

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA**

**(Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap
Lumba-Lumba Turen)**

SKRIPSI



Oleh

PUTRI NUR SALSABILA

NIM : 18510089

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA**

**(Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap
Lumba-Lumba Turen)**

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

PUTRI NUR SALSABILA

NIM : 18510089

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
KEPUASAN KERJA**

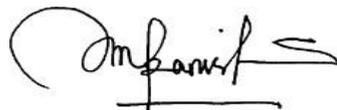
**(Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap
Lumba-Lumba Turen)**

SKRIPSI

Oleh
PUTRI NUR SALSABILA
NIM : 18510089

Telah disetujui pada tanggal 14 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani, M.Si
NIP. 19750426 20160801 2 042

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
180406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap
Lumba-lumba Turen)

SKRIPSI

Oleh
PUTRI NUR SALSABILA
NIM: 18510089

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan
Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 27 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Sugeng Ali Mansur. S.S., M.Pd
NIP 197809292014111001
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati. M.Si., MM
NIP 19750426201608012042
3. Penguji Utama
Syahirul Alim. MM
NIP 197712232009121002

Tanda Tangan

()

()

()



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan. SE., MM.
NIP 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nur Salsabila
NIM : 18510089
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen)”

adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan “**Duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**Klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun

Malang, 14 Juni 2022

Hormat Saya,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow rectangular stamp. The stamp contains the text 'METRI TEL' and '24915AJ189442251'.

Putri Nur Salsabila

NIM: 18510089

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ridha Allah SWT saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya serta suami saya yang telah mendukung secara mental dan finansial. Terimakasih atas doa-doa yang selalu dipanjatkan. Semoga apa yang Ayah, Mama dan Mas Jeje lakukan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

HALAMAN MOTTO

“Win without bragging and lose without complaining”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, karena atas Rahman dan Rahim-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen”. Sholawat serta salam kita panjatkan kepada Baginda Alam Rahmatan lil’alamin, Muhammad SAW yang telah membimbing kita dengan ajaran-ajarannya sehingga kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman dan islam.

Pada kesempatan ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana

Malik Ibrahim Malang.

6. Suami penulis, Jev Junior yang telah mengerahkan segala perjuangan, bantuan, serta kasih sayang yang tak terhingga sampai di titik ini. Hidup menjadi begitu mudah dan berarti ketika memiliki pasangan hidup yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi suami yang sempurna.
7. Kedua orang tua penulis Abdul Rozak dan Lilik Sri Wahyuni yang selalu memberi dukungan kasih sayang, moral dan finansial. Mertua penulis Zevrizal Reza dan Nur Yanti, serta Nenek Hj. Fatimah, Wati'ah dan Tamty yang selalu mendoakan dengan tulus untuk cucunya.
8. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2018, Ladyboss, Trio Macan, dan sahabat-sahabatku yang selalu membantu dan memberikan dukungan, kritik dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.
9. Seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat disebutkan satu- persatu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Tidak lupa untuk diriku sendiri, terimakasih karena sudah percaya diri, terima kasih karena sudah melakukan segala kerja keras ini, terima kasih karena sudah tidak menggubris hari libur, terima kasih karena sudah tidak pernah berhenti, terima kasih karena sudah menjadi diri sendiri.
11. *Last but not least*, skripsi ini adalah saksi bisu seorang calon ibu yang tengah belajar dengan sungguh-sungguh dan berhasil menyelesaikan dengan baik demi menjadi seorang ibu yang berpendidikan.

Kupersembahkan hal kecil istimewa ini untuk calon putra-putriku kelak.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, 15 Juni 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

COVER

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
مستخلص البحث.....	xix
BAB I.....	20
PENDAHULUAN.....	20
1.1 Latar Belakang	20
1.2 Rumusan Masalah.....	29

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	29
BAB II.....	31
TINJAUAN PUSTAKA	31
2.1 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Kajian Teoritis	43
2.2.1 Turnover Intention	43
2.2.2 Beban Kerja.....	50
2.2.3 Kompensasi.....	55
2.2.4 Kepuasan Kerja	65
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	70
2.4 Kerangka Pemikiran.....	75
2.5 Hipotesis	76
BAB III	79
METODE PENELITIAN	79
3.1 Lokasi Penelitian	79
3.2 Jenis dan Metode Penelitian	79

3.3 Populasi dan Sampel.....	79
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	80
3.5 Metode Pengumpulan Data	80
3.6 Skala Pengukuran	81
3.7 Definisi Operasional	82
3.8 Model Analisis Data	86
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	86
3.9 Analisis Jalur (Path Analysis)	88
3.10 Uji Hipotesis.....	91
BAB IV.....	93
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	93
4.1 Hasil Penelitian.....	93
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	93
4.1.2 Waktu dan Tempat	94
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden	95

4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	99
4.1.4 Pembahasan	116
BAB V	126
PENUTUP	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA.....	128
BUKTI KONSULTASI.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pengukuran <i>Kuesioner Pra-survey Turnover Intention</i>	26
Tabel 2. 1 Tabel Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3. 1 Skor Pengukuran Data (Skala Likert).....	81
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	95
Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	96
Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	96
Tabel 4. 4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	97
Tabel 4. 5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	98
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	99
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	101
Tabel 4. 8 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	101
Tabel 4. 9 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	102
Tabel 4. 10 Tabulasi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	103
Tabel 4. 11 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	104
Tabel 4. 12 Uji Model (<i>Loading Factor</i>)	105
Tabel 4. 13 Uji Outer Model (<i>Average Variance Extracted</i>).....	106
Tabel 4. 14 Uji Outer Model (<i>Composite Reliability</i>)	107
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi (R ²)	109
Tabel 4. 16 Parameter dan T Statistik	110
Tabel 4. 17 Mediasi (Specific Indirect Effect)	112
Tabel 4. 18 Hasil Uji Sobel (X1).....	115

Tabel 4. 19 Hasil Uji Sobel (X2).....	116
---------------------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	75
Gambar 3. 1 Hipotesis 1	88
Gambar 3. 2 Hipotesisi 2.....	89
Gambar 3. 3 Hipotesis 3.....	89
Gambar 3. 4 Hipotesis 4.....	89
Gambar 3. 5 Hipotesis 5.....	89
Gambar 3. 6 Hipotesis 6.....	90
Gambar 3. 7 Hipotesis 7.....	90
Gambar 4. 1 <i>Outer Model</i>	108
Gambar 4. 2 <i>Inner Model</i>	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	134
Lampiran 2	136
Lampiran 3	138
Lampiran 4	143
Lampiran 5	145
Lampiran 6	147
Lampiran 7	148
Lampiran 8	149
Lampiran 9	150

ABSTRAK

Salsabila, Putri Nur., 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen)”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci : Beban kerja, Kompensasi, *Turnover intention*, Kepuasan kerja.

Bagi banyak pemberi kerja di seluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai *key player*. Dengan adanya SDM yang berketerampilan tinggi, organisasi dapat menjadikannya sebagai asset keunggulan kompetitif. Dalam upaya memenangkan persaingan kompetitif tersebut, tuntutan-tuntutan perusahaan kepada para karyawan yang tidak sebanding dengan kemampuannya akan berdampak buruk dimana kepuasan kerja mereka pasti akan menurun dan berpikir untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan yang kemudian terjadilah perputaran pegawai (*Turnover Intention*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan kompensasi mempengaruhi *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan metode PLS menggunakan bantuan SmartPLS 3.0. Variabel yang diteliti adalah Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), *Turnover Intention* (Y) dan Kepuasan Kerja (Z).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen.

ABSTRACT

Salsabila, Putri Nur., 2022, Thesis, Title: "The Influence of Workload and Compensation on Turnover Intention Through Job Satisfaction (Study on Employees of the Turen Cap Lumbalumba Chips Factory)"

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Sc., MM

Keywords : Workload, Compensation, Turnover intention, Job satisfaction.

For many employers around the world, the function of human resources is as a key player. With the presence of highly skilled human resources, the organization can make it an asset of competitive advantage. In an effort to win the competitive competition, the company's demands on employees who are not commensurate with their abilities will have a bad impact where their job satisfaction will definitely decrease and they think about moving and even leaving the company which then results in employee turnover (Turnover Intention). This study aims to determine how workload and compensation affect Turnover Intention with job satisfaction as a mediating variable.

This study uses a quantitative approach. The object of this research is the employee of Turen Lumba Lumba Chips Factory. The data was collected using a questionnaire and processed using the PLS method using the help of SmartPLS 3.0. The variables studied were Workload (X1), Compensation (X2), Turnover Intention (Y) and Job Satisfaction (Z).

The results of this study indicate that workload has a significant effect on turnover intention, workload has a significant effect on job satisfaction, compensation has no effect on turnover intention, compensation has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on turnover intention, job satisfaction is able to mediate the effect of burden work on turnover intention, and job satisfaction were not able to mediate compensation on turnover intention at Cap Lumba-lumba Chips Factory Turen.

مستخلص البحث

سالسابيلا ، بوتري نور ، 2022 ، أطروحة ، العنوان: "تأثير عبء العمل والتعويض على نية الدوران (Turen Cap Lumbalumba Chips Factory) دراسة عن موظفي مصنع) من خلال الرضا الوظيفي MM ، ماجستير ، Vivin Maharani Ekowati. المشرف: د
الكلمات المفتاحية: عبء العمل ، التعويض ، نية الدوران ، الرضا الوظيفي

بالنسبة للعديد من أرباب العمل حول العالم ، تعتبر وظيفة الموارد البشرية كلاعب رئيسي. مع وجود موارد بشرية ذات مهارات عالية ، يمكن للمنظمة أن تجعلها أصلاً للميزة التنافسية. في محاولة للفوز بالمنافسة التنافسية ، سيكون لمطالب الشركة على الموظفين الذين لا يتناسبون مع قدراتهم تأثير سيئ حيث سينخفض رضاهم الوظيفي بالتأكيد ويفكرون في الانتقال وحتى مغادرة الشركة مما يؤدي بعد ذلك إلى دوران الموظفين (نية دوران). تهدف هذه الدراسة إلى تحديد كيفية تأثير عبء العمل والتعويض على نية الدوران مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط

Turen Lumba Lumba تستخدم هذه الدراسة نهجاً كميًا. الهدف من هذا البحث هو موظف مصنع بمساعدة PLS تم جمع البيانات باستخدام استبيان ومعالجتها باستخدام طريقة Chips Factory. ونية ، (X2) والتعويض ، (X1) كانت المتغيرات التي تمت دراستها هي عبء العمل SmartPLS 3.0. (Z) والرضا الوظيفي (Y) الدوران

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن عبء العمل له تأثير كبير على نية الدوران ، وعبء العمل له تأثير كبير على الرضا الوظيفي ، والتعويض ليس له تأثير على نية الدوران ، والتعويض له تأثير كبير على الرضا الوظيفي ، والرضا الوظيفي له تأثير كبير على معدل الدوران النية ، الرضا الوظيفي قادر على التوسط في تأثير عبء العمل على نية الدوران ، ولم يكن الرضا الوظيفي قادرًا على التوسط في التعويض على نية الدوران في مصنع Turen Cap Lumbalumba Chips Factory.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, pertumbuhan ekonomi yang begitu pesat membawa perubahan dalam berbagai macam aspek kehidupan. Tak terkecuali pada perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Perubahan lingkungan yang sangat cepat mengakibatkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dalam berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik. Begitu banyak cara yang telah dilakukan perusahaan seperti dengan meningkatkan kualitas SDM. Sumber daya manusia adalah pelaksana pada sebuah perusahaan yang akan mengelola serta memanfaatkan unsur-unsur seperti vahan baku, modal, dan mesin yang terdapat pada perusahaan yang nantinya unsur-unsur tadi dapat digunakan secara efektif dan efisien (Bimaputra & Purwoto, 2020). Bagi banyak perusahaan di seluruh dunia, fungsi SDM adalah sebagai pemain kunci (key player) dari upaya pencapaian tujuan-tujuan tersebut (Andika dan Imam, 2013). Dengan adanya SDM yang berketerampilan tinggi, organisasi dapat menjadikannya sebagai asset keunggulan kompetitif sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan memenangkan persaingan. Dalam upaya memenangkan persaingan kompetitif tersebut, tuntutan-tuntutan perusahaan kepada para karyawan yang tidak sebanding dengan kemampuannya akan berdampak pada psikologi mereka (Kumara, 2017). Beberapa karyawan mungkin tidak mampu dan tertekan terhadap

beberapa macam tekanan dari organisasi yang menuntut mereka untuk mencapai target. Dalam hal tersebut, mereka akan cenderung merasa terbebani, yang dimana kepuasan kerja mereka pasti akan menurun dan berpikir untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan.

