistic                   |                | .070                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200, sehingga pada uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* adalah  $0,200 > 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

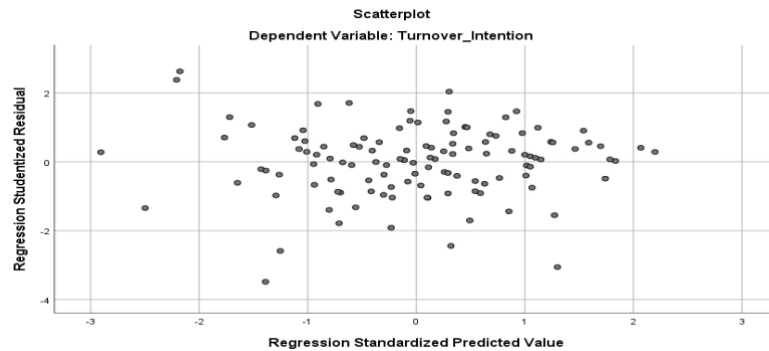
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model |               | Collinearity Statistic |       |
|-------|---------------|------------------------|-------|
|       |               | Tolerance              | VIF   |
| 1     | Beban kerja   | 0,643                  | 1,556 |
| 2     | Konflik Kerja | 0,634                  | 1,578 |
| 3     | Kompensasi    | 0,873                  | 1,146 |

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi ke tiga variabel bebas tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 1. diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)    | 4,957                       | 3,316      |                           | 1,495 | 0,138 |
| Beban Kerja   | 0,459                       | 0,107      | 0,367                     | 4,310 | 0,000 |
| Konflik Kerja | 0,375                       | 0,092      | 0,351                     | 4,099 | 0,000 |
| Kompensasi    | 0,136                       | 0,098      | 0,101                     | 1,384 | 0,169 |

Sumber: Data diolah (2025)

berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) didapat persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,957 + 0,459 X_1 + 0,375 X_2 + 0,136 X_3$$

Keterangan:

X<sub>1</sub>: Beban Kerja

X<sub>2</sub>: Konflik Kerja

X<sub>3</sub>: Kompensasi



## Uji Hipotesis

### a. Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji t**

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)    | 4,957                       | 3,316      |                           | 1,495 | 0,138 |
| Beban Kerja   | 0,459                       | 0,107      | 0,367                     | 4,310 | 0,000 |
| Konflik Kerja | 0,375                       | 0,092      | 0,351                     | 4,099 | 0,000 |
| Kompensasi    | 0,136                       | 0,098      | 0,101                     | 1,384 | 0,169 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t sig. sebesar 0,000. Karena nilai t sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  maka beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation Torgamba.  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak maka Hipotesis diterima.
2. Variabel konflik kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t sig. sebesar 0,000. Karena nilai t sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  maka konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation Torgamba.  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak maka Hipotesis diterima.
3. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai t sig. sebesar 0,169. Karena nilai t sig.  $0,169 > \alpha 0,05$  maka konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation Torgamba.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima maka Hipotesis ditolak.

### b. Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F**

| Model      | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 1153.668       | 3   | 384.556     | 33.295 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 1328.265       | 115 | 11.550      |        |                   |
| Total      | 2481.933       | 118 |             |        |                   |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa  $F_{sig}$  memiliki nilai sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .682 <sup>a</sup> | .465     | .451              | 3.399                      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,451 yang artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh sebesar 0,451 atau 45,1% terhadap *turnover intention*. Kemudian sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PMKS PT. Herfinta Farm & Plantation. Dengan hasil penellitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut terkait *turnover intention* dengan menggunakan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti kepuasan kerja atau fasilitas kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada semua pihak yang terlibat dalam pembuatan naskah ini dan pihak perusahaan. Ucapan terima kasih dapat pula ditujukan kepada penyedia dana atau sponsor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, M., Lysander, S. & Yusup, A.M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2): 100–114. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>.
- Ayunah, S. & Solihin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4):466-475. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/254>.
- Cahya, A. D., Damare, O. & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics And Digital Business Review*, 2(2): 214–221. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/86>.
- Cahyanto, E.D., Julindrastuti, D. & Karyadi, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya. *Tadbir Peradaban*, 3(3): 271–279. <https://journal.uwks.ac.id/index.php/pragmatis/article/download/3918/1726>.
- Hasibuan, M.S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Krisdianto, D., Elvina Widyawati, C. & Saroh, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1): 170–178. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/download/20237/15041>.
- Manopo, C., Trang, I. & Saerang, R.T. (2023). Pengaruh Kompensasi , Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado Effect Of Compensation , Organizational Commitment And Work Stress On Employee Turnover Intention At PT. Golden Mitr. 11(1): 454–464. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45861/4119>.
- Sabella, S. A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect Of Work Family Conflict On Turnover Intention Through Organizational Commitment As An Intervening Variable. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (Ijembis)*, 3(3), 471–481. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.160>
- Syardiansah & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1): 149–167. <http://doi.org/10.21009/JRMSI>.



© 2025 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).