

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Bella Lydiasari

NIM : 30402000380

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

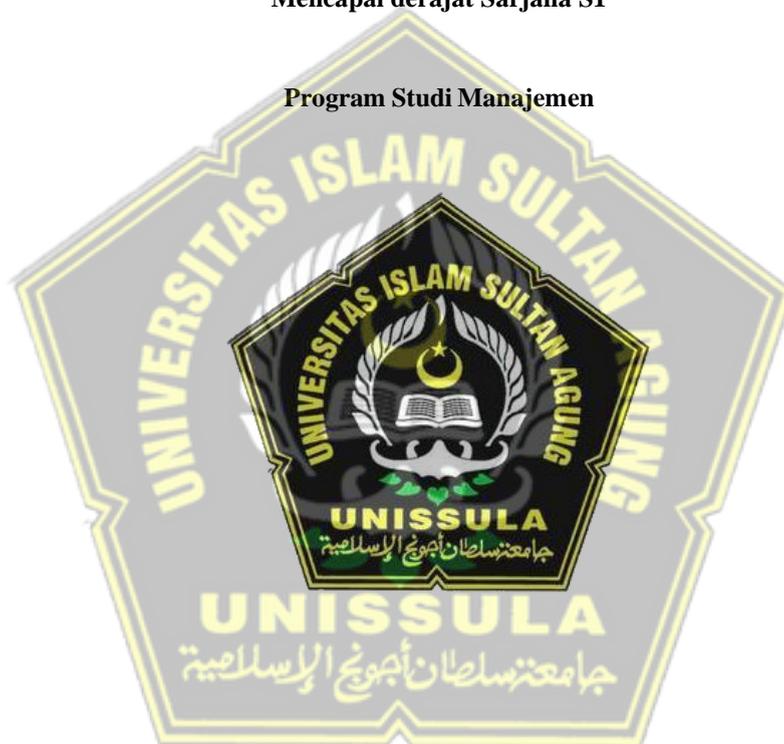
HALAMAN JUDUL

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP
***TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI**
VARIABEL INTERVENING

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Bella Lydiasari

NIM : 30402000380

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :

Bella Lydiasari

30402000380

Telah disetujui pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 29 Juli 2024

Pembimbing



M. Faisal Yul Zamrudi, ST, MIT, Ph.D

NIDN : 0615077801

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :

Bella Lydiasari

30402000380

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 8 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji



M. Faisal Yul Zamrudi, ST, MIT, Ph.D
NIDN : 0615077801

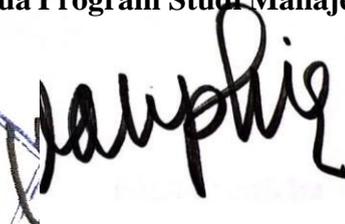
Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si
NIDN : 0608036701



Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D
NIDN : 0629026002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Tanggal 16 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIDN : 0623036901

HALAMAN PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Lydiasari

Nim :30402000380

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau publikasi dari hasil karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun di perguruan tinggi lain). Saya menyatakan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa usulan skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 26 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Bella Lydiasari
30402000380



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Bella Lydiasari
NIM	: 30402000380
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Agustus 2024
Yang menyatakan,



(Bella Lydiasari)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam menyusun skripsi ini bukanlah suatu perjalanan yang mudah, namun dengan bimbingan serta dukungan dan doa restu dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak M. Faisal Yul Zamrudi, ST, MIT, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktu, dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyو, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung
4. Seluruh Dosen, Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam

Sultan Agung Semarang yang telah membantu, mempermudah, dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis

5. Bapak dan Ibu kedua orang tua serta seluruh keluarga penulis yang senantiasa memberikan dukungan serta doa kepada penulis agar dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini
6. Someone yang selalu mendukung, memberikan support, dan menemani dalam pembuatan skripsi
7. Seluruh teman mahasiswa manajemen kelas sore seperjuangan yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini
8. Rekan kerja luwak white koffie yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menjalani perkuliahan dan proses penyusunan skripsi
9. Terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah berjuang sejauh ini, dan mampu bertahan sampai saat ini, tetap semangat.

Demikian kata pengantar yang penulis sampaikan, semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca.

Terima kasih

Wassalamualaikum wr.wb

Semarang, 26 Juli 2024

Penulis ,



Bella Lydiasari
30402000380



Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan menggunakan metode *explanatory research* pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 100 responden karyawan outsourcing PT Java Prima Abadi yang disebarluaskan secara online. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan menggunakan alat bantu program SPSS 22 dan untuk menguji pengaruh intervening menggunakan uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil untuk pengaruh tidak langsung yaitu kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan bagi perusahaan untuk dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*



Abstract

The aim of this research was to find out how workload and compensation influence turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. The analytical method used uses an explanatory research method, a quantitative approach. In this research, the sample used was 100 respondents from PT Java Prima Abadi outsourcing employees who were distributed online. The testing in this study used regression analysis using the SPSS 22 program tools and to test the intervening effect using the Sobel test. The results of this study show that workload has no effect positive significant effect on job satisfaction, compensation has a significant positive effect on job satisfaction, workload has a significant positive effect on turnover intention, compensation has a significant negative effect on turnover intention, job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention. The results for the indirect effect are that job satisfaction is not able to mediate the influence of workload on turnover intention, job satisfaction is able to mediate the influence of compensation on turnover intention. It is hoped that this research will be useful for science and for companies to be able to reduce employee turnover intention levels.

Keywords: *Workload, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention*



PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTO

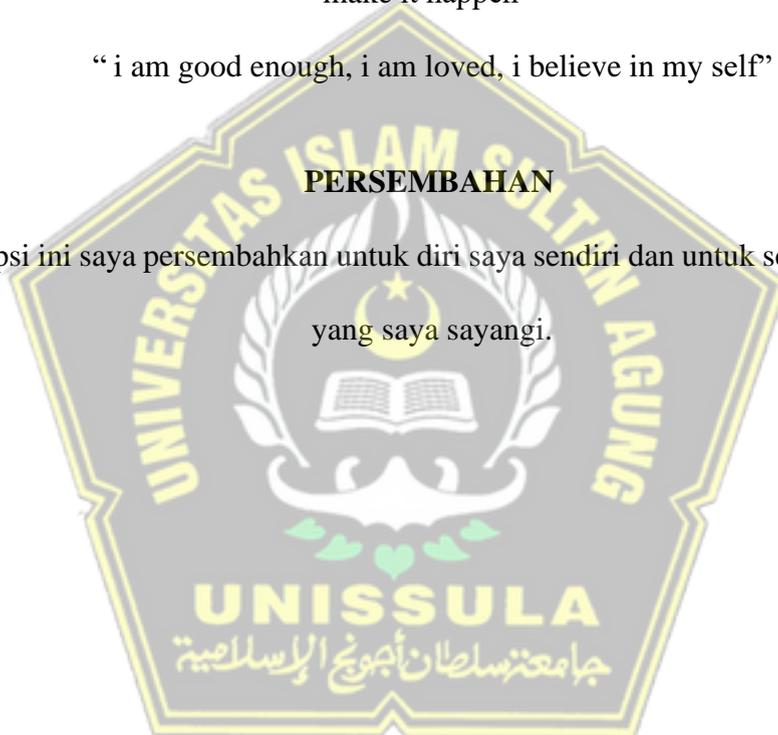
“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” (QS Ar-Rad 11)

“ You become what you believe in, so visualize something you want then you can make it happen “

“ i am good enough, i am loved, i believe in my self”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri dan untuk semua orang yang saya sayangi.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II.....	18
KAJIAN PUSTAKA.....	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.2 Beban Kerja	22
2.1.3 Kompensasi.....	26
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	29
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.2.1 Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.....	31
2.2.2 Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja	32
2.2.3 Hubungan Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	33
2.2.4 Hubungan Kompensasi dan <i>Turnover Intention</i>	33
2.2.5 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	34
2.2.6 Hubungan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	35
2.2.7 Hubungan Kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan	

kerja.....	36
2.3 Kerangka Berpikir	37
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.2.1 Populasi.....	39
3.2.2 Sampel	40
3.3 Sumber Data Dan Jenis Data	41
3.3.1 Data Primer	41
3.3.2 Data sekunder.....	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5 Variabel dan Indikator	42
3.6 Teknik Analisis	43
3.6.1 Uji Instrumen	43
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.6.4 Uji Analisis Path	47
3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	49
3.6.6 Koefisien determinasi (R^2).....	50
3.6.7 Uji Sobel Test	50
BAB IV.....	51
HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum	51
4.2 Analisis Deskriptif.....	52
4.2.1 Variabel Beban Kerja (X1)	53
4.2.2 Variabel Kompensasi (X2)	55
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	56
4.2.4 Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	57
4.3 Analisis Data	59
4.3.1 Uji Instrumen	59

4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.3.3 Uji Analisis Linier Berganda	63
4.3.4 Uji Analisis Path.....	65
4.3.5 Uji Hipotesis (Uji t)	67
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	69
4.3.7 Uji Sobel Tes	69
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.4.2 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	72
4.4.3 Pengaruh Beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	73
4.4.4 Pengaruh kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i>	74
4.4.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	75
4.4.6 Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	77
4.4.7 Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>	77
BAB V.....	79
PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>resign</i> karyawan <i>outsourcing</i> PT Java Prima Abadi Tahun 2020-2022.....	5
Tabel 1.2 Tingkat <i>Turnover</i> karyawan <i>outsourcing</i> PT Java Prima Abadi Tahun 2020-2022	6
Tabel 1.3 Faktor penyebab turnover intention pada PT Java Prima Abadi.....	7
Tabel 1.4 <i>Research gap</i> penelitian terdahulu	12
Tabel 3. 1 Definisi Variabel dan Indikator.....	42
Tabel 4. 1 karakteristik responden.....	51
Tabel 4. 2 Deskriptif variabel beban kerja (X1).....	53
Tabel 4. 3 Deskriptif variabel kompensasi (X2)	55
Tabel 4. 4 Deskriptif variabel kepuasan kerja (Z).....	56
Tabel 4. 5 Deskriptif variabel <i>turnover intention</i> (Y)	58
Tabel 4. 6 Hasil uji validitas.....	59
Tabel 4. 7 Hasil uji reliabilitas	60
Tabel 4. 8 hasil uji Normalitas	61
Tabel 4. 9 hasil uji multikolinieritas	61
Tabel 4. 10 hasil uji heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 11 Hasil uji analisis linier berganda	63
Tabel 4. 12 Hasil uji analisis path	65
Tabel 4. 13 Hasil uji t.....	67
Tabel 4. 14 Hasil uji koefisien determinasi (R ²).....	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 3.2 Model Analisis Jalur	48
Gambar 4. 1 Model jalur 1	65
Gambar 4. 2 Model jalur 2	66
Gambar 4. 3 Hasil uji sobel beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.....	70
Gambar 4. 4 Hasil uji sobel kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	91
Lampiran 2 tabulasi data	95
Lampiran 3 deskriptif responden.....	106
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen.....	112
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	114
Lampiran 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	116
Lampiran 7 Hasil Uji Sobel.....	117