Sebuah organisasi tidak akan pernah lepas oleh bayang-bayang perputaran pegawai atau yang kerap disebut *Turnover Intentions* adalah sebuah tingkat keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dipicu oleh banyak hal seperti keinginan karyawan tersebut memperoleh pekerjaan yang lebih baik lagi dan lebih layak dari sebelumnya (Putrianti, 2014). Sering ditemui jika *turnover* juga dapat berupa pengunduran diri, pindah, keluar unit organisasi, berhenti atau matinya anggota organisasi. *Turnover* adalah salah satu fenomena yang sering terjadi dalam dunia bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah perusahaan (Witasari, 2009). Dalam penelitian Zaki dan Marzolina, (2016) menyatakan bahwa *Turnover* sering kali digunakan sebagai indikator performa perusahaan dan mudah dianggap negatif sebagai akibat dari pekerjaan yang digunakan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan dengan masa depan yang lebih menjanjikan. Dampak negatif dari *Turnover Intention* untuk perusahaan antara lain perusahaan harus menyediakan tambahan waktu dan biaya untuk merekrut kembali orang-orang untuk menggantikan karyawan yang keluar (Widyadmono, 2017).

Turnover Intention dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya ialah beban kerja (Ilham, 2012). Beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan (Firdaus, 2017). Beban kerja yang ditanggung antar karyawan satu dengan yang lainnya tidak akan sama, karena jenis pekerjaan yang ditangani bermacam-macam. Tinggi maupun rendahnya beban kerja yang dimiliki karyawan tergantung dari tuntutan kerja, tanggung jawab pekerjaan yang didapatkan dan tingkat kompleksitas prosedur kerja yang berbeda-beda. Hal ini mengakibatkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktifitas tiap karyawan akan berbeda sesuai dengan beban kerjanya yang dimilikinya masing-masing (Kurniawan et al, 2016). Apabila karyawan merasakan beban kerja yang berlebih maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan dapat merugikan perusahaan sendiri. Berat maupun ringannya suatu pekerjaan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya tidak mengabaikan hal tersebut dengan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan dari masing-masing karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih ringan dalam melakukan pekerjaannya, yang nantinya akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan diharapkan hal tersebut akan menimbulkan loyalitas dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Adanya kompensasi juga tidak kalah penting dengan beban kerja. (Mahendrawan, 2015). Seorang karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan erat kaitannya dengan beban kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja, peluang karir, penghargaan, dan kompensasi (Mathis & Jackson, dalam Iman et al, 2021).

Faktor utama yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala hal yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan untuk usaha serta kinerja dari karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Onsardi, O. (2020). Seperti halnya menurut Marwansyah (2016) kompensasi juga merupakan sebuah bentuk *reward* langsung maupun tidak langsung yang adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi karyawan dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dan layak dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh Ramlall dalam Putrianti dkk (2014) yang menjelaskan bahwa pertimbangan yang digunakan karyawan atas keinginannya untuk keluar dari perusahaan ditentukan oleh faktor kompensasi. Dan kompensasi yang sesuai akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai pada penelitian Nurhasanah & Onsardi (2021) yang menyatakan bahwa pengaruh

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Sutikno (2020) dan Novia (2021) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun berbeda dengan penelitian Fransiskus (2019) dan Rizqi & Rayhan (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan mengenai beban kerja, pada penelitian Rao et al., (2021), A. Altahtoo (2018) dan Fitriani & Yusiana (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun dalam penelitian dari Novel et al., (2021) dan Bimaputra & Parwoto, (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan penelitian yang telah dipaparkan diatas dapat menjadi celah atau biasa disebut sebagai *Gap Research* dalam penelitian ini. Adanya perbedaan antar penelitian terdahulu maka peneliti menawarkan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja terhadap *Turnover Intention* (Sutikno, 2020). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaki & Marzolina (2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan pada penelitian Satya & Iga (2020) dan Ni Putu & I Wayan (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan

Turnover Intention melalui kepuasan kerja. Pengertian kepuasan kerja sendiri yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012). Dari sini dapat dimengerti bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung bagaimana individu menyikapi pekerjaannya sendiri. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Sedangkan setiap individu mempunyai kriteria kepuasan yang tidak sama sesuai system penilaian yang berlaku pada diri masing-masing. Semakin tinggi penilaian diri seorang individu terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya (Sari, 2015). Faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang paling memengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka *Turnover intention* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka *Turnover intention* karyawan cenderung lebih tinggi (Yuda & Ardana, 2017).

Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba merupakan pabrik kripik yang cukup berkembang dan di kenal di berbagai wilayah. Pabrik kripik cap lumba-lumba mampu memasarkan produknya tidak hanya dalam daerah Malang saja tetapi juga produk ini sudah mampu melebarkan sayapnya ke seluruh Jawa, Bali, dan Sumatera bahkan hingga di ekspor keluar negeri. Pabrik kripik cap lumba-lumba tidak hanya memproduksi kripik singkong berbagai macam varian rasa saja, tetapi ada beberapa

produk produk yang diproduksi lain seperti kripik pisang, kripik jagung dan produk kacang-kacangan.

Faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi aspek penting yang menentukan kualitas suatu UMKM. UMKM perlu melakukan perekrutan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang telah dimilikinya. Disisi lain, suatu perusahaan penting untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan keluar (*Turnover Intention*). Peneliti melakukan pra-survey terhadap pegawai di Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba terkait *Turnover Intention*. Hasil pra-survey yang dilakukan peneliti dengan 20 orang karyawan pada Pabrik Keripik Cap Lumba- Lumba. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan.

Tabel 1. 1
Hasil Pengukuran *Kuesioner Pra-survey Turnover Intention*

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
1	Saudara pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saudara	18	12
2	Saudara akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji/upah yang lebih besar di tempat lain	20	10
3	Saudara pernah berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan baru	21	9
4	Saudara pernah berfikir untuk berpindah ke tempat kerja yang dekat dari rumah/tempat tinggal.	21	9

5	Saudara membandingkan prospek karir di Institusi/Perusahaan Lain	11	19
6	Saudara akan mempertimbangkan mengambil Pekerjaan Lain	19	11

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil yaitu sebanyak 18 orang menyatakan pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan. Sebanyak 20 orang menyatakan akan meninggalkan perusahaan jika sudah menemukan pekerjaan dengan gaji atau upah yang lebih besar. sebanyak 21 orang menyatakan pernah berpikir untuk mencari pekerjaan yang lainnya dan pernah berpikir untuk pindah ke tempat kerja yang lebih dekat dengan rumah. 11 karyawan menyatakan bahwa pernah membandingkan prospek karir di perusahaan lain. 19 karyawan memperkirakan untuk mengambil pekerjaan lain. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui jika tingkat *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba cukup tinggi.

Kepuasan kerja pada Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba pada dasarnya berbeda-beda dan tidak sama antar satu individu dengan individu yang lain karena bersifat individual. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa menurut beberapa karyawan pekerjaan yang dilakukan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan akan mengerjakan tugas dan terasa monoton sehingga menimbulkan kejenuhan, kerja sama yang terjadi antar karyawan juga terlihat kurang baik dan kurang saling mendukung satu sama lain. Kurang eratnya hubungan antar karyawan yang terlihat dari

minimnya interaksi antar karyawan dan kurangnya dukungan sesama karyawan dapat mengakibatkan suasana yang kurang enak. Selain itu juga dapat menimbulkan ketegangan dan tekanan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dengan lingkungan kerja sehingga karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Masalah mengenai kepuasan kerja juga terjadi pada karyawan kontrak. Dalam hal ini karyawan jarang memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi karena statusnya yang hanya karyawan kontrak dan hanya sementara.

Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya dapat menimbulkan efek negatif yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini masih sangat jarang diperhatikan dan akan menjadi masalah yang serius pada perusahaan tak terkecuali pada Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba. Apabila pegawai pada Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa masalah-masalah tersebut harus segera diatasi. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin besar dan bisa menimbulkan masalah yang baru.

Adanya perbedaan hasil beberapa penelitian antara beban kerja, kompensasi dan *Turnover Intention*, kemudian pada penelitian ini ditambahkan variabel mediasi berupa kepuasan kerja, serta

fenomena yang menjadi alasan dilakukan penelitian. sehingga dapat dikembangkan dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang ada, dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah Kepuasan Kerja mampu memidiasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah Kepuasan Kerja mampu memidiasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menarik tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

- 2) Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*
- 3) Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- 4) Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
- 5) Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
- 6) Menganalisis Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*
- 7) Menganalisis Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan hasil yang dapat dijadikan sebagai referensi dan masukan serta bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengatasi *Turnover Intention* melalui beban kerja dan kompensasi.

b. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjelaskan mengenai persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yang akan digunakan sebagai landasan penelitian:

Penelitian yang dilakukan oleh Lili dan Nina (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 129 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan *path analysis* dan regresi berganda (multiple regression). Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Umar A. Altahtoo (2018) dalam penelitiannya “The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee *Turnover Intention* in the Madinah Government of Saudi Arabia”. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jumlah sampel 56. Penentuan sampel dengan teknik quota random sampling dan mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja secara signifikan dan

positif berhubungan dengan *Turnover Intention*, lalu ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *Turnover Intention*.

