

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT MOMMILK GROUP INDONESIA
CABANG SURAKARTA**

Rista Meinawati¹

ristaameinawatii501@gmail.com

Riska Fii Ahsani²

riskafii@unisri.ac.id

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

ABSTRACT

High turnover rates can disrupt operational stability and reduce organizational effectiveness. This phenomenon occurred at PT Mommilk Group Indonesia, Surakarta Branch, and is thought to be influenced by high workloads, ineffective internal communication, and inadequate compensation. This study aims to analyze the influence of workload, communication, and compensation on employee turnover intention. The study used a quantitative approach with primary data from questionnaires distributed to 40 respondents through a saturated sampling technique. The analysis used multiple linear regression with validity, reliability, and classical assumption tests. The results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention, while communication and compensation had a negative and significant effect on turnover intention. The research model was able to explain 60.1% of the variation in turnover intention, while the remainder was influenced by other factors outside this study.

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

ABSTRAK

Tingkat turnover yang tinggi dapat mengganggu stabilitas operasional dan menurunkan efektivitas organisasi. Fenomena ini terjadi pada PT Mommilk Group Indonesia Cabang Surakarta, yang diduga dipengaruhi oleh beban kerja tinggi, komunikasi internal yang kurang efektif, dan kompensasi yang kurang sesuai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dari kuesioner kepada 40 responden melalui teknik sampling jenuh. Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan komunikasi dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Model penelitian mampu menjelaskan 60,1% variasi turnover intention, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Kompensasi, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya produktivitas. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan, termasuk PT Mommilk Group Indonesia Cabang Surakarta, yang dalam beberapa tahun terakhir menghadapi tingkat turnover cukup tinggi. Fenomena ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti beban kerja yang tinggi, komunikasi internal yang kurang efektif, serta kompensasi yang dinilai tidak sebanding dengan kontribusi karyawan. Beban kerja yang berlebihan, misalnya target penjualan yang ambisius, dapat memicu stres dan kelelahan, sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan karyawan, minimnya saluran komunikasi terbuka, dan keterbatasan waktu untuk berdiskusi juga berpotensi menurunkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja, komunikasi, dan

kompensasi terhadap turnover intention menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, namun penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Adanya perbedaan temuan ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks PT Mommilk Group Indonesia Cabang Surakarta. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mommilk Group Indonesia Cabang Surakarta (40 orang), dan seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh).

Instrumen Penelitian: Kuesioner skala Likert (1-5) yang mengukur:

- Beban kerja: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target, kenyamanan.
- Komunikasi: pemahaman, kesenangan, pengaruh sikap, hubungan yang baik, tindakan.
- Kompensasi: gaji, insentif, tunjangan.
- Turnover intention: absensi, kejenuhan, pelanggaran, protes, perilaku berbeda.
- Analisis Data: SPSS 26 digunakan untuk uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen
Semua indikator valid ($p < 0,05$).
Semua variabel reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$).
2. Uji Asumsi Klasik
Tidak terjadi multikolinearitas (VIF < 10).
Tidak ada heteroskedastisitas.
Data berdistribusi normal.
3. Hasil Regresi
Beban kerja → berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention ($p < 0,05$).
Komunikasi → berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ($p < 0,05$).
Kompensasi → berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ($p < 0,05$).

4. Uji F menunjukkan model layak ($p < 0,05$).
5. $R^2 = 0,601$, artinya 60,1% variasi turnover intention dijelaskan oleh ketiga variabel bebas.

Pembahasan:

Beban kerja berlebih meningkatkan tekanan psikologis yang memicu turnover intention. Komunikasi yang efektif menciptakan rasa memiliki dan memperkuat keterikatan dengan organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai mendorong karyawan bertahan. Temuan ini mendukung Social Exchange Theory yang menekankan pentingnya keseimbangan kontribusi dan imbalan.

SIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT.Mommilk Group Indonesia Cabang Surakarta
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT.Mommilk Group Indonesia Cabang Surakarta
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT.Mommilk Group Indonesia Cabang Surakarta

DAFTAR PUSTAKA

Social Exchange Theory (SET) menjelaskan bahwa hubungan kerja didasarkan pada pertukaran timbal balik antara kontribusi karyawan dan imbalan yang diterima.

Ketidakeimbangan antara kontribusi dan imbalan dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar (Blau, 1964).

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental (Munandar, 2019). Beban kerja berlebih dapat menimbulkan stres dan meningkatkan turnover intention. Penelitian Mahawati et al. (2021) dan Saputra (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi untuk mencapai pemahaman bersama (Luthans, 2016). Komunikasi yang efektif meningkatkan keterikatan dan menurunkan turnover intention (Irena, 2022; Putra & Wibowo, 2021). Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat mempercepat keputusan karyawan untuk keluar.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan (Hasibuan, 2019). Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention (Azhar, 2020; Pratama et al., 2021).

Turnover intention sendiri didefinisikan sebagai niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Mobley, 2011). Faktor

seperti beban kerja, komunikasi, dan kompensasi merupakan penentu penting dalam terbentuknya niat tersebut.