

**PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN *OUTSOURCING*
(STUDI KASUS PT TIGA SAUDARA JAYA)**

Steven¹, Hengki Mangiring Parulian Simarmata²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Murni Teguh
PSDKU Pematangsiantar

Correspondence Author: Khomeiny Yunior

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima Indonesia

Email: khomeinyunior@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel pengawasan, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT Tiga Saudara Jaya, sebuah perusahaan yang bergerak pada tenaga *cleaning service* dan *security*. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian dengan total populasi 400 ini dipilih sebanyak 200 responden yang ditentukan secara acak melalui teknik *simple random sampling* dengan perhitungan rumus Slovin. Melalui analisis regresi linier berganda ditemukan persamaan regresi $Y = 24,124 - 0,073X_1 + 0,075X_2 - 0,245X_3$. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengawasan ($t = -1,760$; $\text{sig.} = 0,080$) dan beban kerja ($t = 1,443$; $\text{sig.} = 0,151$) tidak memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* ($t = -2,750$; $\text{sig.} = 0,007$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kompensasi dapat menurunkan *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan. Secara simultan (uji F), analisis menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} = 4,366$ dengan nilai signifikansi 0,005, yang dapat diartikan bahwa pengawasan, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* = 0,048 mengindikasikan bahwa sebesar 4,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, sementara sisa 95,2% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, pengawasan, turnover intention

***THE INFLUENCE OF SUPERVISION, WORKLOAD, AND COMPENSATION ON
TURNOVER INTENTION OF OUTSOURCED EMPLOYEES
(A CASE STUDY AT PT TIGA SAUDARA JAYA)***

Steven¹, Hengki Mangiring Parulian Simarmata²

¹*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Prima Indonesia,*

²*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Murni
Teguh PSDKU Pematangsiantar*

Correspondence Author: Khomeiny Yuniar

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Prima Indonesia

Email: khomeinyuniar@gmail.com

ABSTRACT

*This research analyzes the influence of supervision, workload, and compensation on the turnover intention of outsourcing employees at PT Tiga Saudara Jaya, a company operating in the cleaning service and security sectors. Utilizing a quantitative descriptive approach, this study drew a sample of 200 respondents from a total population of 400 employees, determined through a simple random sampling with the Slovin formula. Through multiple linear regression analysis, the following regression equation was $Y = 24,124 - 0,073X_1 + 0,075X_2 - 0,245X_3$. The partial test (*t*-test) results indicate the supervision ($t = -1.760$; sig. = 0.080) and workload ($t = 1.443$; sig. = 0.151) do not show statistically significant individual influence on turnover intention. Conversely, the compensation variable shows a significant negative partial influence on turnover intention ($t = -2.750$; sig. = 0.007), suggesting that improving the quality of compensation can effectively reduce employees' desire to leave the company. Simultaneously (*F*-test), with the *F* value of 4.366 and a sig. level of 0.005, meaning that supervision, workload, and compensation collectively exert a significant influence on turnover intention. Furthermore, the Adjusted R Square value of 0.048 means that 4.8% of turnover intention is influenced by the three independent variables, while the remaining 95.2% is explained by factors outside the scope of this study.*

Keywords: compensation, supervision, turnover intention, workload