Inayat Hanum (2021) dalam judul penelitiannya “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel..menggunakan population sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwas stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Lalu dalam penelitian Ni Putu & I Wayan (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar” menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction, job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dan job satisfaction dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi *Turnover Intention* di PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dimana dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi sebagai variabel independent, job satisfaction sebagai

variabel intervening dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Super Horeca Niaga dengan jumlah 50 orang. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

Sedangkan berdasarkan pada penelitian Rizqi & Rayhan (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Liebra Permana” yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), kompensasi (X3), beban kerja (X4), dan *Turnover Intention* (Y). Hasil dari penelitian ini adalah Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada PT Liebra Permana. Sedangkan Kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Liebra Permana. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Selaras pada penelitian Fransiskus (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX”. Hasil dari penelitian

ini ialah Kompensasi..tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitme*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT IDX yaitu sebanyak 148 orang. Sampel penelitian ini adalah 108 orang.

Noviana & Setyo (2020) “The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on *Turnover Intention* Sharia Banking Company in Jakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode analisis data berupa regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 101 orang karyawan. Peneliti ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Sutikno (2020) dengan penelitiannya “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 100 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui hasil yaitu beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kompensasi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan yang terakhir beban kerja

berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*.

Sri et al., (2021) dalam judul penelitiannya “The Influence of Compensation and Job Stress on *Turnover Intention* through Mediation of Job Satisfaction”. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, serta bagaimana variabel tersebut mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena model empiris dan pengukurannya berdasarkan Pengumpulan data menggunakan metode sampling jenuh, dilakukan pada awal Januari 2021 sampai Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah 106 karyawan Marketing atau Tele Account Management (TAM) di PT.Infomedia Nusantara Malang Selanjutnya data yang diperoleh dari sampel dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (WarpPLS) Penelitian ini menganalisis 4 variabel yang terdiri dari dua variabel eksogen yaitu stres kerja dan kompensasi, dan dua variabel endogen yaitu adalah kepuasan kerja dan *Turnover Intention*. Hasil menunjukkan bahwa 1) Kompensasi dapat menurunkan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi maka semakin besar kemungkinan untuk mengurangi *Turnover Intention* karyawan. 2) Job stress dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan *Turnover Intention*. 3) Kepuasan kerja dapat mengurangi *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan untuk mengurangi *Turnover Intention*. 4) Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kepuasan kerja. 5) Stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan untuk mengurangi kepuasan kerja. 6) Kepuasan kerja telah berhasil memainkan peran dalam korelasi antara kompensasi dan niat berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention*. 7) Kepuasan kerja telah berhasil berperan dalam hubungan antara stres kerja dan *Turnover Intention*. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Imam et al., (2021) dengan penelitiannya yang berjudul “The Effect of Compensation, Work Environment, Leadership Style, and Work Load, on *Turnover Intention*”. populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan teknik proportionate stratified random sampling. Hasil

dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel yang digunakan dalam penelitian, periode penelitian, sampel yang digunakan, metode analisis, dan alat bantu yang digunakan. Adapun beberapa kesamaan dengan variabel penelitian sekarang. Yaitu variabel oleh penelitian Sutikno (2020) menggunakan beban kerja & kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kesamaan variabel juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya yaitu variabel *Turnover Intention*, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian sekarang menggunakan objek pada perusahaan monopoli yaitu Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba. Selain objek, perbedaan lain adalah jumlah sampel digunakan dan lokasi penelitian.

Tabel 2. 1

Tabel Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lili dan Nina (2020) "Analisis	Kompensasi Beban kerja Kepuasan kerja	Deskriptif kuantitatif <i>Path analysis</i>	Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja memiliki pengaruh

	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan”.	<i>Turnover Intention</i> .	dan <i>multiple regression</i> 129 sampel.	yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Umar A. Altahtoo, (2018) “ <i>The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia</i> ”.	Kepuasan kerja Beban kerja <i>Turnover Intention</i> .	Kuantitatif <i>Quota random sampling</i> Kuisisioner. 56 sampel.	Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja secara signifikan dan positif berhubungan dengan <i>Turnover Intention</i> , ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i>
3	Inayat Hanum (2021) “Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pegawai”.	Stres kerja Beban kerja Komitmen organisasi Kepuasan kerja <i>Turnover Intention</i> .	Kuantitatif <i>Population sampling. Multiple regression</i> 42 sampel.	Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , dan terakhir stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Ni Putu & I Wayan (2021) “Pengaruh	Kompensasi <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif dan kualitatif Teknik sensus	Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan

	Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar”	<i>Job satisfaction</i>	Observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner 50 sampel.	signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction, job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan job satisfaction dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> di PT. Super Horeca Niaga Denpasar.
5	Rizqi & Rayhan (2021) “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT.Liebra Permana“.	Stres kerja Kepuasan kerja Kompensasi Beban kerja <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif, Dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner Accidental sampling 55 sampel.	Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> . Sedangkan Kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Liebra Permana.

6	Fransiskus (2019) “Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> ”	Kompensasi <i>Turnover intention</i> <i>Organizational commitment</i>	Kuantitatif Dilakukan secara langsung dengan menyebar kuesioner	Pertama, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kedua, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> . Ketiga, <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Keempat, <i>Organizational Commitment</i> dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .
7	Noviana dan Setyo (2020) The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on <i>Turnover Intention</i> Sharia Banking Company in Jakarta.	Kepemimpinan transformasional Persepsi dukungan organisasi Beban kerja <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif <i>Multiple regression</i> Teknik nonprobability 101 sampel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa yang paling mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> adalah beban kerja.

8	Sutikno (2020) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.	Beban kerja Kompensasi <i>Turnover Intention</i> Kepuasan kerja	Kuantitatif Propotional random sampling <i>Multiple regression</i> 100 sampel.	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .
9	Sri et al., (2021) “ <i>The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction</i> ”.	Kompensasi Stres kerja <i>Turnover intention</i> Kepuasan kerja	Kuantitatif <i>Explanatory Research Partial Least Square</i> (WarpPLS)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dapat menurunkan <i>Turnover intention</i>. - Stres kerja dapat meningkatkan <i>Turnover intention</i>. - Kepuasan kerja dapat mengurangi <i>Turnover intention</i>. - Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. - Stres kerja dapat menurunkan

				<p>kepuasan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja telah berhasil memainkan peran dalam korelasi antara kompensasi dan niat berpindah - Kepuasan kerja telah berhasil berperan dalam hubungan antara stres kerja dan <i>Turnover Intention</i>
10	<p>Iman et al., (2021) <i>“The Effect of Compensation, Work Environment, Leadership Style, and Work Load, on Turnover Intention”</i></p>	<p>Kompensasi Lingkungan Kerja Gaya kepemimpinan Beban kerja <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Deskriptif dan verifikatif Survei Teknik <i>proportionate stratified</i> random sampling. 92 sampel.</p>	<p>1) Uji secara simultan; Kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, berpengaruh secara simultan terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>2) Kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>Dan 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada variable penelitian, periode penelitian, sampel penelitian, metode analisis, dan software statistik yang digunakan. Adapun

beberapa kesamaan dengan variable penelitian sekarang. Yaitu variable oleh penelitian Sutikno (2020) menggunakan beban kerja & kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Kesamaan variable juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya yakni variable *TurnoverxIntention*, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti. Dan penelitian sekarang menggunakan objek pada Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba. Selain objek, perbedaan lain adalah jumlah sampel digunakan dan lokasi penelitian.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Turnover Intention

2.2.1.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention menurut Mobley (2011) merupakan sebuah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang dilakukan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Menurut Rivai et al. (2015) *Turnover Intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu perusahaan atau pindah ke perusahaan yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri.

Kartono (2017) menjelaskan *Turnover Intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari

sebuah organisasi atau perusahaan atau bisa disebut sebagai sebuah pengunduran diri karyawan dari sebuah perusahaan. Menurut Jimad, (2011) *Turnover* merupakan suatu hal yang dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Keinginan untuk meninggalkan organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Dari beberapa hasil definisi *Turnover Intention* tersebut, maka *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley, (2011) terdapat banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya diantaranya adalah:

1. Faktor individual, dalam hal ini ialah usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Kepuasan Kerja, dalam hal ini kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan individu seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang

diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

3. Komitmen organisasi. Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional . Dalam perusahaan komitmen organisasi sangatlah penting dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan adanya komitmen yang baik maka seorang karyawan akan berusaha untuk terus bekerja dan mempertahankan posisinya dalam sebuah perusahaan.

Faktor - faktor berikut ini merupakan faktor yang disebutkan oleh Rivai et al. (2015) yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* yaitu:

1. Beban Kerja

Beban kerja dapat timbul dikarenakan tugas yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, maupun karyawan tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki.

2. Lama Kerja

Karyawan yang merasa ingin pindah kerja disebabkan karena setelah bekerja, harapan-harapan semula terhadap pekerjaan berbeda dengan kenyataan yang diperoleh.

3. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya sebuah hubungan yang saling menguntungkan dan membantu sesama karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan sosial karyawan menjadi termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial akan cenderung mengalami stres dan tidak bersemangat dalam bekerja yang mengakibatkan berkeinginan pindah kerja.

4. Kompensasi

Kompensasi finansial maupun non finansial merupakan hal yang penting, karena dengan adanya kompensasi dapat menunjukkan upaya perusahaan dalam mengapresiasi kinerja karyawannya. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan kurang layak maka akan menimbulkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

2.2.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover Intention pada karyawan bisa berdampak pada organisasi saat karyawan memutuskan untuk benar-benar meninggalkan organisasi, karena munculnya keinginan untuk keluar itu berasal dari individu karyawan tersebut dan bukan keinginan dari pihak organisasi atau perusahaan. Dampak negatif *Turnover Intention* bagi perusahaan diantaranya dengan adanya tambahan waktu dan biaya untuk merekrut

pegawai baru sebagai ganti dari pegawai yang keluar (Widyadmono, 2017).

Dharma (2013) menyebutkan dampak *Turnover* bagi perusahaan, antara lain:

- a. Biaya latihan, termasuk waktu pengawas, HRD dan karyawan yang dilatih
- b. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, kerap kali cenderung meningkat
- c. Biaya penarikan karyawan, termasuk fasilitas dan waktu untuk wawancara pada proses seleksi karyawan, mempelajari dan penarikan.
- d. Apa yang dikeluarkan untuk karyawan bisa lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
- e. Perlu mengadakan kerja lembur guna mengejar target agar tidak ada penundaan penyerahan
- f. Adanya produksi yang hilang pada masa pergantian karyawan
- g. Adanya pemborosan karena karyawan baru
- h. Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan sepenuhnya.

Dari pernyataan diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa dampak yang akan dialami perusahaan Ketika adanya *Turnover* adalah biaya-biaya yang menyangkut operasional dan kepegawaian akan tinggi.

2.2.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Pikiran untuk pindah atau keluar, terbesit ide seseorang untuk keluar dari perusahaan karena oleh beberapa factor
- b. Adanya peluang lowongan pekerjaan yang menggiurkan, mencerminkan seseorang tertarik untuk mencari pekerjaan baru.
- c. Keinginan untuk keluar dari organisasi dalam beberapa asa mendatang. Keinginan individu untuk berpisah ke organisasi yang lain.