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan era saat ini sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang penting dalam sebuah perusahaan. SDM berperan untuk menjalankan kegiatan dan operasional suatu perusahaan yang mana bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen perlu mengelola SDM agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Pihak Manajemen perlu melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan kepada SDM yang ada pada perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik agar tidak memiliki niat untuk pindah maupun keluar dari perusahaan karena perhatiandari perusahaan yang kurang (Anggraini et al., 2022). Tolak ukur suatu perusahaan dikatakan berhasil mengelola SDM dengan baik adalah dilihat dari perilaku karyawan yang dapat dikendalikan. Keberhasilan perusahaan mengelola SDM dianggap tidak berhasil apabila terdapat perilaku karyawan yang sulit dicegah untuk terjadi. Perilaku tersebut yaitu keinginan berpindah (*turnover intention*) yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan lain (Bawawa et al., 2021). Pengembangan sumberdaya manusia akan sulit dilakukan apabila terdapat faktor yang menghambat yaitu tingginya *turnover intention* karyawan yang mana mengarah pada keluarnya karyawan dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan mengindikasikan adanya

ketidakstabilan perusahaan dalam mengelola karyawan dengan baik. Salah satu fenomena yang sering terjadidalam sebuah perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, hal ini merupakan masalah serius bagi perusahaan. *Turnover intention* menjadi salah satu bentuk keinginan karyawan keluar dari pekerjaannya, yang mana ini merupakan tahap niat karyawan dan belum direalisasikan. *Turnover intention* dapat dilihat dari ciri karyawan yang berniat meninggalkan perusahaan, serta karyawan yang berniat mencari profesi atau pekerjaan baru (Hadir Sugianto et al., 2022).

Menurut (Prabowo, Aji et.al , 2024) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dan mencari pekerjaan lain, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* merupakan tindakan atau perilaku karyawan yang berhubungan erat dengan niat dan keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Apabila karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka merupakan pertanda adanya perbedaan keinginan antara karyawan dan perusahaan. *Turnover intention* merupakan perilaku atau tindakan karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan yang mengakibatkan perusahaan kehilangan jumlah karyawannya dan menyebabkan perusahaan menghadapi beban menanggung biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan dan merekrut karyawan baru serta melakukan pelatihan kepada karyawan baru.

Fenomena terjadinya *turnover intention* juga terjadi pada karyawan outsourcing PT Java Prima Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur minuman kopi instan. Produk yang dihasilkan PT Java

Prima Abadi tidak hanya satu jenis saja, saat ini perusahaan ini memiliki berbagai macam jenis produk kopi instan yang terjual di seluruh wilayah Indonesia maupun mancaNegara. PT Java Prima Abadi merupakan perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang baik di berbagai bidang sehingga perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. PT Java Prima Abadi memiliki karyawan yang berstatus karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Menurut Libertus Jehani (2008) *Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang bertujuan untuk membagi resiko dan diharapkan mampu mengurangi beban perusahaan. PT Java Prima Abadi memiliki karyawan *outsourcing* yang ditempatkan pada bagian produksi. Aturan mengenai *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2023 pasal 64 yang berbunyi “ perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa yang dibuat secara tertulis”. Mekanisme ketentuan karyawan *outsourcing* di PT Java Prima Abadi adalah karyawan di kontrak sebagai tenaga kerja waktu tertentu dengan periode kontrak selama satu tahun melalui perusahaan lain sebagai penyedia jasa. Dalam ketentuannya karyawan dapat tetap melanjutkan kontrak setelah masa kontrak habis dengan melakukan perjanjian kontrak yang baru yang dilakukan setiap awal tahun. Keputusan mengenai melanjutkan masa kontrak baru sepenuhnya ada pada keinginan karyawan, karyawan dapat menentukan apakah akan tetap melanjutkan kontrak dan tetap bekerja di perusahaan atau menyelesaikan masa kontrak dan tidak melanjutkan kembali. *Turnover intention* yang terjadi pada karyawan *outsourcing* di perusahaan ini sangat tinggi pada bagian karyawan produksi. Tingginya *turnover intention* PT Java Prima Abadi ditunjukkan dari data jumlah

karyawan yang keluar dari tahun 2020 sampai tahun 2022 berikut ini :

Tabel 1.1 Data *resign* karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi Tahun 2020-2022

NO	BULAN	TAHUN		
		2020	2021	2022
1	JANUARI	263	20	19
2	FEBRUARI	89	14	34
3	MARET	73	11	62
4	APRIL	42	2	38
5	MEI	54	29	48
6	JUNI	22	52	59
7	JULI	102	14	67
8	AGUSTUS	20	14	39
9	SEPTEMBER	15	13	48
10	OKTOBER	15	15	52
11	NOVEMBER	31	28	60
12	DESEMBER	89	104	134
	TOTAL	815	316	660

Sumber : HRD PT Java Prima Abadi 2023

Berdasarkan tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* sangat tinggi terjadi setiap bulan nya di setiap tahun dari tahun 2020 sampai tahun 2022.

Turnover pada bulan desember setiap tahunnya memiliki angka yang cukup

tinggi karena ini merupakan akhir dari masa kontrak karyawan *outsourcing* setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang keluar sebelum habis masa kontrak juga tergolong tinggi, hal ini terjadi karena karyawan ingin keluar dari perusahaan secara langsung saat itu juga tanpa menunggu habis masa kontrak.

Tabel 1.2 Tingkat *Turnover* karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi Tahun 2020-2022

NO	Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	<i>Turnover</i> rate
1	2020	1422	217	815	842	72,5 %
2	2021	842	146	316	654	42,7 %
3	2022	654	829	660	823	89,3 %

Sumber : HRD PT Java Prima Abadi 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi di PT Java Prima Abadi memiliki tingkat yang sangat tinggi setiap tahunnya dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Untuk mengetahui faktor penyebab karyawan ingin keluar dari perusahaan, peneliti melakukan survei awal kepada 30 orang karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner dan karyawan memilih 3 faktor utama penyebab *turnover intention* dari 10 pilihan faktor yang disediakan. Berikut merupakan hasil faktor penyebab *turnover intention* :

Tabel 1.3 Faktor penyebab turnover intention pada PT Java Prima Abadi

Faktor- Faktor	Jumlah	Presentase
Kepemimpinan	8	26,7 %
Kompensasi	14	46,7 %
Kepuasan kerja	8	26,7 %
Lingkungan kerja	6	20,0 %
Komitmen Organisasi	6	20,0 %
Jenjang Karir	10	33,3 %
Budaya Organisasi	7	23,3 %
Stress Kerja	5	16,7 %
Motivasi	6	20,0 %
Beban Kerja	18	60,0 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan faktor yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah beban kerja mendapat urutan pertama yaitu sebesar 60 %, dan yang kedua adalah kompensasi sebesar 46,7 %. Faktor- faktor yang berpengaruh tersebut akan digunakan sebagai variabel dalam penelitian yang akan dilakukan. Penyebab seorang karyawan ingin keluar dari pekerjaannya sekarang dan berniat mencari pekerjaan lain adalah beban kerja. Meskipun beban kerja yang dirasakan setiap individu berbeda-beda, namun semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka dapat mengakibatkan seorang karyawan memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaannya (Fitriantini et al., 2019). Beban kerja secara operasional ditentukan berdasarkan

banyak faktor seperti banyaknya tuntutan pekerjaan dan juga usaha yang dilakukan untuk pekerjaannya (Ratnasari & Lestari, 2020). Menurut UU Kesehatan No 36 Tahun 2009 Beban kerja merupakan besar kecilnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan pada jabatan tertentu dalam unit organisasi yang mana merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang diperlukan. Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dalam agar dapat diselesaikan dengan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan dilakukan pada periode tertentu (Triyadin & Yusuf, 2021). Beban kerja merupakan persyaratan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja untuk dapat mencapai misi perusahaan (Fishbein et al., 2020). Beban kerja yang dilakukan oleh karyawan ditetapkan oleh perusahaan yang memberikan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan, setiap perusahaan dan pimpinan memiliki kebijakan beban kerja yang berbeda-beda dalam usaha untuk mencapainya. Namun dalam ketentuan aturan beban kerja diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu 40 jam kerja dalam satu minggu. Apabila jam kerja yang dilaksanakan oleh karyawan melebihi jam tersebut, maka akan dikenakan upah lembur. Beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh karyawan berdampak pada keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai dengan kemampuan karyawan. Tingginya beban kerja yang dilakukan oleh karyawan akan mengakibatkan karyawan cepat lelah dan mudah stress menghadapi pekerjaannya, dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang

diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan *turnover intention* dengan cara memberikankompensasi yang layak kepada karyawan (Sutikno, 2020). Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan hal yang paling penting dilakukan oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Supriadi et al., 2021).

Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa, “kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada perusahaan dan bukan perusahaan lainnya”. Sedangkan menurut (Endeka et al., 2020) Kompensasi adalah semua upah yang berwujud uang maupun barang lainnya langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya sistem kompensasi yang sesuai dan baik dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada karyawan, selain itu juga dapat menambah motivasi karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut (Nurrahman,2020). Kompensasi merupakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sebagai pihak penyedia pekerjaan dan merupakan hak bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan semua imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi yang layak dan sesuai dapat meminimalisir kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh (Nurrahman, 2020) bahwa semakin baik dan semakin layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kompensasi dapat menjadi cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat mengikat dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan dan tidak keluar meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan lain.

Kompensasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian David & Solichin, (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Agustine & Nawangsari, (2020) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun penelitian berbeda dilakukan oleh Fitriani & Yusiana, (2020) yang berbanding terbalik yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kompensasi yang baik dan sesuai memiliki dampak yang baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan dan tetap bekerja pada perusahaan, sedangkan apabila kepuasan kerja tidak sesuai maka karyawan akan cenderung untuk meninggalkan perusahaan (Prayogi et al., 2019). Ketidakpuasan kerja karyawan

sering dikaitkan sebagai salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* (Sari et al., 2015) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan dan ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan merupakan akibat yang timbul dari implementasi yang sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan (Sari et al., 2015). Menurut Robbins et al., (2013) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berdampak terhadap tingkat *turnover intention* karyawan, tingginya kepuasan kerja karyawan akan membuat *turnover intention* menjadi semakin rendah, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk tetap dapat mempertahankan karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020).Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Terbukti bahwa sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustine & Nawangsari, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Fitriani & Yusiana, (2020) juga memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri & Muttaqiyathun, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Illahi et al., (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda ditunjukkan dengan penelitian dari Islamy et al., (2021) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Sedangkan beban kerja itu sendiri berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Gayatri & Muttaqiyathun, (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan Anggraini et al., (2022) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Novel & Marchyta, (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adanya perbedaan hasil antara penelitian terdahulu antara beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention* maka dapat dijadikan sebagai celah atau *Research gap* dalam penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan hasil penelitian atau *research gap* disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 1.4 *Research gap* penelitian terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Research Gap
Lili Karmela Fitriani, Nina Yusiana (2020)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
Vindi Putri Kurnia Illahi, Rahmi Fahmy, Laura Syahru (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Sistem Kompensasi Intensi Turnover Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Di Pt. Xyz	Tidak ada pengaruh antara sistem kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan, tidak ada pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja, dan tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>

Peneliti	Judul Penelitian	Research Gap
Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun (2020)	Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
Karunia Abdi Islamy, Elok Damayanti, Hermien Tridayanti, Bayu Airlangga Putra (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Telekomunikasi Inovatif Dunia	Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap turnover intention
Ajeng Dwi Anggraini, Sandra Irawati, Ratya Syafira Arifiani (2022)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Malang	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>
Clara Novel, Nony Kezia Marchyta (2021)	Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu	Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention

Berdasarkan pada uraian *Research Gap* yang telah ditampilkan dalam tabel di atas tentang adanya celah dalam penelitian atau *research gap* yang ada pada penelitian terdahulu, dan dengan adanya fenomena gap yang terjadi dan telah dipaparkan mengenai tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan *outsourcing* di PT JAVA PRIMA ABADI, maka dapat dikembangkan dan dilakukan penelitian. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan di atas , maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI?
6. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI?
7. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh antar variabel, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI

b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI

c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI

d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI

e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI

f. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI

g. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT JAVA PRIMA ABADI

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak serta kebermanfaatannya pada perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai

variabel intervening. Serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian yang akan datang mengenai topik dan bidang yang sama.

b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Java Prima Abadi, serta diharapkan dapat digunakan sebagai solusi untuk dapat mengatasi masalah tingginya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

a. Pengertian *turnover intention*

Turnover intention merupakan suatu keinginan karyawan yang dengan sengaja dilakukan untuk meninggalkan perusahaan (Meyer & Tett, 1993). *Turnover intention* juga mengarah pada prediksi subjektif seorang karyawan tentang kemungkinan untuk keluar dan meninggalkan organisasi atau perusahaan dalam waktu cepat. Hal tersebut diartikan sebuah kemauan secara sengaja untuk meninggalkan perusahaan secepat mungkin, juga merupakan langkah akhir dari proses penarikan kesimpulan tindakan yang akan dilakukan . Menurut Mobley (2011) *turnover intention* merupakan suatu keinginan atau rencana karyawan untuk keluar dari pekerjaan dan meninggalkan organisasi yang mana dilaksanakandengan keinginannya sendiri dan juga merupakan perpindahan dari tempat kerja yang lama ke tempat kerja yang baru. *Turnover intention* juga dapat didefinisikan sebagai gerakan secara tetap oleh karyawan tanpa adanya batasan organisasi atau merupakan perpindahan permanen seorang karyawan dari organisasi (Rahman & Nas, 2013). Berdasarkan uraian definisi *Turnover intention* menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah

keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya. Menurut Mobley (2011), faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor individu

Faktor individu mencakup faktor usia, faktor jenis kelamin, faktor masa kerja, faktor tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Faktor individu menjadi alasan seorang karyawan meninggalkan perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan lain.

2. Kepuasan kerja

Faktor kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji yang diterima, upah atau kompensasi, promosi, kepuasan dengan teman kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap kepemimpinan yang diterima. Kepuasan kerja merupakan variabel yang sering diteliti dalam model penelitian keinginan karyawan untuk keluar.

3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai bentuk komitmen dan kepeduliannya terhadap karyawan. Komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap

perusahaan. Komitmen organisasi merupakan penyebab seorang karyawan meninggalkan perusahaan, apabila perusahaan tidak memberikan komitmen yang baik terhadap karyawan.

Faktor yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menurut Rivai et al. (2015) adalah :

1. Beban Kerja

Beban kerja dirasakan karyawan apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan melebihi kapasitas karyawan itu sendiri dalam waktu tertentu, dan juga karena karyawan tidak memiliki keterampilan untuk dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.

2. Lama bekerja

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, karena harapan karyawan yang tidak terpenuhi. Setelah bekerja dengan waktu yang lama di perusahaan tetapi kenyataan yang diperoleh karyawan tidak sesuai harapan yang diinginkan karyawan maka karyawan akan memilih untuk meninggalkan perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain.

3. Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat dirasakan karyawan karena adanya hubungan baik yang saling membantu antar karyawan. Dukungan sosial berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan adanya dukungan sosial karyawan menjadi memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mengerjakan

pekerjaanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, apabila dukungan sosial yang dirasakan karyawan rendah atau karyawan tidak saling membantu dan tidak bersikap baik satu sama lain, akan mengakibatkan karyawan merasa tidak memiliki motivasi dan menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya. Perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan dalam bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan, akan menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk pindah dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan lain.

c. Indikator *turnover intention*

Menurut (Carmeli & Weisberg, 2006) indikator *turnover intention* sebagai berikut:

- *Thinking to quit* : karyawan berpikir untuk keluar dari organisasi.
- *Intent to search* : karyawan mencari alternatif perusahaan lain.
- *Intent to quit* : karyawan berniat untuk keluar dari organisasi sesegera mungkin.

Menurut Widayati & Yunia (2017) menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen indikator *turnover intention* sebagai berikut :

- Keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru dalam bidang yang sama

di perusahaan yang berbeda.

- Keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru di bidang yang berbeda di perusahaan yang berbeda.
- Keinginan untuk mencari pekerjaan atau profesi baru.

2.2.2 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan untuk dapat diselesaikan oleh karyawan (Fishbein et al., 2020). Beban kerja juga didefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan pada jangkawaktu yang telah ditentukan dengan memanfaatkan keahlian yang dimiliki oleh karyawan (Marhamah et al., 2022). Menurut Bima Putra & Parwoto (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah pekerjaan atau tugas yang merupakan penyebab karyawan merasakan stress, karena mengharuskan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut. Beban kerja merupakan kemampuan bekerja yang berbeda dengan tuntutan kerja. Apabila kemampuan seorang karyawan lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan, maka akan timbul rasa bosan. Tetapi sebaliknya jika kemampuan yang dimiliki karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan yang diberikan, maka akan mengakibatkan karyawan merasa kelelahan dalam mengerjakan pekerjaannya (Widyanti dkk (2010:1). Menurut (Kurniawati et al., 2018) “beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang terlalu sulit dan terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia”.

Berdasarkan uraian diatas mengenai definisi beban kerja menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang telah ditentukan batas waktu nya, dan harus dipenuhi oleh karyawan.

b. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Soleman, 2011) faktor yang mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi faktor eksternal dan faktor internal.

- Faktor Eksternal

- 1) Tugas

Mencakup tugas bersifat fisik dan juga bersifat mental. Meliputi kondisi lingkungan kerja, bagaimana cara mengangkat beban, sikap kerja, tata letak kerja, dan urutan pekerjaan. Sedangkan yang bersifat mental mencakup tanggungjawab pekerjaan, kompleksitas pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja

Mencakup durasi waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja.

- 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

- Faktor Internal

- 1) Faktor jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan

- 2) Faktor psikis seperti motivasi karyawan, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

c. Indikator beban kerja

Indikator beban kerja menurut (Putra, 2012) adalah sebagai berikut :

- Jumlah karyawan yang ada sudah mencukupi
- Target untuk dapat dicapai jelas
- Pekerjaan yang sama dan berulang setiap harinya
- Harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
- Tetap melakukan pekerjaan saat jam istirahat
- Menjadi sangat sibuk di waktu tertentu
- Menikmati pekerjaan yang dilakukan
- Beban kerja telah sesuai dengan standar pekerjaan
- Dapat meninggalkan tempat kerja saat jam kerja telah selesai

Menurut (Juhnisa & Fitria, 2020) membedakan beban kerja fisik dan beban kerja mental dalam enam indikator pengukuran, yaitu :

- *Physical demand*, merupakan seberapa besar kegiatan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas
- *Effort*, merupakan besarnya usaha yang dikerahkan secara fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai performa yang baik.
- *Mental demand*, merupakan besarnya aktivitas mental dan perseptual yang

diperlukan untuk melihat, mengingat, dan mencari

- *Temporal demand*, merupakan tekanan yang berhubungan dengan waktu yang dirasakan oleh karyawan selama pekerjaan berlangsung.
- *Frustration level*, merupakan kondisi dimana karyawan merasa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri.
- *Performance*, merupakan seberapa besar keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya, dan seberapa puas dengan hasil pekerjaannya.

Munandar (2001) juga mengklasifikasikan indikator beban kerja dalam faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- Tuntutan fisik, tuntutan fisik yang berlebihan dapat mengganggu kondisi mental dan psikologi karyawan.
- Tuntutan tugas kerja shift/ kerja malam, melakukan pekerjaan pada malam hari mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan karena beban kerja yang berlebihan.

Menurut purwanto (2012) indikator beban kerja meliputi:

- Beban kerja kuantitatif (melakukan tugas terlalu banyak, dan melakukan tugas dengan waktu yang terbatas)
- Beban kerja kualitatif (ketidakmampuan melakukan suatu tugas atau pekerjaan, dan tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan)

2.2.3 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut (Widayati & Yunia, 2017) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diberikan diterima karyawan yang diberikan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang merupakan imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut (Zakaria, R., & Isthofaina, 2017) kompensasi merupakan semua hal finansial yang berbentuk uang maupun berbentuk tidak uang atau non finansial yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya (Sandy, 2019) menjelaskan bahwa Kompensasi mengarah pada imbalan atau gaji yang telah diterima oleh karyawan dari perusahaan atas layanan atau pekerjaan yang karyawan berikan kepada perusahaan. Menurut (Widyasari et al., 2017) kompensasi merupakan upah yang diberikan perusahaan untuk karyawan karena telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk membuat perusahaan semakin maju. Menurut Simamora (2006) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan yang merupakan suatu pengganti kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan untuk perusahaan, baik imbalan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

b. Jenis jenis Kompensasi

Menurut (Adiba & Rosita, 2023) terdapat dua jenis kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak langsung, yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung adalah jaminan, biasanya jaminan tidak memiliki kaitan dengan prestasi kerja karyawan. Jaminan meliputi : jaminan asuransi, jaminan keamanan karyawan, jaminan cuti untuk karyawan, jaminan kafetaria : jam kerja sesuai.
2. Kompensasi pelengkap, kompensasi pelengkap dapat memberikan pengaruh sikap karyawan , tuntutan serikat karyawan, persaingan dalam perusahaan, dan aturan pemerintah.

