

Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Manajemen Pemasaran

Tri Sulistyani^{1*}, Davin Erian Avila²

^{1,2} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail: sulistyani.tri@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-05-2026

Revision: 30-05-2026

Published: 01-06-2026

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v6i2.119

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal. Fenomena peningkatan *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal sejak tahun 2021–2024 menjadi dasar penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Kesimpulan penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal, beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komitmen Organisasional, Kompensasi, *Turnover Intention*

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of workload, organizational commitment, and compensation on employee Turnover Intention at CV. Morodadi Bahari, Tegal City. The phenomenon of increasing Turnover Intention at CV. Morodadi Bahari, Tegal City from 2021–2024 is the basis of this study. This study uses a quantitative method. The population in this study amounted to 70 respondents and all of them were sampled. The data collection method used questionnaires and interviews. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and coefficient of deter-

Acknowledgment

mination analysis. The conclusions of this study are workload has a positive and significant effect on Turnover Intention at CV. Morodadi Bahari, Tegal City, organizational commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention at CV. Morodadi Bahari, Tegal City, compensation has a negative and significant effect on Turnover Intention at CV. Morodadi Bahari, Tegal City, workload, organizational commitment, and compensation simultaneously have a significant effect on Turnover Intention at CV. Morodadi Bahari, Tegal City.

Key word: *Workload, Organizational Commitment, Compensation, Turnover Intention*

©2026 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha. Untuk itu perusahaan dituntut dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung, menghargai, mempertahankan loyalitas karyawan, meminimalkan tingkat perputaran karyawan (*Turnover Intention*), serta memastikan stabilitas dan daya saing perusahaan di tengah perubahan yang cepat.

Tantangan yang dihadapi perusahaan salah satunya adalah menjaga karyawan untuk terhindar dari *Turnover Intention*. Perusahaan harus mampu menyediakan kesempatan pengembangan, sistem kerja yang adil, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan lebih mudah mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan demikian, karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga mendapatkan kesempatan berkembang, serta mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Harapannya karyawan semakin termotivasi untuk berkontribusi secara optimal bagi pertumbuhan perusahaan. Ini semua adalah untuk menjaga stabilitas tenaga kerja.

Dengan manajemen tenaga kerja yang efektif, perusahaan akan mampu meningkatkan keterikatan karyawan, mengurangi potensi terjadinya *Turnover Intention*, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Turnover Intention adalah probabilitas subjektif individu di mana karyawan berniat untuk mengubah atau beralih tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi banyak faktor, 3 (tiga) di antaranya adalah beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi. Beban kerja adalah beban tugas yang diberikan kepada karyawan, bisa dalam

aspek fisik atau mental, serta menjadi kewajibannya. (Mahawati et al., 2021: 40). Komitmen organisasional merupakan situasi ketika individu menunjang perusahaan, sejalan dengan target-targetnya, serta mempunyai harapan tergabung di perusahaan (Robbins & Judge dalam Desi & Dosari, 2023). Kompensasi merupakan apresiasi yang diserahkan perusahaan terhadap karyawan dengan tujuan kompensasi dari peran, sebagai penghargaan atas dedikasi, sebagai balasan atas usaha, sebagai ganjaran atas sumbangsih, sebagai apresiasi atas kontribusi dan kinerja mereka dalam mendukung kepentingan perusahaan (Zunaidah et al., 2020: 1)

CV. Morodadi Bahari Kota Tegal merupakan badan usaha yang beroperasi dalam perkapalan tangkap ikan. Cakupan bisnis tidak hanya penangkapan ikan, tetapi juga meliputi aktivitas penyediaan fasilitas dan infrastruktur, penangkapan, pengelolaan, distribusi, pendanaan, penelitian, dan inovasi. CV. Morodadi Bahari Kota Tegal mempunyai 70 karyawan dengan jumlah kapal yang dimiliki yaitu 10 kapal.