Menurut Mobley dalam penelitian Rocky dan Roy (2018), menyebutkan bahwa indikator *Turnover Intention* dapat diukur oleh beberapa hal berikut:

- a. *Thinking of quitting*: Adanya pemikiran individu untuk keluar atau tidak bertahan dengan organisasi atau perusahaan.
- b. *Intent to seatch*: Karyawan yang berinisiatif untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
- c. *Intent to quit*: Sikap karyawan yang memperlihatkan indikasi keluar dengan cara membatalkan pekerjaan penting atau meminimalisasi usaha dalam bekerja.

Dari pendapat Dharma dan Mobley, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari *Turnover Intention* ialah:

1. Pikiran untuk keluar
2. Kecenderungan untuk pindah mencari pekerjaan baru.

2.2.1.5 *Turnover Intention* dalam Islam

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa perputaran karyawan ialah perbandingan masuk dan keluarnya karyawan pada suatu perusahaan. Karena betapa kompleksnya dampak yang ditimbulkan oleh *Turnover Intention* yang tinggi ini, Widyadmono dan Dharma menuliskan kerugian yang akan diterima oleh perusahaan akibat tingginya perputaran karyawan diantaranya adalah perusahaan harus mengeluarkan biaya penarikan karyawan, biaya-biaya pengembangan dan harus memutar otak kembali supaya karyawan baru dapat merasa betah dan nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dalam Al-Quran sudah dijelaskan mengenai kewajiban pemberian hak. QS. An-nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا ٥٨

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.

Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Menurut Ahli Tafsir Quraish Shihab, menafsirkan bahwa ayat diatas bermakna; *“Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian, wahai orang-orang yang beriman, untuk menyampaikan segala amanat Allah atau amanat orang lain kepada yang berhak secara adil. Jangan berlaku curang dalam menentukan suatu keputusan hukum. Ini adalah pesan Tuhanmu, maka jagalah dengan baik, karena merupakan pesan terbaik yang diberikan-Nya kepada kalian. Allah selalu Maha Mendengar apa yang diucapkan dan Maha Melihat apa yang dilakukan. Dia mengetahui orang yang melaksanakan amanat dan yang tidak melaksanakannya, dan orang yang menentukan hukum secara adil atau zalim. Masing-masing akan mendapatkan ganjarannya”*.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Munandar (2014) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu karyawan dalam jangka waktu tertentu (Kurniawan et). Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah. Namun, apabila karyawan bekerja dibawah standar

perusahaan maka beban kerja yang ditanggung akan meningkat atau berlebih (Astianto, 2015).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menpan (2010) dalam Kurniawan et al (2016) menyatakan beberapa indikator beban kerja, yakni: 1. Jumlah pekerjaan, 2. Waktu kerja, 3. Tuntutan fisik, 4. Tekanan dari atasan.

2.2.2.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Santoso (2015), jenis-jenis beban kerja dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Beban Kerja Individu (BKI)

Total waktu yang digunakan oleh karyawan secara individu untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok, tambahan dan tugas lainnya pada suatu jabatan.

2. Beban Kerja Jabatan (BKJ)

Total waktu yang digunakan oleh karyawan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok pada suatu jabatan.

3. Beban Kerja Unit (BKU)

Total waktu (baku) yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok dari seluruh jabatan pada suatu unit kerja.

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Munandar (2014), mengklasifikasikan faktor-faktor beban kerja dalam pekerjaan sebagai berikut :

a) Tuntutan Fisik

Dalam hal ini kesehatan fisik seorang karyawan tetaplah yang paling utama. Dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan dituntut memiliki keadaan fisik yang prima. Oleh karena itu karyawan harus memiliki waktu istirahat yang cukup dengan dukungan fasilitas kerja yang nyaman.

b) Tuntutan Tugas

Beban kerja yang berlebihan sering kali dialami oleh karyawan. Kondisi ini mengakibatkan karyawan menjadi stres dan dapat berimbas pada kinerja karyawan. Kinerja akan mengalami penurunan.

Sedangkan menurut Manuaba dalam Fajriani dan Septiari (2015), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) meliputi:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti kondisi kerja, stasiun kerja, alat & sarana kerja, tata ruang, sikap kerja dan tempat kerja. Sedangkan tugas yang bersifat psikologi

seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan Pendidikan atau pelatihan yang diperoleh.

- b. Organisasi kerja seperti pelimpahan tugas & wewenang, masa waktu kerja, model struktur organisasi, waktu istirahat, sistem pengupahan, kerja bergilir dan kerja malam.
 - c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, psikologis, biologis dan kimiawi.
2. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh karena reaksi dari beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh ini disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif atau subjektif. Factor internal meliputi kepuasan, jenis kelamin, keinginan umur, kepercayaan, ukuran tubuh, persepsi, status gizi, motivasi, dan kondisi Kesehatan.

2.2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menpan dalam Sitepu (2013) menyatakan bahwa indikator beban kerja ialah sebagai berikut:

- a. Waktu kerja
- b. Jumlah pekerjaan
- c. Factor internal tubuh
- d. Factor eksternal tubuh.

Sementara menurut Ambar dalam Kusuma & Soesatyo (2014)

indikator beban kerja adalah:

- a. Beban kerja fisik
- b. Beban kerjaxmental
- c. Penggunaan waktu.

2.2.2.5 Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Schultz dalam Hadyanto (2018) Beban kerja adalah pekerjaan yang begitu banyak dalam suatu waktu yang ada atau mengerjakan suatu pekerjaan yang begitu sulit bagi karyawan. Sedangkan pada dasarnya manusia mempunyai kemampuan dan batas kesanggupan yang tidak sama. Oleh karenanya, Allah tidak membebani manusia di luar batas kesanggupannya. Layaknya dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا
حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لِيُكَلِّفُ اللَّهُ
نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ □ ٢٨٦

Artinya:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang

dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Menurut Ahli Tafsir Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menyatakan bahwa ayat diatas bermakna; *"Allah tidak membebani hamba-hamba-Nya kecuali dengan sesuatu yang dapat dilaksanakan. Maka, setiap orang yang mukallaf, amalnya akan dibalas: yang baik dengan kebaikan, dan yang jelek dengan kejelekan. Tunduklah kamu sekalian, hai orang-orang Mukmin, dengan berdoa, "Ya Tuhan, jangan hukum kami jika kami lupa dalam melaksanakan perintah-Mu, atau bersalah karena beberapa sebab. Janganlah Engkau beratkan syariat untuk kami seperti Engkau memberatkan orang-orang Yahudi oleh sebab kekerasan dan kelaliman mereka. Dan janganlah Engkau bebaskan kepada kami tugas yang tidak mampu kami lakukan. Berilah kami maaf dengan kemuliaan-Mu. Ampunilah kami dengan karunia-Mu. Berikan kami rahmat-Mu yang luas. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami, ya Tuhan--untuk menegakkan dan menyebarkan agamamu--terhadap kaum yang kafir."*

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua yang didapatkan karyawan yang dapat berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan

pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. (Mujanah, 2019).

Menurut Sedarmayanti dalam Quarthey (2013) Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya. Kompensasi sebagai alasan yang utama bagi karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang adil lebih mungkin untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan kompeten.

Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk usaha serta kinerja karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko, 2008; Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Berdasarkan beberapa pendapat tentang kompensasi dapat disimpulkan kompensasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial. (Sutikono, 2020).

2.2.3.2 Tujuan & Jenis Kompensasi

Secara garis besar, tujuan kompensasi adalah membantu

organisasi atau perusahaan untuk mencaoau apa yang telah ditetapkan oleh organisasi serta untuk menjamin adanya keadilan secara internal dan eksternal. Menurut Milkovich & Newman dalam Mujannah 2019 menyatakan bahwa tujuan kompensasi ialah untuk mencapai efesiensi perusahaan, *fairness* (keterbukaan) dan untuk memenuhi aturan undang-undang yangxberlaku. Sedangkan yang dimaksudkan efesiensi ialah:

1. Kompensasi yang sesuai dan layak

kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kinerja dan dapat memberikan kepuasan karyawan dan pemegang saham.

2. Untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Menurut Keith & Wether dalam Mujannah 2019, tujuan kompensasi adalah:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yangxada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan pemerintah
- g. Terbuka dan transparan
- h. Meningkatkan efesiensi administrasi.

Kompensasi merupakan pemberian yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan biasanya berupa upah (*wages*), gaji (*salary*), dan intensif (*incentive*). Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya diterima oleh karyawan biasanya dalam bentuk tunjangan (*benefits*) dan fasilitas (*facility*). Jenis-jenis kompensasi yang lain juga terdiri dari berbagaimacam bentuk pembayaran seperti kondisi waktu tidak bekerja, kondisi bahaya, program pelayanan karyawan dan pembayaran yang diwajibkan hukum. Kompensasi langsung sangat berkaitan erat dengan tugas pokok kerja yang menjadi kewajiban karyawan dan berhubungan langsung dengan pekerjaannya sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Gaji (*Salary*) dan Upah (*Wages*).

Pada umumnya gaji dan upah merupakan pemberian kompensasi secara finansial. Gaji bisa dibrikan setiap minggu, bulanan, atau bahkan tahunan. Sedangkan untuk upah, biasanya diberikan secara langsung yang diberikan berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian, sehingga semakin lama jam kerjanya maka upah yang diterima akan semakin banyak. Apabila dilihat berdasarkan pengaplikasian pemberian kompensasi antara gaji dan upah, gaji seringkali diterapkan kepada perusahaan-perusahaan yang lebih membutuhkan keterampilan dan kualifikasi khusus sehingga pembayaran gajinya cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung per jangka waktu tertentu. Sedangkan

untuk upah, kerap digunakan untuk membayar pegawai part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu dan oleh perusahaan-perusahaan produksi yang lebih menuntut pekerjaan kasar yang juga lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaannya berdasarkan jumlah produk yang dikeluarkan (output).

2. Insentif (*Incentive*)

Insentif merupakan pemberian kompensasi dari perusahaan secara finansial yang merupakan tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan perusahaan. Program pemberian insentif biasanya disesuaikan dengan tingkat prestasi karyawan seperti produktivitas karyawan, tingkat penjualan produk, tingkat pencapaian keuntungan atau adanya upaya-upaya pemangkasan biaya yang menguntungkan bagi perusahaan.

Kompensasi tidak langsung merupakan hal yang menunjang pembentukan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kompensasi tidak langsung ialah sebagai berikut:

1. Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan merupakan pemberian kompensasi dari perusahaan secara finansial dan non-finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah. Misalkan tunjangan hari raya, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, tunjangan melahirkan, program

pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

2. Fasilitas (*Facility*)

Fasilitas merupakan pemberian kompensasi dari perusahaan secara tidak langsung non-finansial diluar gaji atau upah. Misalkan, tambahan cuti hari kerja, motor dinas, rekreasi yang dibiayai perusahaan, rumah dinas, mobil dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan pinjaman (cicilan) motor, mobil dan rumah pribadi.