Menurut Marwansyah (2010: 276) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari :

1. Kompensasi finansial, terdiri dari finansial langsung dan finansial tidak langsung
 - Finansial langsung : gaji pokok dan upah, imbalan atas prestasi, bayaran insentif dan bonus
 - Finansial tidak langsung : jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan jaminan kecelakaan, bayaran diluar jam kerja atau hak cuti seperti cuti tahunan dan cuti melahirkan, fasilitas kepada karyawan seperti kendaraan, klinik, dan tempat ibadah yang nyaman.
2. Kompensasi Non-finansial
 - Apresiasi atas hasil kinerja dari karyawan
 - Lingkungan kerja yang baik, seperti rekan kerja yang suportif dan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Indikator kompensasi

Menurut (Chepchumba & Kimutai, 2017) terdapat lima indikator untuk mengukur kompensasi, antara lain :

- Gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas
- Program pension

Menurut (Supatmi et al., 2012) indikator kompensasi sebagai berikut :

- Kompensasi finansial: gaji, bonus, bayaran diluar jam kerja, bayaran masa kerja, program perlindungan, insentif
- Kompensasi non finansial : lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, promosi.

2.2.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut (Roslan et al., 2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu yang membuat senang keadaan emosional yang didapatkan atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang karyawan. Menurut Williams dan Hazer (1986) kepuasan kerja adalah respon afektif seseorang terhadap aspek atau hal tertentu dari pekerjaannya. Menurut dalam (Saklit, 2017) mendefinisikan kepuasan

kerja sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2005) adalah menggeneralisasi sikap atas pekerjaannya, pekerjaan yang membuat senang untuk dilakukan dapat disebut memberi kepuasan kepada pelakunya, dan begitu pula sebaliknya. Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang membuat senang dan cinta terhadap pekerjaan, sikap ini menunjukkan moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Menurut (Rostandi & Senen, 2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah kondisi perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang berasal dari sebuah evaluasi dari sifat karakteristiknya. Menurut (Sari et al., 2021) kepuasan kerja merupakan sikap positif berdasarkan hasil evaluasi terhadap sesuatu yang diharapkan akan didapatkan melalui usaha yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang diperoleh. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah suatu respon positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Rostandi & Senen, 2021) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, bagaimana perusahaan menyediakan tugas yang sesuai, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk dapat menerima tanggung jawab.
2. Gaji, seberapa besar gaji yang diberikan kepada karyawan mencerminkan bagaimana perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

3. Pengawasan, bagaimana cara pemimpin dalam melakukan pengawasan untuk dapat memberikan masukan dan dukungan terhadap karyawan.
4. Rekan kerja, bagaimana karyawan saling mendukung satu sama lain dalam suatu organisasi.

c. Indikator kepuasan kerja

Menurut (Hasibuan2014) terdapat empat indikator kepuasan kerja , sebagai berikut:

1. Bekerja dengan perasaan senang
2. Moral kerja
3. Kedisiplinan
4. Prestasi

Menurut (Fujiana & Rahardja, 2016) terdapat lima indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

- Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- Kepuasan terhadap gaji
- Kepuasan terhadap promosi
- Kepuasan terhadap penyelia
- Kepuasan terhadap rekan kerja

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja menunjukkan jumlah rata-rata pekerjaan yang dilakukan dalam rentang waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan

kepada karyawan sudah sesuai maka akan membuat karyawan merasa puas, namun apabila beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas karyawan akan membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. (Melati et al., 2015) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang lain dilakukan oleh (Lumunon et al., 2019) menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian lain (Mahendrawan, 2015) menunjukkan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin besar beban kerja karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan cara perusahaan membalas jasa kepada karyawan karena telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan adalah agar karyawan memiliki kepuasan kerja. Menurut (Talashina & Ngatno, 2020) kompensasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh (Riansari & Sudiro, n.d.) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian (Endeka et al., 2020) disebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa besar kecil nya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Hubungan Beban Kerja dan *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan, disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar tidak menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan (Kurnia Illahi et al., 2022) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Marhamah et al., 2022) juga disebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Setianto et al., 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.2.4 Hubungan Kompensasi dan *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi dan upah yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan tenaga dan pikiran kepada perusahaan. Kompensasi yang baik memiliki hubungan dengan keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Menurut penelitian (Widayati & Yunia, 2017) kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan sudah baik dan layak, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian (David & Solichin, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Putrianti et al., 2014) menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dan *turnover intention*, atau kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Hasibuan, 2017) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang ada dalam perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dapat dikurangi dengan memberikan kompensasi yang baik terhadap karyawan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis keempat yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah :

H4: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.2.5 Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh seorang

karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki kaitan dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Hasibuan, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Bawawa et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Pranowo, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*, dan juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover* yang ada di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kelima yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah :

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.2.6 Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mahendrawan, 2015), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurnia Illahi et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Salehudin (2013) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaki & Marzolina (2016) dan Sutikno (2020) yang juga menyatakan

bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi *turnover intention*. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja. Dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke enam yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah :

H6: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention

2.2.7 Hubungan Kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

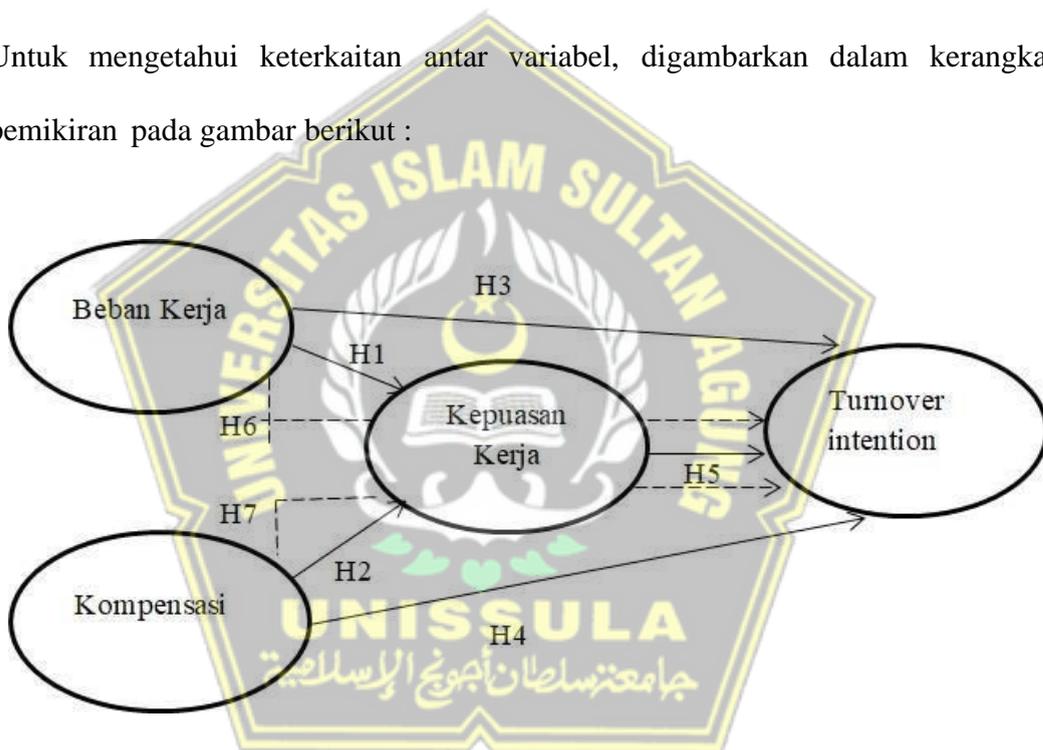
Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Endeka et al., 2020) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2017) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan rendah, maka akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan dan begitu pula sebaliknya. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Menurut penelitian (Agustin, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kompensasi yang

diterima karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* yang ada pada perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke tujuh yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah :

H7: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

2.3 Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui keterkaitan antar variabel, digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

_____ : Hubungan langsung

----- : Hubungan tidak langsung

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran tersebut menggambarkan hubungan antara variabel bebas (X1) yaitu Beban kerja, (X2) yaitu Kompensasi, terhadap variabel penghubung (Z) yaitu Kepuasan Kerja, dan variabel terikat (Y) yaitu *Turnover intention*.

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja H2

: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja H3 :

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* H4 :

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H6 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

H7 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan metode penelitian yang menjelaskan tentang suatu variabel dan pengaruhnya terhadap variabel lain (Sugiyono, 2014). Metode penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sampel dan data berupa angka numerical. Dalam penelitian ini akan mempelajari dan menjelaskan tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan dapat menentukan kesimpulan yang mana mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT Javaprima Abadi yang berjumlah 625 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono,2013) sampel merupakan bagian dari karakteristik yang membentuk populasi. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut (Sugiyono,2013) simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel sederhana karena dilakukan secara acak dari populasi yang ada. Simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang termasuk ke dalam teknik Probability sampling yang mana teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel menggunakan perhitungan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

Ne = ketepatan yang diinginkan (0,1)

Perhitungan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin, sebagaiberikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = 86,2 dibulatkan menjadi n = 90

Jadi jumlah sampel yang ditetapkan dalam dalam penelitian ini adalah 100

3.3 Sumber Data Dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer bersumber dari responden yang merupakan objek yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi. Data ini diperoleh dari survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang diajukan kepada responden. Kuesioner yang disebarkan mengenai variabel- variabel yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder yang diperoleh dan dikumpulkan berasal dari data perusahaan, jurnal penelitian, literature, studi kepustakaan, dan media elektronik sehingga pada data sekunder ini dapat membantu pada penelitian yang akan dilakukan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono,2013) Kuesioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut (Isti Pujihastuti, 2010) kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data primer dengan melakukan survey untuk mengetahui pendapat atau opini responden.