Permasalahan yang terjadi di CV. Morodadi Bahari Kota Tegal yaitu terjadinya peningkatan angka *Turnover Intention* karyawan sejak tahun 2021 hingga tahun 2024. Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persentase *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal mengalami peningkatan terus setiap tahunnya.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan CV. Morodadi Bahari Kota Tegal Periode 2021-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Pindah	Presentase (%)
2021	113	12	10,61%
2022	98	15	15,30%
2023	84	14	16%
2024	70	14	20%

Sumber: CV. Morodadi Bahari Kota Tegal

Variabel pertama yang mempengaruhi peningkatan *Turnover Intention* karyawan di CV. Morodadi Bahari Kota Tegal adalah beban kerja karyawan. Karyawan menganggap beban kerja terlalu tinggi, dimana CV. Morodadi Bahari Kota Tegal memiliki 10 kapal dengan masing-masing kapasitasnya 30-100 GT dan target sebesar 100 GT yang harus dicapai. Mayoritas karyawan beranggapan bahwa target 100 GT merupakan target yang sangat besar dan melebihi batas kemampuan mereka sehingga karyawan sering merasa kelelahan berlebih untuk dapat mencapai target.

Variabel kedua yang mengakibatkan meningkatnya *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal yaitu komitmen organisasional karyawan, karena banyak karyawan komitmen organisasionalnya rendah, Penyebab kurangnya komitmen organisasional karyawan di CV. Morodadi Bahari Kota Tegal yaitu karyawan merasa belum terintegrasi dalam

perusahaan, akibatnya motivasi untuk mencapai target perusahaan menurun, serta minimnya dukungan dari kolega. Karyawan sering berharap rekannya yang menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya bisa dilakukan sendiri, dan mulai menunda waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. karena dianggap tidak sepadan dengan beban kerja atau kontribusi yang telah diberikan. Rendahnya komitmen organisasi karyawan, menyebabkan menurunnya harapan karyawan untuk bertahan di perusahaan, sehingga karyawan sering mempertimbangkan untuk mencari peluang lain pekerjaan lain di luar perusahaan.

Variabel ketiga yang mengakibatkan meningkatnya *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal yaitu kompensasi karyawan. Karyawan tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan. Karyawan beranggapan bahwa imbalan yang diterima belum sebanding dengan besarnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan, baik kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial. Hal ini menyebabkan banyaknya karyawan memilih melakukan berpindah kerja dari perusahaan tersebut. Kompensasi berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap nilai dan penghargaan yang diberikan perusahaan atas kerja mereka. Ketika kompensasi dirasa tidak adil atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, karyawan cenderung merasa tidak puas dan tidak termotivasi untuk bertahan lama. Hal ini menimbulkan *Turnover Intention*, yaitu keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan mulai membandingkan kondisi kompensasi mereka dengan perusahaan lain, dan jika menemukan peluang yang lebih baik, mereka cenderung untuk pindah.

Beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi mempunyai pengaruh pada *Turnover Intention*. Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan akan mengurangi efektivitas kerja, menurunkan tingkat kepuasan, serta meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Di sisi lain, komitmen organisasional memainkan peran penting dalam membangun keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. ketika komitmen ini rendah, karyawan lebih rentan terhadap faktor yang mendorong mereka keluar. Serta, jika kompensasi tidak seimbang dengan beban kerja atau kontribusi karyawan sering menimbulkan rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan, sehingga memperbesar hasrat untuk menelusuri pekerjaan pada perusahaan lain. Dengan demikian, ketiga faktor ini saling berkaitan dalam memengaruhi *Turnover Intention*, sehingga perlu dikelola secara optimal agar mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan mendorong semangat karyawan agar tetap bertahan di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian berjumlah 70 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Morodadi Bahari Kota Tegal dan wawancara terstruktur. Instrumen penelitian yaitu kuesioner, sebelum digunakan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Karena teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda, maka sebelum dianalisis data dilakukan beberapa tahapan yang harus dilakukan yaitu transformasi data dari data ordinal ke data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI), kemudian uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.
- H2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.
- H3 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.
- H4 : Terdapat pengaruh beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	20.958	27.942	7.469	.000
1 X1	.909	.077	11.817	.000
X2	-1.113	.074	-5.135	.000