Selain kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi sendiri dapat dibagi menurut bentuk pembayarannya, antara lain sebagai berikut :

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*) seperti, dalam bentuk istirahat *on the job*, Hari-hari sakit, Liburan dan cuti, Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wajib militer dll.
2. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*) seperti, bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk asuransi Jiwa, Asuransi Kesehatan, Asuransi Kecelakaan
3. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*) seperti, Program rekreasi, Cafeteria, Perumahan, Beasiswa pendidikan, Fasilitas pembelian, Konseling dan legal, Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam dan transportasi.

4. Pembayaran yang diwajibkan hukum (*Legally required payment*) seperti, pajak yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan aturan hukum tertentu yang telah diputuskan oleh pemerintah agar perusahaan mengeluarkan anggaran yang ditujukan bagi perlindungan karyawan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam.

2.2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Chepchumba dan Kimutai (2017), terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, antara lain; gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan program pensiun.

Menurut (Ulfatin & Triwiyanto, 2016), indikator kompensasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah merupakan kompensasi utama yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghasilan utama atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Insentif adalah bentuk *reward* untuk karyawan sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Tunjangan merupakan tambahan kompensasi sebagai bentuk pelayanan dan dukungan bagi karyawan.
4. Asuransi kesehatan dan kesejahteraan mencakup asuransi jiwa, biaya pengobatan saat sakit, koperasi (pinjaman dan tabungan), peralatan keselamatan kerja, dan lain- lain.

5. Kompensasi karir dapat berbentuk keamanan dan kenyamanan di tempat kerja, penyediaan program pelatihan dan edukasi, promosi jabatan, dan lain-lain
6. Kompensasi sosial mencakup pengakuan dan apresiasi secara verbal dan nonverbal, seperti ucapan selamat, senyuman, pujian, hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, dan lain-lain.

Dalam prakteknya, ada beberapa jenis kompensasi yang di berikan kepada karyawan. Menurut Dessler (dalam Lies Indriyanti, 2009) ada tiga jenis kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan intensif atau bonus/komisi.
2. Kompensasi tidak langsung (*direct payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Kompensasi non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.2.3.4 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam, kompensasi haruslah diberikan pada karyawan untuk imbalan yang sudah dijanjikan oleh perusahaan. Perusahaan akan mendapat hasil dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh para karyawan, sedangkan para pekerja akan mendapatkan kompensasi dari tenaga yang telah mereka keluarkan. Sebagaimana

Yang artinya

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Pada ayat diatas menerangkan bahwa siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia (Shihab, 2012).

Rasulullah SAW bersabda mengenai kompensasi yang diriwayatkan oleh Abu Dzar yang artinya: *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”.* (HR. Muslim).

Hadits diatas menegaskan bahwa upah yang sifatnya materi (upah dunia) pasti akan berkaitan dengan keterjaminan dan kecukupan sandang pangan. Sabda *“Harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”*, berarti bahwa upah yang diterima harus

menjamin pakaian dan makanan para karyawan yang menerima upah. Maka dari Firman Allah SWT dan Sabda Rasulullah SAW diatas, dapat didefinisikan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang atas hasil kinerjanya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan ganjaran yang lebih baik).

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robins & Judge (2017) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik individu karyawannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah akan memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja adalah respon emosional dari suatu pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017). Sementara itu, Sinambela (2016) menjelaskan menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang dihasilkan dari pekerjaan-pekerjaannya yang didukung oleh beberapa faktor internal maupun eksternal pada diri karyawan.

Menurut Malthis dalam Rosita & Tri (2016) menyatakan bahwa

kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang didapat dari hasil pengalaman kinerja individu. Pemahaman tentang kepuasan kerja sebagaimana dipaparkan oleh Wang & Ho dalam Hammam & Marzolina (2016) yaitu “*Job statisfaction referred to the individual’s emotional attitude or tendency toward work*”. Pendapat ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja mengarah pada sikap emosional seseorang atau tendensi terhadap kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang dimiliki karyawan berupa perasaan senang dan puas atas pekerjaan yang telah dilakukan, atau terpenuhinya pekerjaan.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi sikap terhadap kerja, minat bakat dalam bekerja, ketentraman dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungansosial antar karyawan, maupun karyawan dan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan

ruangan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, suhu, pertukaran udara, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.

- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Mangkunegara dalam Sutikno 2020 menjelaskan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu factor internal (individu pegawai) dan factor eksternal (pekerjaannya). Factor internal meliputi kecerdasan (IQ) pegawai, kecakapan khusus (softskill), jenis kelamin, pendidikan, sikap kerja, umur, kondisi fisik, pengalaman kerja, kepribadian, masa kerja, sikap kerja, emosi dan cara berpikir. Sedangkan factor eksternal terdiri dari jenis pekerjaan, pangkat (golongan), mutu pengawasan, stuktur organisasi, kedudukan, jaminan keuangan, hubungan kerja, interaksi sosial dan kesempatan promosi jabatan.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Sutikno (2020) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan diukur dengan beberapa indikator antara lain:

1. *Job Descriptive Index (JDI)*, yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan).
2. Kualitas supervisi, yaitu berkaitan dengan bantuan teknis dan dukungan sosial untuk pekerjaan.
3. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu berkaitan dengan interaksi sosial dan

respek.

4. Kesempatan promosi, yaitu berkaitan dengan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan lebih jauh.
5. Pembayaran / upah / gaji, yakni berkaitan dengan pembayaran yang memadai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan jumlah yang layak.

Tidak jauh berbeda dengan indikator kepuasan kerja menurut Neslon & Quick dalam penelitian Leny (2020), menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai 4 dimensi spesifik dari kinerja yaitu gaji, rekan kerja, supervisi dan kesempatan promosi.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Allah SWT menyerukan agar seorang hamba berjalan kepenjuru dunia untuk mencari rezeki yang akan diberikan oleh-Nya, yakni berusaha apa saja dan dimana saja dengan keterampilan dan ilmu yang dimiliki. Seorang hamba yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mawas diri, pasti akan merasakan hasil dari usaha yang diperolehnya (keberuntungan). Seperti Firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 67 yang berbunyi:

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ٦٧

Artinya:

“Adapun orang yang bertaubat dan beriman, serta mengerjakan amal

yang saleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung.”

Menurut ahli tafsir Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah ayat diatas bermakna; *“Ini adalah keadaan orang-orang musyrik. Adapun orang yang bertobat dari kesyirikan dan beriman dengan keimanan yang benar serta mengerjakan amal saleh, maka ia adalah orang yang berpengharapan untuk termasuk dalam golongan orang-orang yang mendapatkan keridaan Allah dan kenikmatan yang abadi di sisi-Nya”*.

Kepuasan kerja dalam Islam kerap kali disinggung dalam ayat-ayat Al-Quran. Seperti juga halnya dalam surat Asy-Syu'araa ayat 188 yaitu:

قَالَ رَبِّيَ أَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨٨

Artinya:

“Syu'aib berkata: "Tuhanku lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa apa saja jenis pekerjaan (amal perbuatan) yang dikerjakan oleh setiap hamba akan memiliki peran besar terhadap tingkat kepuasan atau ketidakpuasan dari seorang hamba tersebut. Seseorang akan merasakan kepuasan jika ia merasa bahwa telah mengerjakan pekerjaannya dengan amal sholeh (kebajikan), begitu juga sebaliknya, pekerjaan yang dilakukanpun memiliki nilai yang akan berdampak pada individu tersebut, lingkungannya, karena apapun jenis pekerjaan setiap individu tidak akan pernah terlepas oleh penglihatan dan pemantauan Allah SWT.

Sesuai pada tafsir Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah; Syu'ayb berkata, *"Tuhanku Maha Mengetahui kemaksiatan yang kalian lakukan, dan*

kalian berhak mendapatkan azab. Dia akan menimpakan azab itu kepada kalian pada saat yang telah ditentukan." Ucapan ini mencerminkan kepasrahan Syu'ayb kepada Allah. Tujuannya tidak lain untuk memperingatkan mereka.

Hubungan ayat-ayat tersebut dengan kepuasan kerja ialah apabila seorang karyawan telah merasa mendapatkan haknya disebuah perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan hal ini akan berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Beban Kerja – *Turnover Intention*

Riani & Putra (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan intensi *Turnover* pada karyawan. Penelitian Ratnasari & Lestari (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula intensi *Turnover* yang dimiliki karyawan, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka semakin rendah intensi *Turnover* yang dimiliki.

2. Beban Kerja – Kepuasan Kerja

Novel et al., (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Lebih lanjut hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya kepuasan kerja.

3. Kompensasi – *Turnover Intention*

Hammam & Marzolina (2016) menyatakan bahwa apabila kompensasi dapat dikelola dengan baik bisa membantu perusahaan mencapai suatu tujuan dan memperoleh, menjaga dan memelihara karyawan dengan baik. Begitupun sebaliknya, tanpa ada kompensasi yang cukup, dapat memungkinkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan apabila sudah begitu, perusahaan dalam melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Hal ini sejalan dengan penelitian Wiguna & Surya (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti jika pemberian kompensasi yang diberikan terhadap karyawan baik seperti pemberian penghargaan maupun yang lainnya secara layak, adil dan tepat, maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

4. Kompensasi – Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Ajeng (2016) menyebutkan tujuan-tujuan dari adanya pemberian kompensasi. Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi itu ialah kepuasan kerja. Pemberian kompensasi membuat karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5. Kepuasan Kerja – *Turnover Intention*

Kepuasan kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bimaputra & Parwoto (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya kepuasan kerja yang tinggi pada diri setiap karyawan maka dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, tetapi ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kurang, dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.

6. Beban Kerja – Kepuasan Kerja – *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, (2017) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan menurun. kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *Turnover Intention* (Susanti, 2018). Hal tersebut berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun dan begitu sebaliknya. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutikno (2020), Zaki & Marzolina (2016), dan Pradana & Salehudin (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Menurut Sutikno, (2020) Beban kerja yang tinggi yang berasal dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan segera dan jam kerja yang lama membuat karyawan menjadi letih sehingga berdampak ketidaknyamanan para karyawan yang membuat karyawan menjadi stres dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja para karyawan. Dengan demikian karyawan akan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik karena tidak puas dengan pekerjaan yang saat ini dilakukannya.

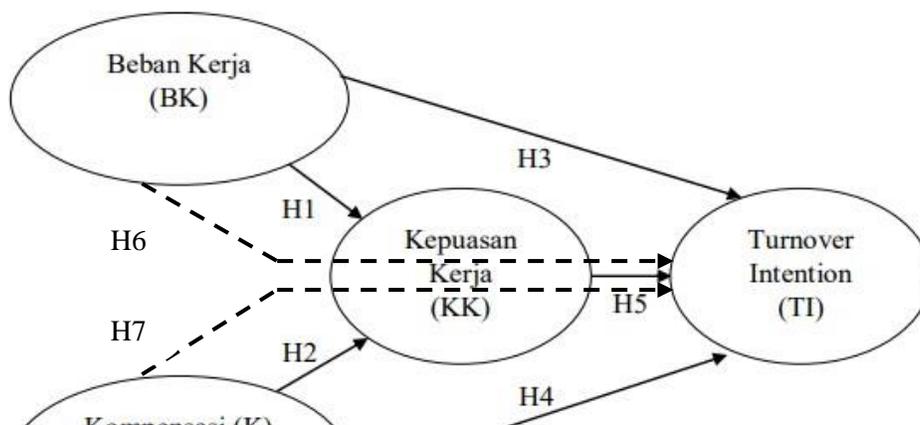
7. Kompensasi – Kepuasan Kerja – *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Satya & Iga (2020) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi karyawan tinggi maka kepuasan karyawan meningkat. Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *Turnover Intention* (Ni Putu & I wayan, 2021). Hal tersebut berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun dan begitu sebaliknya. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutikno (2020) dan Zaki & Marzolina (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Mathis & Jackson (2011) menambahkan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai akan dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar, seperti pendapat Ramlall dalam Putrianti dkk (2014) yang menjelaskan bahwa pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan secara sistematis untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan gambar kerangka pemikiran ini dapat dilihat hubungan Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba. Kerangka pemikiran ini secara keseluruhan menggambarkan antara variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel penghubung (Z) dan variabel terikat (Y).