3.5 Variabel dan Indikator

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dengan definisi dan indikator masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3. 1 Definisi Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi oprasional	Indikator
1	Beban kerja	Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan untuk dapat diselesaikan oleh karyawan (Fishbein et al., 2020).	Menurut purwanto (2012) 1. Beban kerja kuantitatif 2. Beban kerja kualitatif
2	Kompensasi	Kompensasi merupakan suatu yang mengarah pada imbalan atau gaji yang telah diterima oleh karyawan dari perusahaan atas layanan atau pekerjaan yang karyawan berikan kepada perusahaan (Sandy, 2019)	Menurut (Chepchumba & Kimutai, 2017) 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Program pensiun
3	Kepuasan kerja	Menurut (Sari et al., 2021) kepuasan kerja merupakan sikap positif berdasarkan hasil evaluasi terhadap sesuatu yang diharap akan didapatkan melalui usaha yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang diperoleh.	Menurut (Hasibuan2014) 1. Bekerja dengan perasaan senang 2. Moral kerja 3. Kedisiplinan 4. Prestasi
4	Turnover intention	Turnover intention merupakan suatu keinginan atau rencana karyawan untuk keluar dari pekerjaan dan meninggalkan organisasi yang mana dilaksanakan dengan keinginanya sendiri	Menurut (Carmeli & Weisberg, 2006) 1. <i>Thinking to quit</i> 2. <i>Intent to search</i> 3. <i>Intent to quit</i>

No	Variabel	Definisi oprasional	Indikator
		dan juga merupakan perpindahan dari tempat kerja yang lama ke tempat kerja yang baru. Mobley (2011)	

Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2013) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai variabel penelitian. Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1-5. Nilai untuk skalalikert dimulai dari nilai 1 untuk pernyataan negatif dan 5 untuk nilai positif.

Sangat tidak setuju = 1

Tidak setuju = 2

Kurang setuju = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen atau kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2013) uji validitas berarti instrument yang ada dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 0,05 adalah :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka dikatakan valid
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan nilai r negative, maka dikatakan tidak valid

Rumus uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

R_{xy} = koefisien korelasi

N = banyak sample

X = item dari variabel yang diuji

Y = jumlah skor semua item variabel yang diuji

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan suatu kekuatan dari instrumen yang digunakan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan lebih dari satu kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2013). Kriteria untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Cronbach alpha > Standart Cronbach Alpha 0,60, maka butir pernyataan dikatakan reliable.
- Jika nilai Cronbach alpha < Standart Cronbach Alpha 0,60, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliable.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melakukan pengujian apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Metode yang digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Pada uji Kolmogorov Smirnov penilaian dilihat dari nilai signifikansi, data berdistribusi normal apabila :

- Nilai signifikansi $> 0,05$ = data terdistribusi normal
- Nilai signifikansi $< 0,05$ = data terdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas ditunjukkan dengan adanya nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Maka agar tidak terjadi multikolinieritas nilai tolerance harus lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melakukan pengujian apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji Park. Uji Park dilakukan dengan cara melakukan pemangkatan terhadap residual, lalu dilakukan transformasi LN (logaritma natural) baru kemudian melakukan regresi terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi :

- Nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi adanya gejala heteroskedastisitas

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh berbagai variabel bebas terhadap variabel tingkat yang berskala interval (Sekaran, 2006). Dalam analisis regresi, mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

a. $Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ (Persamaan 1)

b. $Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_2$ (Persamaan 2)

Dimana :

X1 : Beban Kerja

X2 : Kompensasi

Z : Kepuasan Kerja

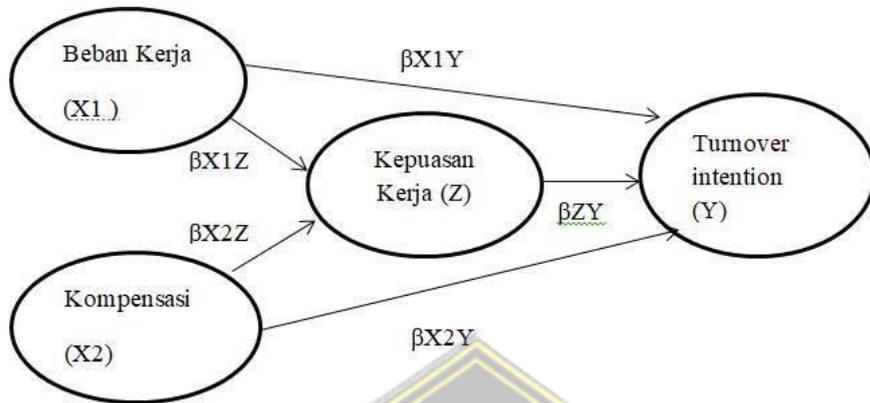
Y : *Turnover intention*

b : Koefisien variabel bebas

e1, e2 : Variabel pengganggu atau error

3.6.4 Uji Analisis Path

Metode analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis) dapat digunakan untuk menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Purnomo (2022) menjelaskan bahwa teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2, terhadap Y terhadap Z. Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan struktural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut merupakan gambar dari model Analisis jalur :



Gambar 3.2 Model Analisis Jalur

Dimana :

β_{X1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{X2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{X1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{X2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut :

a. $Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ (Persamaan 1)

b. $Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_2$ (Persamaan 2)

Dimana :

X1 : Beban Kerja

X2 : Kompensasi

Z : Kepuasan Kerja

Y : *Turnover intention*

b : Koefisien variabel bebas

e1, e2 : Variabel pengganggu atau error

3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen secara parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu mempengaruhi variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

1. $H_0 : b_i = 0$ menunjukkan variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
2. $H_a : b \neq 0$ menunjukkan variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Membandingkan hasil nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan nilai taraf signifikansi 5% atau 0,05.

1. Jika nilai t hitung $>$ nilai t table, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

2. Jika nilai t hitung $<$ nilai t table, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari :

- Jika $\text{sig} < 0,05 = H_0$ ditolak, dan H_1 diterima
- Jika $\text{sig} > 0,05 = H_1$ ditolak, dan H_0 diterima

3.6.6 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Jika nilai R^2 mendekati angka 1, menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan hampir seluruh variabel dependen.

3.6.7 Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1981) dan dikenal dengan uji sobel atau sobel test. Uji sobel test dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang melalui variabel mediasi (M) (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Penelitian ini dilakukan di PT Java Prima Abadi yang terletak di Jl. Arteri Yos Sudarso No.1, Kaligawe, Kec. Gayamsari, Kota Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi kopi kemasan merek luwak white koffee. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT Java Prima Abadi yang berjumlah 625 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode simple random sampling, yang mana pengambilan sampel dilakukan secara acak, dan seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Berikut gambaran karakteristik responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan :

Tabel 4. 1 karakteristik responden

No	Kriteria	Jumlah
1	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	42
	Perempuan	58
2	Usia	
	20-25	30
	26-30	60
	31-35	6
	36-40	4
3	Masa Kerja	
	1	14
	2	13

No	Kriteria	Jumlah
3		21
4		23
5		15
6		9
7		4
8		1

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Menurut tabel analisis deskripsi karakteristik responden menunjukkan keterangan bahwa jumlah jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu sejumlah 58 orang, dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT Java Prima Abadi didominasi oleh perempuan.

Berdasarkan deskripsi usia karyawan, sebanyak 60 orang berusia 26-30 tahun yang mana merupakan dominasi usia karyawan. Sementara hanya sedikit karyawan yang berusia 36-40 tahun hanya berjumlah 4 orang. Sebanyak 30 orang karyawan berusia 20-25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia muda dan masih dalam masa produktif untuk bekerja.

Berdasarkan masa kerja karyawan, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki masa kerja 1-4 tahun. Hanya sedikit karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit karyawan yang memiliki masa kerja yang lama.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif

terhadap variabel – variabel penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan masing-masing indikator dari setiap variabel dalam skala interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{(5-1)}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Penilaian variabel akan dilakukan dengan menggunakan rata-rata untuk setiap variabel dan dengan interval berikut :

1. Sangat rendah : 1,00 - 1,80
2. Rendah : 1,81 - 2,60
3. Sedang : 2,61 - 3,40
4. Tinggi : 3,41 - 4,20
5. Sangat tinggi : 4,21 - 5,00

4.2.1 Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator beban kerja (X1) terdiri dari 2 indikator yaitu, beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Jawaban responden terhadap pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel beban kerja (X1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Deskriptif variabel beban kerja (X1)

Indikator	N	Nilai		Mean	Kategori
		Min	Max		
1. Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	100	1	5	3,63	Tinggi

2.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu cepat dan terbatas	100	1	5	3,79	Tinggi
3.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan diluar jobdesk/tanggung jawab saya	100	2	5	4,19	Tinggi
4.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang terlalu sulit untuk dilakukan	100	1	5	3,75	Tinggi
5.	Saya merasa terbebani dengan target kerja yang terlalu tinggi	100	1	5	3,83	Tinggi
Tolak ukur rata-rata					3,83	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas rata-rata skor respon variabel beban kerja sebesar 3,83 termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan skor tinggi terhadap beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata patokan tertinggi adalah 4,19 yaitu indikator “Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan diluar jobdesk/tanggung jawab saya”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terbebani apabila harus melakukan tugas milik orang lain yang bukan tanggung jawabnya. Sedangkan indikator “Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan” mendapatkan skor terendah dengan skor 3,63 yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan tinggi, namun beban tersebut bukan berasal dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

4.2.2 Variabel Kompensasi (X2)

Indikator kompensasi (X2) terdiri dari 5 indikator yaitu, Gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan program pensiun. Jawaban responden terhadap pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel kompensasi (X2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Deskriptif variabel kompensasi (X2)

Indikator	N	Nilai		Mean	Kategori
		Min	Max		
1. Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	100	1	5	3,81	Tinggi
2. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus tambahan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja	100	1	5	3,49	Tinggi
3. Perusahaan memberikan tunjangan yang layak sesuai dengan aturan yang berlaku	100	1	5	3,92	Tinggi
4. Saya merasa terlindungi dengan adanya fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	100	1	5	4,32	Sangat Tinggi
5. Saya merasa aman karena perusahaan memberikan jaminan program pensiun apabila telah habis masa kerja	100	1	5	3,88	Tinggi
Tolak ukur rata - rata				3,88	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas rata-rata skor respon variabel kompensasi sebesar 3,88 termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan skor tinggi terhadap kompensasi yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata patokan tertinggi adalah

4,32 yaitu indikator “Saya merasa terlindungi dengan adanya fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terlindungi dengan kompensasi yang diberikan perusahaan berupa jaminan kesehatan atau BPJS Kesehatan. Sedangkan indikator “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus tambahan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja” mendapatkan skor terendah dengan skor 3,49 yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan tinggi, namun karyawan tidak mendapat bonus tambahan sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator Kepuasan kerja (Z) terdiri dari 4 indikator yaitu : bekerja dengan perasaan senang, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi. Jawaban responden terhadap pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Deskriptif variabel kepuasan kerja (Z)

Indikator	N	Nilai Min	Nilai Max	Mean	Kategori
1. Saya melakukan pekerjaan saya dengan senang hati	100	2	5	3,74	Tinggi
2. Saya merasa memiliki tanggung jawab moral pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan menghasilkan produk yang memiliki mutu baik	100	3	5	4,25	Sangat tinggi
3. Saya dengan kesadaran diri menaati peraturan yang ada dalam perusahaan tanpa paksaan	100	3	5	4,06	Tinggi

Indikator	N	Nilai Min	Nilai Max	Mean	Kategori
4. Saya memiliki kesetiaan terhadap perusahaan tempat saya bekerja	100	2	5	3,96	Tinggi
5. Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan kecakapan dan kesungguhan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan	100	3	5	4,29	Sangat tinggi
Tolak ukur rata - rata				4,06	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas rata-rata skor respon variabel kepuasan kerja sebesar 4,06 termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan skor tinggi terhadap kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata patokan tertinggi adalah 4,29 yaitu indikator “Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan kecakapan dan kesungguhan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Sedangkan indikator “Saya melakukan pekerjaan saya dengan senang hati” mendapatkan skor terendah dengan skor 3,74 yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi, namun karyawan merasa kepuasan melakukan pekerjaannya dengan senang hati paling rendah dari indikator yang lain.