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
X3	-.516	.070	-7.395	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut L :

$$Y = 20,958 + 0,909 X_1 - 1,113 X_2 - 0,516 X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,958, artinya jika variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen *Turnover Intention* (Y) sebesar 20,958.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) bernilai positif sebesar 0,909, artinya terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap *Turnover Intention*, dimana apabila beban kerja karyawan semakin tinggi maka akan mengakibatkan meningkatnya *Turnover Intention* karyawan CV. Morodadi Bahari Kota Tegal, dan sebaliknya,
- 3) Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasional (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) bernilai negatif sebesar -1,113, artinya terdapat pengaruh negatif komitmen organisasional karyawan terhadap *Turnover Intention*, dimana apabila komitmen organisasional karyawan semakin tinggi maka akan mengakibatkan menurunnya *Turnover Intention* karyawan CV. Morodadi Bahari Kota Tegal, dan sebaliknya,
- 4) Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) bernilai negatif sebesar -0,516, artinya terdapat pengaruh negatif kompensasi karyawan terhadap *Turnover Intention*, dimana apabila kompensasi karyawan semakin baik maka akan mengakibatkan menurunnya *Turnover Intention* karyawan CV. Morodadi Bahari Kota Tegal, dan sebaliknya,

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
(Constant)	20.958	27.942	7.469	.000	
1	X1	.909	.077	11.817	.000
	X2	-1.113	.074	-5.135	.000
	X3	-.516	.070	-7.395	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah

Beban Kerja (X1)

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

Komitmen Organisasional (X2)

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

Kompensasi (X3)

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6863289279.694	3	2287763093.231	154.408	.000b
1 Residual	977882314.649	66	14816398.707		
Total	7841171594.343	69			

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936a	.875	.870	3849.20754

Sumber: Data Primer yang Diolah

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,870 menunjukkan bahwa 87,0% variabel *Turnover Intention* karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 13,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama terbukti, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *Turnover Intention*.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah bahwa kegagalan retensi karyawan menghasilkan masalah, dan beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan retensi karyawan (Budiasa, 2021: 208). Beban kerja yang terus bertambah dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental, merasa kewalahan, dan kurang dihargai, yang pada akhirnya melemahkan loyalitas karyawan terhadap organisasi., sehingga berpotensi menurunkan keinginan mereka untuk tetap bertahan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu mengambil langkah konkret dan terarah untuk mengatasi tingginya beban kerja karyawan yang berdampak pada meningkatnya *Turnover Intention*. Perusahaan dapat mengevaluasi dan menyesuaikan target kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan, melakukan pemetaan beban kerja untuk memastikan distribusi tugas yang adil dan seimbang, memperkuat dukungan dari atasan langsung melalui komunikasi terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan iklim kerja yang suportif. Dengan upaya-upaya tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andini & Aslamiyah (2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XXX.

1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua terbukti, yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah bahwa pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Apabila komitmen organisasional karyawan tinggi, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 6, No. 2, June 2026, p. 109-121

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan tingkat komitmen organisasional karyawan secara serius dengan mengambil langkah-langkah strategis dan terukur. Pertama, perusahaan perlu merancang program pengembangan karier yang jelas dan terstruktur, seperti pelatihan kompetensi, rotasi kerja, atau peluang promosi yang transparan, agar karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek jangka panjang di dalam organisasi. Kedua, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan konsisten, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial. Ketiga, manajemen harus menciptakan budaya kerja yang suportif dan partisipatif dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, membuka ruang dialog yang terbuka antara atasan dan bawahan, serta menyediakan saluran komunikasi dua arah yang efektif. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya mendorong rasa memiliki melalui kegiatan internal yang membangun kebersamaan dan memperkuat identitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan pendekatan-pendekatan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mampu menekan tingkat *Turnover Intention* secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juhaeti (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga terbukti, yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

Implikasi teoritis dari Septiani et al., (2023: 239) bahwa pendekatan manajemen kompensasi harus selaras dengan tujuan strategis organisasi dan menciptakan keadilan internal serta eksternal. Organisasi dapat mengelola kompensasi secara efektif untuk mendukung motivasi, retensi, dan kinerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang adil dan menarik akan memperkuat loyalitas serta menurunkan tingkat *turnover*, sehingga membantu organisasi mempertahankan karyawan terbaiknya.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 6, No. 2, June 2026, p. 109-121

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial dapat diwujudkan melalui penyesuaian gaji secara berkala berdasarkan kinerja dan inflasi, pemberian bonus berbasis capaian target, serta tunjangan-tunjangan lain seperti kesehatan, transportasi, atau lembur. Kompensasi non-finansial, misalnya dengan memberikan apresiasi atau penghargaan atas pencapaian kerja, peluang pengembangan diri seperti pelatihan atau workshop, pemberian fleksibilitas waktu kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif dan menghargai kontribusi individu. Dengan pendekatan kompensasi yang menyeluruh dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan pada akhirnya menurunkan tingkat *Turnover Intention* secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dosari (2023) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BPR Kerinci.

Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis keempat terbukti, yaitu terdapat pengaruh signifikan beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

Implikasi teoritis dari menyatakan bahwa faktor-faktor pekerjaan seperti beban kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Beban kerja yang terlalu tinggi, komitmen organisasional karyawan yang rendah, dan kompensasi yang tidak sebanding dengan pengorbanan yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan akan menyebabkan meningkatkan turnover karyawan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian adalah bahwa untuk menekan *Turnover Intention* karyawan, manajemen perusahaan perlu secara aktif mengelola beban kerja dengan baik, meningkatkan komitmen organisasional, dan memberikan kompensasi yang layak. Pengelolaan beban kerja dapat dilakukan dengan menyeimbangkan tugas sesuai kapasitas dan kompetensi karyawan agar tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan. Peningkatan komitmen organisasional dapat dicapai melalui penguatan budaya kerja positif, keterlibatan manajemen dalam mendukung pengembangan karier, serta komunikasi internal yang trans-

paran. Sementara itu, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memperkuat keterikatan karyawan, serta secara efektif mengurangi niat untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juhaeti (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado, Dosari (2023) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.BPR Kerinci.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal. Beban Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Morodadi Bahari Kota Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, A. A. P., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*, 5(2), 7720–7730.
- Aulia, G., Kurniaty, & Purboyo. (2022). Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT Diah Wahyu Pratama).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: Pena Persada.
- Desi, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BPR Kerinci, 6(1), 60–67.
- Dwi Ratnsari. (2022). Pengaruh Person-Job Fit, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk. *Diss. Universitas Putra Bangsa*, 1–9.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasiolan, J. T., & fahmi, K. . (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Non produksi PT KMK Global Sport di Kabupaten Tangerang. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 1071–1090. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.316>
- Irfandi, M. ., Ihza, S. P. ., Putri, E. ., Anggun, A. ., & Chairunnisa, A. . (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 171–178. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.98>
- Jefri, Kalsum, U., & Putera, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 90–114.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout: Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, R. A. S. Q. F., Sesilia, A. P., ... Idah Kusuma Dewi, S. B. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Meindro Waskito, & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122.
- Mochtar, I. ., Niartiningsih, A., Nur, N. H. ., Nurfitriani, Takwa, M. ., & Paradilla, M. . (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior . *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(4), 290–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i4.457>
- Mootinggapo, S. R., Yakup, & Setiawan, S. R. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention*, 1(1), 15–23.
- Noor, H. Q. ., Yudawisastra, H. G. ., & Hanim, W. (2026). Analisis Penilaian Tunjangan Perumahan Bagi Pimpinan dan Anggota DPRD di Kota X. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 623–639. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.264>
- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank BDE Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 69–80.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Health Movement (PH Movement).

- Rika Khusnul Khotimah, & Partina, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*. *Cakrawangssa Bisnis*, 1(2), 251–260.
- Riskayanti, Heatubun, F. ., & Rahaded, L. K. . (2026). Pengaruh Kompensasi dan Benefit terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Permai Manokwari. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 1479–1494. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.355>
- Rizki, A. W. F., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 76–88.
- Rumawas, W. (2023). *Monograf Komitmen Organisasional dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan*. Manado: Unsrat Pres.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Octojaya Abriyoso, & Program, M. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491.
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish (CV. Budi Utama).
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Artha, D., Agustina, A., Solihat, I., ... Solihin, L. (2023). *Manajemen Kompensasi*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Syahdina, A. ., Nurdewi, S. ., Irfandi, M. ., & Aini, P. Z. (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 179–186. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.100>
- Syahrani, Hardilawati, W. L., & Rahmayanti, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Intention Karyawan Pegadaian Kantor, 3(2), 1059–1082.
- Syarif, R. M. Y. & D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Unsri Pres.