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan subjek penelitian, yang dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori terkait yang belum didasarkan pada fakta empiris (Sugishirono, 2015). Pengembangan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Penelitian sebelumnya oleh Fitriani & Yusiana (2020) dan A. Altahtoo (2018) menemukan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti telah membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Penelitian terdahulu Nurhasanah & Onsardi (2021) menyatakan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya gaji maka semakin rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti telah

membuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Penelitian terdahulu Wijaya (2017) hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti telah membuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu oleh Sutikno (2020) menyatakan Kompensasi mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan. Maka jika semakin tinggi kompensasi karyawan pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstil mmaka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bimaputra & Parwoto, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutikno (2020)

dan Pradana & Salehudin (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

H6: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention*. Penelitian terdahulu oleh Ni Putu & I Wayan (2021) dan Sri et al., (2021) yang menyatakan bahwa job satisfaction dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

H7: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba, yang terletak di Jl. Mentaraman RT/RW. 004/008 Dusun Jatirenggo Desa Talok Kecamatan Turen Kabupaten Malang Jawa Timur.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *metode Explanatory Research*. *Explanatory Research* adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang dihadapi (Suprianto & Maharani 2013). Penelitian ini menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari survei. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) dengan adanya variabel penghubung (*mediasi*).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda lain (Sani & Vivin, 2019). Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba.

Menurut Suprianto & Maharani (2019) Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan Ketika jumlah populasi relatif besar. jika populasi memiliki jumlah 100 orang mak dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Seangkan jika populasi berada dibawah 100 maka diambil keseluruhan dari jumlah populasi (Sugiyono, 2012). dikarenakan populasi dari penelitian ini dibawah 100 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah kesuluhan populasi yaitu sebanyak 80 orang yang berarti penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yan dugunakan dlaam penlitian ini ialah kuantitatif yang merupakan data dalam bentuk angka baik secar langsung maupun melalui pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.

Sumber data yang didapat pada penelitian ini merupakan jenis data yaitu data primer. Sumber data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari pihak pertama. Sumber data ini didapat dengan menggunakan kuesioner berisi pertanyaan yang telah disusun dan diajukan langsung kepada para reponden (Sugiyono, 2015).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Peneliti dalam memperoleh data secara terperinci baik dan benar maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan

sumber data primer untuk memecahkan permasalahan Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan maupun pernyataan yang dikirimkan maupun diberikan secara langsung kepada responden (Supriyanto & Maharani 2019).

3.6 Skala Pengukuran

Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Jawaban setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala likert berupa kata-kata dalam pilihan ganda ataupun checklist dan diuraikan secara lebih terperinci. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan tingkatan yang dimulai dari sangat tidak setuju (*strongly disagree* SD) sampai dengan sangat setuju (*strongly agree* - SA). Penilaian jawaban dari responden akan dilakukan secara berurutan dimulai dari sangat setuju diberi skor 5 sangat tidak setuju diberi skor 1 (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 1

Skor Pengukuran Data (*Skala Likert*)

Skor	Item Jawaban	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
-------------	---------------------	--------------------	-------------------	-----------------------	---------------------------

5	Sangat Setuju	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Puas	Sangat Tinggi
4	Setuju	Tinggi	Tinggi	Puas	Tinggi
3	Netral	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
2	Tidak Setuju	Rendah	Rendah	Tidak Puas	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (Supriyanto & Maharani 2019). Terdapat 2 variabel independen dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Dengan demikian indikator- indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang

diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. Misalnya mengambil keputusan dengan cepat serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan

3. Standart Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan kompensasi merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dengan demikian indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan intensif atau bonus/komisi.
2. Kompensasi tidak langsung (*direct payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Kompensasi non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang timbul akibat pengaruh variabel lain (Supriyanto & Maharani 2019). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention*. *Turnover Intention* adalah kecenderungan perasaan karyawan atau niat karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Berdasarkan konsep yang menjadi dasar definisi operasional variabel *Turnover Intention*, dapat dirumuskan beberapa indikator antara lain :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Seorang karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap bertahan biasanya diawali dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Dengan adanya perasaan ini karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Seorang karyawan ingin mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang dinilai lebih baik. Jika karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya maka dia akan cenderung mencari perusahaan lain untuk dimasuki.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Seorang karyawan berniat untuk keluar. Biasanya karyawan tersebut sudah memiliki pekerjaan pengganti yang sudah akan

dimasuki . pekerjaan tersebut tentu lebih baik dan hal ini diakhiri dengan keputusan keputusan untuk keluar perusahaan.

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi yaitu variabel yang berada diantara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen (X) tidak langsung mempengaruhi variabel dependen (Y). Variabel mediasi (Z) dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Berdasarkan konsep yang menjadi dasar definisi operasional variabel kepuasan kerja, dapat dirumuskan beberapa indikator antara lain:

1. Perasaan tentang pekerjaan itu sendiri, yaitu berkaitan dengan pekerjaan tersebut (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan).
2. Perasaan tentang supervisi, yaitu berkaitan dengan bantuan teknis dan dukungan sosial atasan.
3. Perasaan tentang rekan kerja, yaitu berkaitan dengan harmoni sosial dan respek.
4. Perasaan tentang kesempatan untuk maju, yaitu berkaitan dengan kesempatan untuk pengembangan karyawan lebih jauh.
5. Perasaan tentang gaji, yaitu berapa besar imbalan finansial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/ adil

dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

3.8 Model Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrument (kuesioner). Pengujian validitas penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dapat dinyatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2018). Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data (pengukuran) itu valid. Valid juga memiliki arti instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang memang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Adapun kriteria uji validitas sebagai berikut:

Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Jika nilai r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) dan nilai r negatif, maka butir pernyataan 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 sampel

X = Item dari variabel yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan dari suatu instrumen. Suatu pendekatan yang biasa digunakan untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan menggunakan koefisien *alpha*. Nilai *alpha* sebesar antara 0 sampai 1. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika paling tidak nilai *alphanya* 0,60 (Ghozali, 2018). Kriteria untuk mengolah uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > *Standard Cronbach Alpha* 0,60, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < *Standard Cronbach Alpha* 0,60, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Rumus uji reliabilitas:

$$\alpha = \left[\frac{N}{N - 1} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2_{item}}{\sigma^2_{total}} \right]$$

Dimana:

α = *Cronbach's alpha*

N = Banyaknya pertanyaan

σ^2_{item} = Variance dengan pertanyaan

σ^2_{total} = Variance dari skor

3.9 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur menurut Somantri dan Muhidin) adalah sebuah alat analisis yang digunakan untuk menghadapi masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Fungsinya adalah untuk memberikan estimasi besarnya hubungan sejumlah variabel baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Solimun 2012). Model yang digunakan dalam analisis jalur, yaitu:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*



Gambar 3. 1 Hipotesis 1

Dirumuskan dalam persamaan : $Y = \alpha + bX_1 + e$

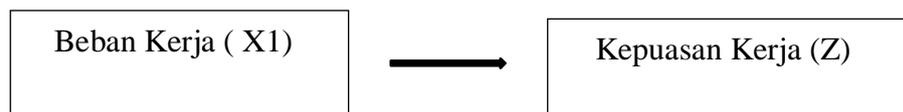
2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*



Gambar 3. 2 Hipotesis 2

Dirumuskan dalam persamaan: $Y = \alpha + bX_2 + e$

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

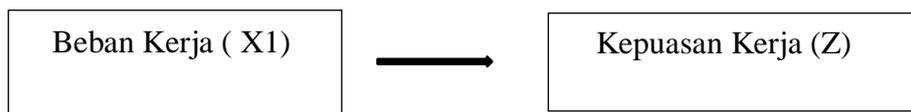


Gambar 3. 3 Hipotesis 3

Dirumuskan dalam persamaan: $Z = \alpha + bX_1 + e$

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

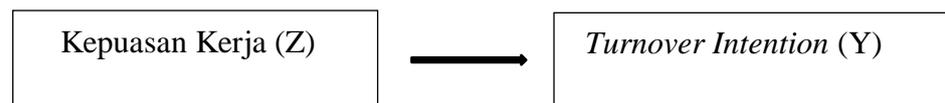
Gambar 3. 4 Hipotesis 4



Dirumuskan dalam persamaan: $Z = \alpha + bX_2 + e$

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

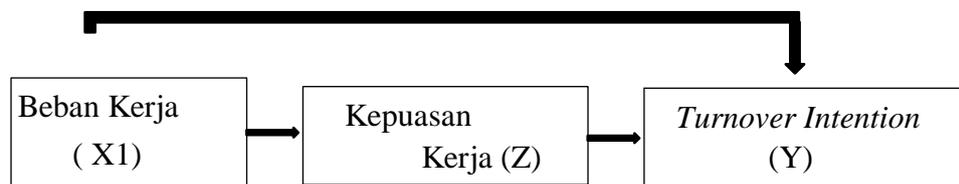
Gambar 3. 5 Hipotesis 5



Dirumuskan dalam persamaan : $Y = \alpha + bZ + e$

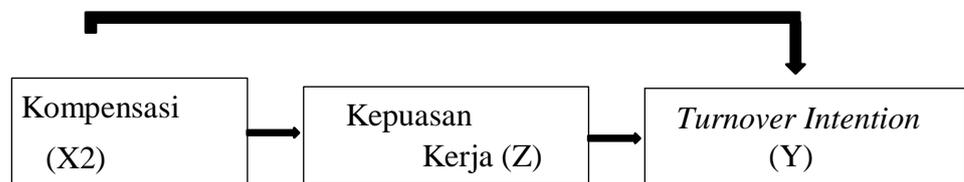
6. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Gambar 3. 6 Hipotesis 6



Dirumuskan dalam persamaan : $Y = \alpha + bX1 + bZ + e$

7. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja



Gambar 3. 7 Hipotesis 7

Dirumuskan dalam persamaan : $Y = \alpha + Bx2 + bZ + e$

Keterangan :

$Y = Turnover Intention$ $X1 =$ Beban Kerja

$X2 =$ Kompensasi

$Z =$ Kepuasan Kerja $\alpha =$ Konstanta

$b =$ Beta $e =$ Error

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling Partial Least*

Square- SEMPLS). Sebelum masuk ke analisis model persamaan struktural maka akan dilakukan analisis indikatornya (*Outer Model*). Analisis data pada penelitian ini yaitu menguji pengaruh beberapa variabel dependen (eksogen) terhadap variabel independen (endogen) serta variabel mediator. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode persamaan struktural (*Structural Equation Modeling Partial Least Square-SEMPLS*) dengan menggunakan Software SmartPLS. Analisis model struktural dalam aplikasi SmartPLS, dilakukan dengan 2 langkah (Wiyono, 2011)

1. *Outer Model*

Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan layak dan valid. Kriteria evaluasi outer model meliputi, nilai outer loading (valid ketika outer loading > 0.50 sampai 0.60 dan idealnya outer loading > 0.70), average variance extracted (valid ketika AVE $> 0,05$), dan composite reliability (reliable ketika CR $> 0,80$).