4.2.4 Variabel Turnover Intention (Y)

Indikator *Turnover intention* (Y) terdiri dari 3 indikator yaitu : *thinking to quit*, *intent to search*, *intent to quit*. Jawaban responden terhadap pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Deskriptif variabel *turnover intention* (Y)

Indikator	N	Nilai Min	Nilai Max	Mean	Kategori
1. Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini	100	1	5	3,08	Sedang
2. Saya berencana untuk mencari lowongan pekerjaan lain	100	2	5	3,42	Tinggi
3. Saya aktif mencari alternatif perusahaan lain yang sesuai dengan keinginan saya	100	1	5	3,1	Sedang
4. Saya berencana untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat jika telah mendapat pekerjaan yang lain	100	1	5	3,04	Sedang
5. Saya berniat untuk keluar dari perusahaan karena perusahaan saat ini tidak sesuai keinginan saya	100	1	5	2,95	Sedang
Tolak ukur rata - rata				3,11	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas rata-rata skor respon variabel *turnover intention* sebesar 3,11 termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan skor sedang terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata patokan tertinggi adalah 3,42 yaitu indikator “Saya berencana untuk mencari lowongan pekerjaan lain”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa ingin mencari lowongan pekerjaan lain. Sedangkan indikator “Saya berniat untuk keluar dari perusahaan karena perusahaan saat ini tidak sesuai keinginan saya” mendapatkan skor terendah dengan skor 2,95 yang termasuk dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan

bahwa *turnover* karyawan cenderung sedang.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Analisis uji validitas instrumen variabel penelitian mendapatkan hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil uji validitas

Instrumen Variabel	Koefisien r-hitung	Koefisien r-tabel	Hasil Uji Validitas
Beban Kerja (X1)		0,195	
Instrumen X1 1	0,724		Valid
Instrumen X1 2	0,711		
Instrumen X1 3	0,677		
Instrumen X1 4	0,799		
Instrumen X1 5	0,812		
Kompensasi (X2)		0,195	
Instrumen X2 1	0,348		Valid
Instrumen X2 2	0,901		
Instrumen X2 3	0,882		
Instrumen X2 4	0,621		
Instrumen X2 5	0,869		
Kepuasan Kerja (Z)		0,195	
Instrumen Z 1	0,574		Valid
Instrumen Z 2	0,680		
Instrumen Z 3	0,765		
Instrumen Z 4	0,710		
Instrumen Z 5	0,652		
<i>Turnover Intention</i> (Y)		0,195	
Instrumen Y 1	0,745		Valid
Instrumen Y 2	0,743		
Instrumen Y 3	0,839		

Instrumen Y 4	0,801
Instrumen Y 5	0,797

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, nilai r tabel dengan jumlah responden sebanyak 100 dan signifikansi 5% adalah sebesar 0,195. Syarat suatu instrument dikatakan valid adalah r hitung $>$ r tabel. Nilai r hitung pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua pernyataan instrumen kuesioner valid dan dapat menjelaskan indikator variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas instrumen variabel penelitian mendapatkan hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Hasil Uji Reliabilitas
Beban Kerja (X1)	0,800	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,798	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,681	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $>$ 0,60 yang berarti seluruh instrumen variabel pada penelitian ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi data yang sama.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji

multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis uji normalitas data penelitian mendapatkan hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 8 hasil uji Normalitas

Model Persamaan Regresi	Nilai Signifikan Kolmogorov-Smirnov Test	Koefisien minimal uji koefisien K-S	Keterangan
Persamaan 1	0,200	0,05	Data terdistribusi normal
Persamaan 2	0,090	0,05	Data terdistribusi normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat diketahui bahwa pada model penelitian persamaan 1 mempunyai hasil nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Nilai pada model persamaan 2 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,090 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada persamaan 1 dan persamaan 2 berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Analisis uji multikolinieritas pada data penelitian mendapatkan hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 9 hasil uji multikolinieritas

Model Persamaan	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Persamaan 1			Model persamaan
Beban kerja (X1)	1,000	1,000	1 bebas dari

Kompensasi (X2)	1,000	1,000	multikolinieritas
Persamaan 2			Model persamaan
Beban kerja (X1)	0,988	1,012	2 bebas dari
Kompensasi (X2)	0,850	1,176	multikolinieritas
Kepuasan Kerja (Z)	0,843	1,186	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel pada persamaan 1 dan persamaan 2 lebih dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel pada persamaan 1 dan persamaan 2 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pada persamaan 1 dan persamaan 2 tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Analisis uji heteroskedastisitas data penelitian mendapatkan hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 10 hasil uji heteroskedastisitas

Model Persamaan	Nilai sig uji park	Keterangan
Persamaan 1		Tidak terjadi
Beban kerja (X1)	0,091	heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,166	
Persamaan 2		Tidak terjadi
Beban kerja (X1)	0,434	heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,538	
Kepuasan Kerja (Z)	0,620	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai uji

park > 0,05. Artinya persamaan 1 dan persamaan 2 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

4.3.3 Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 4. 11 Hasil uji analisis linier berganda

Model persamaan	Standardized Coefficient	Nilai t-hitung	Sig
Persamaan 1			
Beban kerja (X1)	0,098	1,049	0,297
Kompensasi (X2)	0,385	4,130	0,000
Persamaan 2			
Beban kerja (X1)	0,205	2,242	0,027
Kompensasi (X2)	-0,224	-2,270	0,025
Kepuasan Kerja (Z)	-0,270	-2,726	0,008

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

$$\text{Persamaan 1} = Z : 0,098X_1 + 0,385X_2$$

Nilai koefisien beban kerja (X1) sebesar 0,098 dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki hubungan arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Semakin besar nilai koefisien bebankerja (X1) maka akan berdampak pada meningkatnya nilai kepuasan kerja(Z). Sebaliknya, jika nilai koefisien beban kerja (X1) semakin rendah maka berdampak penurunan kepuasan kerja (Z).

Nilai koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,385 dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki hubungan arah

pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Semakin besar nilai koefisien kompensasi (X2) maka akan berdampak pada meningkatnya nilai kepuasan kerja (Z). Sebaliknya, jika nilai koefisien kompensasi (X2) semakin rendah maka berdampak penurunan kepuasan kerja (Z).

$$\text{Persamaan 2} = Y : 0,205X1 - 0,224X2 - 0,270Z$$

Nilai koefisien beban kerja (X1) sebesar 0,205 dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki hubungan arah pengaruh positif terhadap *Turnover intention* (Y). Semakin besar nilai koefisien beban kerja (X1) maka akan berdampak pada meningkatnya nilai *Turnover intention* (Y). Sebaliknya, jika nilai koefisien beban kerja (X1) semakin rendah maka berdampak penurunan *Turnover intention* (Y).

Nilai koefisien kompensasi (X2) sebesar -0,224 dengan angka negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki hubungan arah pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* (Y). Semakin besar nilai koefisien kompensasi (X2) maka akan berdampak pada menurunnya nilai *Turnover intention* (Y). Sebaliknya, jika nilai koefisien kompensasi (X2) semakin rendah maka berdampak meningkatnya *Turnover intention* (Y).

Nilai koefisien kepuasan kerja (Z) sebesar -0,270 dengan angka negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki hubungan arah pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* (Y). Semakin besar nilai koefisien kepuasan kerja (Z) maka akan berdampak pada menurunnya nilai *Turnover intention* (Y). Sebaliknya, jika nilai koefisien kepuasan kerja (Z) semakin rendah maka berdampak meningkatnya *Turnover intention* (Y).

4.3.4 Uji Analisis Path

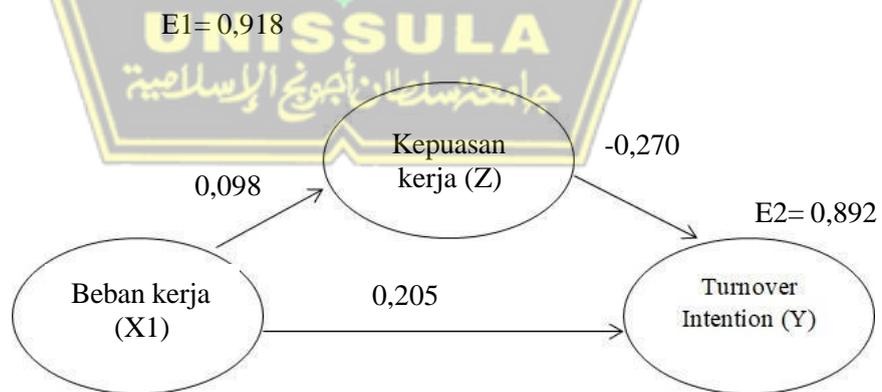
Tabel 4. 12 Hasil uji analisis path

Model persamaan	Standardized Coefficient	Sig
Persamaan 1		
Beban kerja (X1)	0,098	0,297
Kompensasi (X2)	0,385	0,000
Persamaan 2		
Beban kerja (X1)	0,205	0,027
Kompensasi (X2)	-0,224	0,025
Kepuasan Kerja (Z)	-0,270	0,008

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis path pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa :

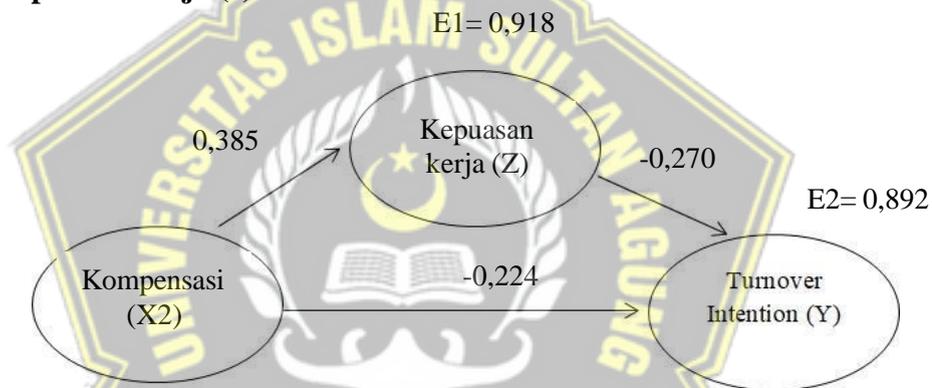
- a. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z)



Gambar 4. 1 Model jalur 1

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pengaruh langsung beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,205. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebesar $0,098 \times -0,270 = 0,026$ yang mana lebih kecil dari pengaruh langsung. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening atau beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* dan tidak melalui kepuasan kerja.

b. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (y) melalui kepuasan kerja (z)



Gambar 4. 2 Model jalur 2

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,224. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar $0,385 \times -0,270 = -0,103$. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* dan melalui kepuasan kerja.

4.3.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4. 13 Hasil uji t

Model Persamaan	Sig-t	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Keterangan
Persamaan 1			1,984	
Beban kerja (X1)	0,297	1,049		H1 Ditolak
Kompensasi (X2)	0,000	4,130		H2 Diterima
Persamaan 2			1,984	
Beban kerja (X1)	0,027	2,242		H3 Diterima
Kompensasi (X2)	0,025	-2,270		H4 Diterima
Kepuasan Kerja (Z)	0,008	-2,726		H5 Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis (uji t) penelitian, maka diperoleh keterangan sebagai berikut :

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai sig-t $0,297 > 0,05$. Nilai t hitung sebesar $1,049 < t$ tabel 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasankerja.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai sig-t $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung sebesar $4,130 > t$ tabel 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya

terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t pada variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention* mendapatkan nilai sig-t $0,027 < 0,05$. Nilai t hitung sebesar $2,242 > t$ tabel $1,984$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

b. Pengaruh kompensasi terhadap *Turnover intention*

Hasil uji t pada variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention* mendapatkan nilai sig-t $0,025 < 0,05$. Nilai t hitung sebesar $-2,270 > t$ tabel $1,984$. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t pada variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention* mendapatkan nilai sig-t $0,008 < 0,05$. Nilai t hitung sebesar $-2,726 > t$ tabel $1,984$. Hal ini menunjukkan bahwa H5 diterima dan H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 14 Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Persamaan	R Square	Adjusted R- Square
Persamaan 1 Beban kerja (X1) Kompensasi (X2)	0,157	0,139 atau 13,9 %
Persamaan 2 Beban kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Z)	0,204	0,179 atau 17,9 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

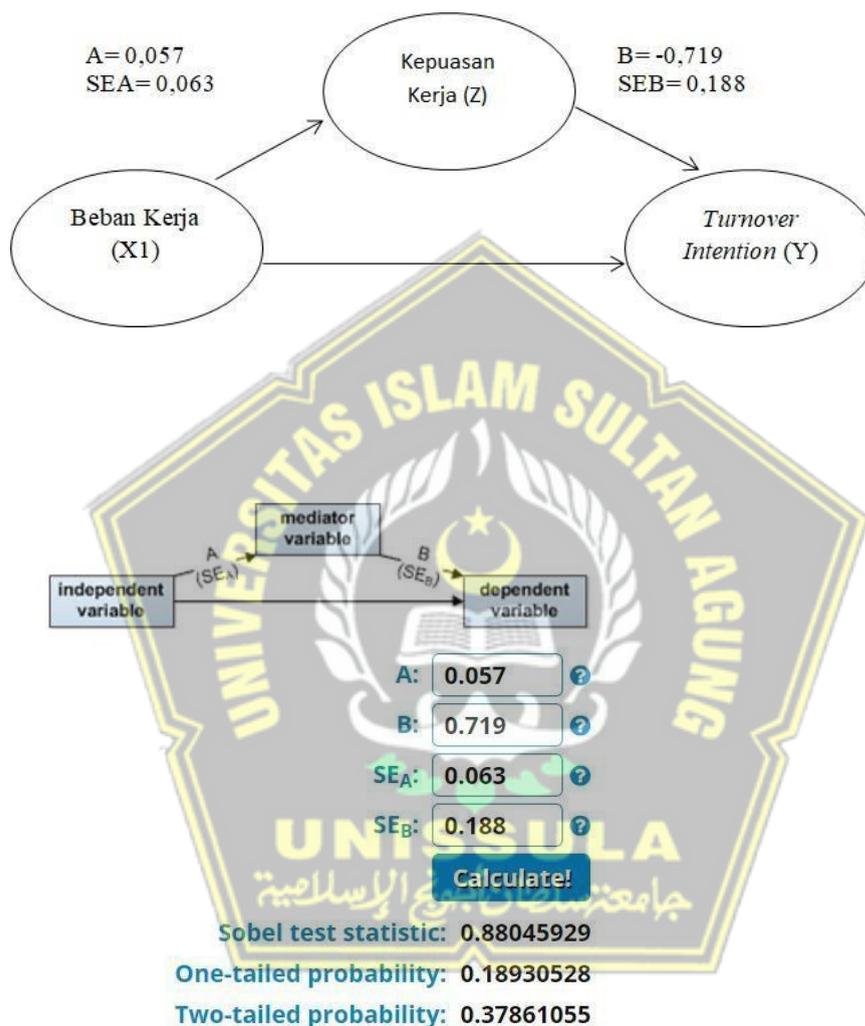
Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa hasil tabel uji koefisien determinasi nilai Adjusted R-Square untuk model persamaan 1 sebesar 0,139 atau 13,9 %. Nilai ini berada dibawah 50% yang artinya kemampuan beban kerja dan kompensasi dalam menjelaskan dan memprediksi kepuasan kerja hanya sebesar 13,9 %. Sementara sisanya sebesar 86,1 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pada model persamaan 2 diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,179 atau 17,9 %. Nilai ini berada dibawah 50% yang artinya kemampuan beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan dan memprediksi *turnover intention* hanya sebesar 17,9 %. Sementara sisanya sebesar 82,1 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4.3.7 Uji Sobel Tes

Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi dan menjadi

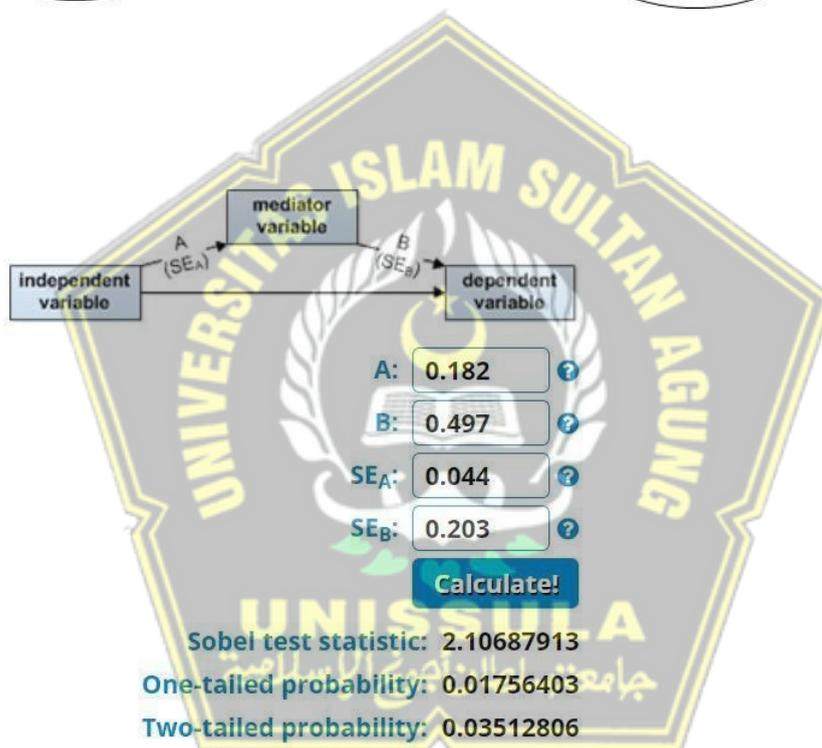
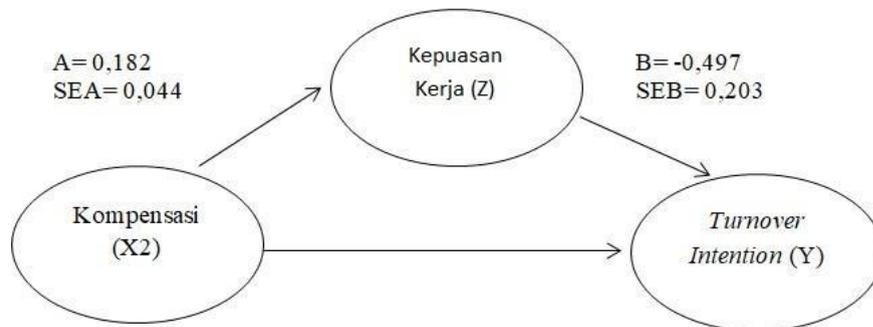
variabel intervening antara beban kerja dan *turnover intention*, maka dilakukan uji sobel sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Hasil uji sobel beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji sobel tes pada model 1 diatas, menunjukkan nilai signifikansi yang terindikasi melalui Two-tailed probability sebesar $0,378 > 0,05$. Dan nilai sobel tes sebesar $0,88 < 1,96$ yang merupakan nilai kritis. Artinya variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap

turnover intention atau variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening. Maka dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak dan H0 diterima.