2. *Inner Model*

Analisis ini dilakukan untuk melihat model struktural yang dibangun benar. Evaluasi inner dapat dilihat dari Koefisien Determinan (R^2), Nilai Jalur (nilai Beta), TStatistik, dan P value.

3.10 Uji Hipotesis

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis merupakan pengambilan keputusan apakah ada

pengaruh antara variabel eksogen (penyebab) dan variabel endogen (akibat) yang dapat dilihat dengan uji P (p-value) berdasarkan syarat, “Jika $p\text{-value} \leq \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara statistik” dan sebaliknya.

2) Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel / Uji Mediasi / *Indirect Effect*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z yang dihitung dengan *calculator* online.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba adalah pabrik keripik yang sangat berkembang dan dikenal di berbagai wilayah. Namun customer keripik Cap Lumba-lumba ini tidak hanya orang-orang daerah Malang saja akan tetapi produk ini juga dikirim ke seluruh Jawa, Bali dan Sumatera bahkan juga diekspor keluar negeri. Pabrik keripik Cap Lumba-lumba ini bertempat di Jalan Mentaraman RT/RW. 004/008 Dusun Jatirenggo Desa Talok Kecamatan Turen Kabupapaten Malang. Pabrik ini memproduksi berbagai macam keripik, seperti keripik singkong dengan berbagai varian rasa, keripik pisang, keripik jagung, dan produk kacang-kacangan. Kini, keripik Cap Lumba-lumba adalah produk andalan berkelas di daerah Kabupaten Malang.

4.1.1.2 Sejarah Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen

Sebelum mendirikan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba ini, Bapak Sucipto selaku pemilik Pabrik merupakan seorang pedagang buah-buahan seperti salak, jeruk, dan kelapa. Ditengah masa usahanya beliau melakukan tirakat yang akhirnya menemukan ide bahwa beliau harus menyumbangkan seluruh hartanya sampai habis, hingga hanya tersisa rumah dan selebar tikar saja. Bapak Sucipto mendapatkan petunjuk

dari tirakat tersebut untuk membuka usaha makanan ringan dengan bumbu gula dan garam. Dari sinilah Pak Sucipto beserta istrinya membuat usaha keripik di tahun 2001 dengan meminjam modal dan berhutang singkong kepada tetangganya. Pada tahun tersebut Bapak Sucipto mulai mengolah keripik singkong dengan bahan dan alat seadanya. Alat pengolahan yang digunakan berupa serkel (alat gergaji kayu) yang sudah tidak dipakai dan meminjam dynamo di bengkel milik temannya kemudian pemasaran produknya dilakukan di tetangga-tetangganya pada saat hari raya. Tidak terduga usaha yang dirintisnya tersebut berhasil. Banyak warga yang akhirnya memesan kripik dan pada akhirnya kripik tersebut diberi merek lumba-lumba. Keuntungan yang didapatkan cukup besar hingga bisa digunakan untuk membayar hutang. Dari situlah Bapak Sucipto semakin bertekad untuk mengembangkan usahanya.

Lokasi usaha keripik saat ini sudah sangat rapi. perancangan mesin, lokasi bangunan dan bentuk mini marketnya dilakuakn oleh bapak sucipto sendiri. Sampai saat ini pabrik keripik Cap Lumba-lumba sudah memiliki 100 karyawan. Dan juga usahanya sangat terpercaya karena telah memiliki standart ISO.

4.1.2 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba di Turen Kabupaten Malang yang beralamat di Jalan Mentaraman RT/RW. 004/008 Dusun Jatirenggo Desa Talok Kecamatan Turen

Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Maret tahun 2022 sampai awal Juli tahun 2022 (dimulai dari penemuan masalah hingga penulisan laporan penelitian).

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Karakteristik responden yang dideskripsikan dalam penelitian ini antara lain : jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, masa bekerja, dan divisi. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pada identifikasi karakteristik yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar. Berdasarkan hasil penelitian deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut.

4.1.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	34	42%
Perempuan	46	58%
Jumlah	80	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 46 orang (58%). Sedangkan, responden laki-laki sebanyak 34 orang (42%). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen terdapat banyak

karyawan perempuan daripada laki-laki dengan selisih yang tidak terlalu besar.

4.1.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam table 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4. 2

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21-30 Tahun	40	50%
31-40 Tahun	20	25%
41-50 Tahun	18	22%
>50 Tahun	2	3%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia 21-30 tahun dengan jumlah 40 orang (50%). Sedangkan responden berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang (25%), responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 18 orang (22%), Dan yang terakhir responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang saja (3%). Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa orang yang bekerja di Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba mayoritas merupakan orang dengan usia produktif.

4.1.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam table 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4. 3

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/Sederajat	78	97%
Diploma	0	0%
S1	2	3%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden merupakan lulusan SMA/Sederajat dengan jumlah 78 orang (97%). Sedangkan minoritas responden yang merupakan lulusan S1 hanya terdapat 2 orang (3%). Hal ini mengidentifikasi bahwa Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen memiliki pegawai dengan pendidikan SMA/Sederajat paling banyak lalu dan yang paling sedikit ialah pegawai dengan lulusan S1.

4.1.3.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Disitribusi karakteristik responden berdasarkan masa bekerja disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4. 4

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-5 Tahun	30	37%
6-10 Tahun	32	40%
>10 Tahun	18	23%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas masa bekerja responden adalah 6-10 tahun dengan jumlah 32 orang (40%) yang

beda tipis dengan responden dengan masa bekerja 1-5 tahun yaitu berjumlah 30 orang (37%). Sedangkan masa kerja lebih dari 10 tahun hanya berjumlah 18 orang (23%). Hal ini mengidentifikasi bahwa Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba memiliki pegawai dengan masa bekerja 6-10 tahun paling banyak lalu dilanjutkan dengan 1-5 tahun, dan yang paling sedikit ialah pegawai dengan masa bekerja diatas 10 tahun.

4.1.3.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi

Disitribusi karakteristik responden berdasarkan divisi disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Presentase
<i>Packing</i>	29	36%
Penggoreng	20	25%
Kupas	15	19%
Bumbu	11	14%
Gudang	3	4%
Manajer	2	2%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas divisi responden adalah bagian *Packing* dengan jumlah 29 orang (36%) posisi terbanyak berikutnya pada divisi Penggoreng dengan jumlah responden 20 orang (25%). Kemudian pada divisi Kupas dengan jumlah responden 15 orang (19%) yang beda tipis dengan divisi Bumbu dengan jumlah responden 11 orang (14%). Sedangkan dimyoritasnya ada pada divisi Gudang dan Manajer yang masing-masing berjumlah 3 orang (4%) dan 2

orang (2%). Hal ini mengidentifikasikan bahwa Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba memiliki divisi *Packing* paling banyak lalu dilanjutkan dengan divisi penggoreng, dan yang paling sedikit ialah pada divisi Gudang dan Manajer.

4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk memperlihatkan drajat ketepatan dari data pada saat penyebaran kuesioner dengan data yang disampaikan peneliti. Pegujian dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan ketentuan yang digunakan dalam menyatakan bahwa variable tersebut valid jika r hitung \geq r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Untuk menentukan r tabel digunakan rumus ($df = n-2$), dengan pengertian n (responden) sejumlah 80, maka r tabel = df ($80-2$) = 78

Dengan hasil perhitungan diatas didapatkan hasil $df = 78$, dengan demikian r tabel (78) dengan nilai signifikasinya 5% adalah 0,2199. Pengujian dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS. Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4. 6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,664	0,2199	Valid
	X1.2	0,772	0,2199	Valid
	X1.3	0,839	0,2199	Valid

	X1.4	0,821	0,2199	Valid
	X1.5	0,658	0,2199	Valid
	X1.6	0,695	0,2199	Valid
Kompensasi	X2.1	0,766	0,2199	Valid
	X2.2	0,806	0,2199	Valid
	X2.3	0,668	0,2199	Valid
	X2.4	0,734	0,2199	Valid
	X2.5	0,737	0,2199	Valid
	X2.6	0,661	0,2199	Valid
	Turnover Intention	Y.1	0,755	0,2199
Y.2		0,731	0,2199	Valid
Y.3		0,716	0,2199	Valid
Y.4		0,674	0,2199	Valid
Y.5		0,709	0,2199	Valid
Y.6		0,667	0,2199	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0,786	0,2199	Valid
	Z.2	0,826	0,2199	Valid
	Z.3	0,825	0,2199	Valid
	Z.4	0,749	0,2199	Valid
	Z.5	0,739	0,2199	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Z), dan *turnover intention* (Y) menghasilkan nilai rhitung > rtabel. Dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Dimana jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner akan dinyatakan reliabel. Berikut telah tabel hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian:

Tabel 4. 7

Hasil Uji *Reliabilitas*

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,825	0,60	Realiabel
Kompensasi	0,797	0,60	Realiabel
<i>Turnover Intention</i>	0,800	0,60	Realiabel
Kepuasan Kerja	0,830	0,60	Realiabel

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Dari tabel 4.7 diperoleh hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6. Maka dapat diartikan bahwa setiap instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau setiap instrumen yang digunakan dapat dipercaya

4.1.4.3 Analisis Data

4.1.4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan memuat beberapa deskripsi jawaban responden mengenai beban kerja, kompensasi, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban dari kuesioner yang telah diajukan kepada 80 responden dalam penelitian ini adalah analisis rentang skala.

1. Beban Kerja

Tabulasi jawaban responden beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4. 8

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

No	Item	Frekuensi Tanggapan					Jumlah Skor x Frekuensi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	X1.1	0	0	2	58	20	338	Tinggi
2	X1.2	0	0	4	47	29	345	Tinggi
3	X1.3	0	3	18	38	21	317	Tinggi
4	X1.4	0	1	7	41	31	342	Tinggi
5	X1.5	0	3	24	39	14	304	Tinggi
6	X1.6	0	4	17	35	24	319	Tinggi
Bobot Skor							1.965	
Rata-rata							327,5	Tinggi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang digunakan sebagai sampel. Dari hasil pernyataan-pernyataan yang disusun pada kuisisioner yang telah disebar kepada responden diperoleh angka rata-rata sebesar 327,5 yang berarti bahwa beban kerja pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen termasuk dalam kategori “tinggi”.