Gambar 4. 4 Hasil uji sobel kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil uji sobel tes pada model 2 menunjukkan nilai signifikansi yang terindikasi melalui Two-tailed probability sebesar $0,035 < 0,05$. Dan nilai sobel tes sebesar $2,106 > 1,96$ yang merupakan nilai kritis. Artinya variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* atau variabel kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening. Maka dapat

disimpulkan bahwa H_7 diterima dan H_0 ditolak.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian signifikansi sebesar $0,297 > 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dan terbukti bahwa indikator beban kerja kuantitatif, dan beban kerja kualitatif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap indikator bekerja dengan perasaan senang, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi. Artinya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Ada kemungkinan hal ini dipicu oleh rata-rata karyawan yang berusia muda (rentang 20-30) yang mana meskipun beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, namun tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dirasakan karyawan itu sendiri. Dan juga indikator penelitian yang digunakan berbeda dengan penelitian terdahulu.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kirana et al. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4.2 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dan terbukti bahwa indikator gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan program pensiun berpengaruh positif secara signifikan terhadap indikator bekerja

dengan perasaan senang, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi. Artinya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yaitu karyawan bekerja dengan perasaan senang karena mendapat kompensasi berupa gaji dan fasilitas yang baik dari perusahaan.

Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan setiap tahunnya, hal ini membuat karyawan merasa puas karena telah mendapatkan haknya berupa tunjangan hari raya. Setelah karyawan mendapat tunjangan hari raya, karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan senang.

Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Endeka et al., 2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Pengaruh Beban kerja terhadap turnover intention

Hasil pengujian signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa indikator beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif berpengaruh secara positif signifikan terhadap indikator *thinking to quit, intent to search, dan intent to quit*. Artinya semakin tinggi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif yang dirasakan karyawan maka akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, dan mencari pekerjaan lain.

Semakin tinggi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif maka

akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan juga merasa terbebani jika harus mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya, hal ini akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpikir keluar dari perusahaan. Beban kerja yang dirasakan karyawan berupa pekerjaan yang berlalu banyak dan waktu singkat membuat karyawan merasa kelelahan, apabila hal ini terjadi terus menerus karyawan akan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih ringan dan beban kerja yang tidak terlalu banyak. Karyawan pada bagian produksi mixing memiliki beban kerja yang lebih berat dari karyawan bagian lain. Karyawan bagian produksi mixing memiliki tugas untuk mengangkat bahan bahan kopi yang beratnya mencapai 30kg. Hal ini mengapa karyawan pada bagian produksi mixing didominasi oleh laki-laki yang memiliki tenaga lebih kuat. Hal ini membuat karyawan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih ringan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurnia Illahi et al., (2022) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4.4 Pengaruh kompensasi terhadap Turnover intention

Hasil pengujian signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa indikator gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan program pensiun berpengaruh negatif signifikan terhadap indikator *thinking to quit, intent*

to search, dan intent to quit. Artinya semakin tinggi gaji, insentif, tunjangan yang diterima oleh karyawan maka akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Perusahaan memberikan tunjangan insentif tambahan kepada para leader line yang mana memiliki tugas dan bertanggung jawab terhadap line produksi, hal ini membuat para leader merasa tanggung jawab yang mereka lakukan dihargai lebih oleh perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki posisi atau jabatan sebagai leader line tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau mencari alternatif pekerjaan lain, karena mereka mendapat tunjangan yang lebih dari karyawan lain.

Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* dapat dikurangi dengan memberikan kompensasi yang baik terhadap karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negativesignifikan terhadap *turnover intention*.

4.4.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Hasil pengujian signifikansi $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini

menunjukkan bahwa indikator bekerja dengan perasaan senang, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi berpengaruh negatif signifikan terhadap indikator *thinking to quit*, *intent to search*, dan *intent to quit*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan yang memiliki moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi yang tinggi di perusahaan tempatnya bekerja, memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Karyawan memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi karena salah satunya peran dari para leader yang memberikan briefing atau arahan kepada karyawan mengenai target pekerjaan yang akan dicapai. Dengan adanya pengingat atau arahan dari leader, karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan mereka dengan disiplin yang baik. Hal itu membuat karyawan memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi. Dengan moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi membuat karyawan tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* dapat dikurangi dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bagus & Satrya, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif

signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4.6 Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap turnover intention

Hasil uji sobel menunjukkan nilai sebesar 0,378. Artinya nilai uji sobel > 0,05 sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka akan berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening. Hal ini karena beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

Hal ini sejalan dan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prabowo, Aji, et.al 2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

4.4.7 Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antar kompensasi terhadap turnover intention

Hasil uji sobel menunjukkan nilai sebesar 0,035. Artinya nilai uji sobel < 0,05 sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang tinggi, kemudian berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kemudian dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima oleh karyawan rendah maka dapat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi rendah, dan berdampak pada meningkatnya tingkat *turnover intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention*, atau beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Hal ini sejalan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Galuh Candra Olivia et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara kompensasi terhadap *turnover intention*, dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT Javaprima Abadi.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi yang diterima oleh karyawan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi.
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan *outsourcing* PT Javaprima Abadi untuk keluar dari perusahaan.
4. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention karyawan*.
6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Artinya kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan.
8. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* adalah variabel kepuasan kerja, karena memiliki nilai koefisien paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan dapat diturunkan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai implikasi hasil dari penelitian ini dan dapat dikembangkan pada masa mendatang sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja memiliki skor respon yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi tinggi. Indikator dengan penilaian

tertinggi yaitu “Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan diluar jobdesk/tanggung jawab saya”, diharapkan perusahaan dapat menurunkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan tidak menugaskan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, karena karyawan sudah merasa terbebani dengan pekerjaannya sendiri. Dengan menurunnya tingkat beban kerja karyawan, diharapkan mampu menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi.

2. Variabel kompensasi memiliki skor penilaian terendah yaitu pada indikator “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus tambahan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja”. Diharapkan perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa bonus tambahan kepada karyawan, agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki skor penilaian terendah yaitu pada indikator “Saya melakukan pekerjaan saya dengan senang hati”, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Java Prima Abadi dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin yang kompeten, dan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan. Sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan

memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

4. Variabel *turnover intention* memiliki skor penilaian tertinggi yaitu “Saya berencana untuk mencari lowongan pekerjaan lain” diharapkan perusahaan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Hal ini dapat dilakukan dengan mengurangi beban kerja karyawan, memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan, dan variabel variabel lain diluar penelitian seperti kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja, jenjang karir, dan lain sebagainya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Nilai R square pada persamaan 1 dan persamaan 2 cukup rendah yaitu hanya 13,9 % dan 17,9 % dimana nilai ini kurang dari 60%. Artinya variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja kurang mampu menjelaskan variabel *turnover intention*.
2. Variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian mendatang hendaknya dapat menggunakan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, seperti variabel

kepemimpinan, lingkungan kerja, yang pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hayati et.al (2021) sehingga diharapkan mampu meningkatkan nilai R Square.

2. Penelitian mendatang perlu menggunakan variabel mediasi yang lain yang dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* seperti variabel stress kerja. Sehingga variabel yang digunakan dapat menjadi variabel intervening.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17.
<https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Agustin, D. I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2), 75–83.
<https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>
- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312.
<https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul714>
- Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). The Effect of Workload on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction on Employees of PT PLN (Persero) Malang. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(03), 218–225.
<https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22747>
- Bawawa, A., Lengkong, V., Taroreh, R., Audi Bawawa, A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung Effect of Job Sattisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention At Pt.Sig Asia Bitung City. *Emba*, 9(2), 785–795.
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT . ABC) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana , Kranggan. *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14.
<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191–206.
<https://doi.org/10.1080/13678860600616305>
- Chepchumba, T. R., & Kimutai, B. D. (2017). The Relationship Between Employee Compensation and Employee Turnover in Small Businesses Among Safaricom Dealers in Eldoret Municipality,

- Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(2), 490–501. <http://ijecm.co.uk/>
- David, M., & Solichin, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 587–597. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.918>
- Endeka, R., Rumawas, W., & Tumbel. T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fishbein, D., Nambiar, S., McKenzie, K., Mayorga, M., Miller, K., Tran, K., Schubel, L., Agor, J., Kim, T., & Capan, M. (2020). Objective measures of workload in healthcare: a narrative review. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 33(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-12-2018-0288>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Fujiana, R., & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt Indotirta Jaya Abadi, Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghazali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>

- Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. "X." *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, Malayu. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisirevisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. (1987) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2* yogyakarta BPFE
- I. Robert L. Mathis II. John H. Jackson (2006) *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Isti Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Islamy, K. A., Damayanti, E., Tridayanti, H., & Putra, B. A. (2021). Effect of Workload and Leadership on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediation Variable on Employees of PT. World Innovative Telecommunications. *International Journal of Integrated Education, Engineering Business*, 4(2), 97–108.
- Jayasri, R. I. A., & Annisa, I. T. (2023). Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator. *Research of Business and Management*, 1(1), 10–20. <https://doi.org/10.58777/rbm.v1i1.19>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Kurnia Illahi, V. P., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The Effect of Workload and Compensation System on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediating Variable in PT. Xyz. *Journal of Social Research*, 2(1), 79–87. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.473>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Libertus Jehani, (2008), *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta : Forum Sahabat

- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*,7(4), 4671–4680.
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936– 3961.
- 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. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259– 293.
- Mobley (2011). pergantian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya. jakarta: PT pustaka binaman pressindo
- Munandar, A.S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta UI Press
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2), 1–11.
- Nurrahman, A. R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Studi Kasus Di Pt Terminal Teluk Lamong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1), 88–100.
- Panggabean, Mutiara. S . (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

- Pradana, A., & Salehudin, I.(2013) " Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Akuntan Publik Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja". Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Depok.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Pranowo, R. S. (2016). Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv . Sukses Sejati Computama) Employees Turnover Intention With Job Tenure As Moderating. *Jurnal Profita*, 4(4), 1–11.
- Purwanto. (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Journal Studi Manajemen Indonesia*, 1(1), 96.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT .TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1–9.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: Theory validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564–579. <https://doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015>
- Riansari, T., & Sudiro, A. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang)*. 66, 811–820.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Rivai, V., Ramly, M., & Arafah, W. (2015). Manajemen Sumber Daya

Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Ketiga). Jakarta : RajagrafindoPersada.

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour* (8th ed.). AU: Pearson Higher Education.

Roslan, M., Nor, M., Sakat, A. A., Sulaiman, A., & Naim, A. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Faculty of Business Management , Department of Al Quran and Al Sunnah Studies ,. August 2016.*

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.

Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.

Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>

Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>

Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>

Setianto, C. I., Hadi, S. P., Hermani, A., & Seno, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, X(3), 1238–1246.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Arika*, Volume 5(2), 84–98.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (23rd ed.). Alfabeta.

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang menyebabkan Turnover Intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215– 1224.
- Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26359>
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2132. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/28493/18689>
- Zakaria, R., & Isthofaina, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Jurnal Ekonomi*, 8(1), 82–97.