2. Kompensasi

Tabulasi jawaban responden kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4. 9

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Item	Frekuensi Tanggapan					Jumlah Skor x Frekuensi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		

1	X2.1	0	0	2	45	33	351	Tinggi
2	X2.2	0	0	3	48	29	346	Tinggi
3	X2.3	0	5	18	31	26	318	Tinggi
4	X2.4	0	1	6	45	28	340	Tinggi
5	X2.5	0	9	20	32	19	301	Tinggi
6	X2.6	0	0	9	48	23	334	Tinggi
Bobot Skor							1.990	
Rata-rata							331,6	Tinggi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang digunakan sebagai sampel. Dari hasil pernyataan-pernyataan yang disusun pada kuisioner yang telah disebar kepada responden diperoleh angka rata-rata sebesar 331,6 yang berarti bahwa kompensasi pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen termasuk dalam kategori “tinggi”.

3. *Turnover Intention*

Tabulasi jawaban responden *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4. 10

Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention*

No	Item	Frekuensi Tanggapan					Jumlah Skor x Frekuensi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y1	0	0	7	44	29	342	Tinggi
2	Y2	0	0	9	46	25	336	Tinggi
3	Y3	0	0	6	46	28	342	Tinggi
4	Y4	0	1	14	46	19	323	Tinggi
5	Y5	0	0	5	47	28	343	Tinggi

6	Y6	0	0	5	46	29	344	Tinggi
Bobot Skor							2.030	
Rata-rata							338,3	Tinggi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang digunakan sebagai sampel, dari hasil pernyataan-pernyataan yang disusun pada kuisisioner yang telah disebar kepada responden diperoleh angka rata-rata sebesar 338,3 yang berarti bahwa *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen termasuk dalam kategori “tinggi”.

4. Kepuasan Kerja

Tabulasi jawaban responden Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4. 11

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	Frekuensi Tanggapan					Jumlah Skor x Frekuensi	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Z1	0	0	0	52	28	348	Tinggi
2	Z2	0	0	6	48	26	340	Tinggi
3	Z3	0	0	3	54	23	340	Tinggi
4	Z4	0	0	2	56	22	340	Tinggi
5	Z5	0	0	19	37	24	325	Tinggi
Bobot Skor							1.693	
Rata-rata							338,6	Tinggi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang digunakan sebagai sampel, dari hasil pernyataan-pernyataan yang

disusun pada kuisisioner yang telah disebar kepada responden diperoleh angka rata-rata sebesar 338,6 yang berarti bahwa kepuasan kerja pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen termasuk dalam kategori “puas”.

4.1.4.3.2 Pengujian Outer Model

Pengujian Outer Model dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil nilai dari *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* atau *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Composite Reliability*. Analisis SmartPLS untuk uji Outer Model menggunakan data sebanyak 50 responden dengan PLS *Algorithm Max. Number of Iterations* sebanyak 300.

1. *Convergent Validity*

Hasil *Convergent Validity* akan dilihat pada *Loading Factor*nya dengan minimal Factor 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup (Wiyono, 2011) pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12

Uji Model (Loading Factor)

Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Beban Kerja (BK)		
BK1	0,718	Valid
BK2	0,816	Valid
BK3	0,846	Valid
BK4	0,851	Valid
BK5	0,612	Valid
BK6	0,607	Valid

Kompensasi (K)		
K1	0,822	Valid
K2	0,848	Valid
K3	0,653	Valid
K4	0,725	Valid
K5	0,652	Valid
K6	0,683	Valid
Turnover Intention (TI)		
TI1	0,759	Valid
TI2	0,722	Valid
TI3	0,735	Valid
TI4	0,649	Valid
TI5	0,714	Valid
TI6	0,674	Valid
Kepuasan Kerja (KK)		
KK1	0,829	Valid
KK2	0,808	Valid
KK3	0,808	Valid
KK4	0,800	Valid
KK5	0,685	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.12, asumsi nilai minimal *loading factor* yang digunakan adalah 0.50, dengan batas minimal *loading factor* antara 0.50 sampai 0.60, sehingga semua data dapat digunakan untuk analisis data pada penelitian ini.

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* akan dilihat nilainya dengan minimal *AVE* 0.50 (Wiyono, 2011) pada tabel 4.13.

Tabel 4. 13

Uji Outer Model (Average Variance Extracted)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,560	Terpenuhi
Kompensasi	0,540	Terpenuhi
<i>Turnover Intention</i>	0,504	Terpenuhi
Kepuasan Kerja	0,620	Terpenuhi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.13, hasil *Average Variance Extracted* (AVE) telah memenuhi minimal kriteria yaitu 0.50 maka dapat dilanjutkan analisis lebih lanjut dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. *Composite Reliability*

Hasil *Composite Reliability* akan dilihat nilainya dengan minimal CR diatas 0.70 (Wiyono, 2011) pada tabel 4.14.

Tabel 4. 14

Uji Outer Model (Composite Reliability)

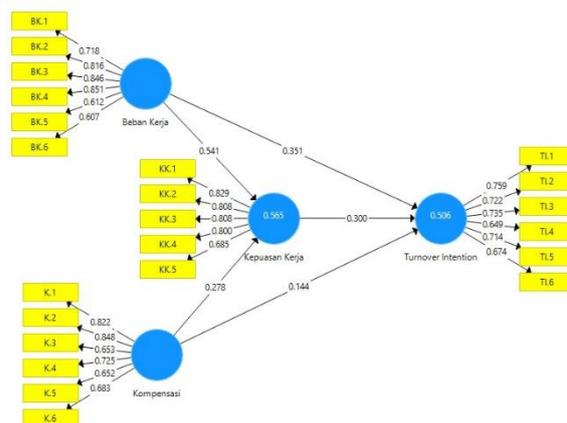
Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0,882	Terpenuhi
Kompensasi	0,874	Terpenuhi
<i>Turnover Intention</i>	0,859	Terpenuhi
Kepuasan Kerja	0,891	Terpenuhi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa *Composite Reliability* telah memenuhi besar minimum kriteria yaitu 0.70 maka dapat dilanjutkan analisis lebih lanjut dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.4.3.3 Pengujian Inner Model

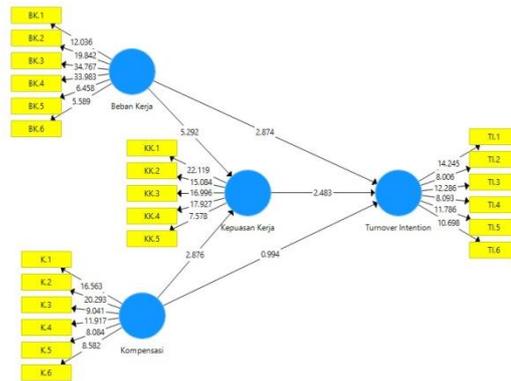
Analisis SmartPLS untuk uji Inner Model menggunakan data sebanyak 50 responden dengan *Complexity: Basic Bootstrapping, Confidence Interval Method: Bias-Corrected and Accelerated (IBCA) Bootstrap, Subsamples: 500, Significance Level: 0.50 dan Test Type: Two Tailed*. Sebelum memasuki uji Inner Model maka peneliti sajikan gambar model hasil output SmartPLS pada Gambar 4.1 Outer Model dan Gambar 4.2 Inner Model.



Gambar 4. 1 Outer Model

Sumber: *Opuit SmartPLS 3.0*

Gambar 4. 2 Inner Model



Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Pada gambar diatas menunjukkan hasil evaluasi Inner Model dari pengolahan data SEMPLS dengan SmartPLS 3.0 yang telah dilakukan. Hasil Inner Model akan dilihat hasil nilai R2 untuk variabel laten endogen dan nilai parameter serta T-statistiknya (Wiyono, 2011).

1. $R^2(R Square)$

Hasil analisis untuk nilai R2 dengan pertimbangan hasil R2 sebesar 0.67 (Baik), 0.33 (Moderat), dan 0.19 (Lemah) (Wiyono, 2011). Dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4. 15

Koefisien Determinasi (R2)

Variabel	$R^2(R Square)$
Kepuasan Kerja	0,565
Turnover Intention	0,506

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengolahan data *Inner Model* diperoleh nilai R2 yang “Moderate” untuk variabel Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* yaitu diatas 0,33 (Wiyono, 2011). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja moderate dengan nilai R2 yaitu 0.565, artinya bahwa

beban kerja berpengaruh 56,5% terhadap kepuasan kerja dan terdapat 43,5% dipengaruhi variabel lain. Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* berpengaruh moderate juga dengan nilai R2 yaitu 0,506, artinya bahwa beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh 50,6% dan terdapat 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Parameter dan T Statistik

Hasil analisis untuk nilai Parameter dan T Statistik dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 16

Parameter dan T Statistik

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,541	0,102	5,292	0,000
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,351	0,122	2,874	0,004
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,300	0,121	2,483	0,013
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,278	0,097	2,876	0,004
Kompensasi -> <i>Turnover Intention</i>	0,144	0,145	0,994	0,321

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.16, hasil pengolahan data Inner Model diperoleh nilai Parameter dan T Statistik hubungan langsung berdasarkan output dari SmartPLS 3.0.

Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa:

1. Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh sebesar 0,541.

2. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari uji variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat dinyatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan pengaruh sebesar 0,351.

3. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan pengaruh sebesar 0,300.

4. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat dinyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh sebesar 0,278.

5. Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,321 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

3. Analisis Mediasi

Untuk menguji mediasi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *Output SmartPLS* pada *Bootstrapping* bagian *Specific Indirect Effects*. Analisis mediasi ini digunakan untuk menguji variabel mediasi sebagai penghubung antara variabel bebas dan terikat ditunjukkan dengan tabel 4.17.

Tabel 4. 17

Mediasi (Specific Indirect Effect)

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,162	0,081	2,002	0,046
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,083	0,048	1,754	0,080

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa peran signifikan mediasi variabel Kepuasan kerja dalam hubungan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan nilai P value $0,046 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berbeda dengan peran mediasi variabel Kepuasan Kerja dalam hubungan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan nilai P value

0,080 > 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi variabel pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

4.1.4.3.4 Pengujian Goodness of Fit Model

Pengujian goodness of fit model dapat dilihat dari nilai predictive-relevance (Q^2). Nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai R^2 dari masing-masing variabel endogen. Ghozali dan Latan (2015) menentukan kriteria kuat atau lemah sebuah model berdasarkan Q^2 adalah sebagai berikut: jika nilai Q^2 0.35 maka termasuk model kuat, jika nilai Q^2 0.15 maka termasuk model moderat, dan jika nilai Q^2 0.02 maka termasuk model lemah. Nilai R^2 masing-masing variabel endogen sebagai berikut:

1. Pengukuran variabel kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,565
2. Pengukuran variabel *turnover intention* diperoleh nilai R^2 sebesar 0,506

Dengan demikian nilai *predictive-relevance* (Q^2) diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2=1-(1-R_1^2)(1-R_2^2)$$

$$Q^2=1-(1-0,565)(1-0,506)$$

$$Q^2= 0,785$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan nilai Q^2 sebesar 0,785 atau 78,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi data yang

mampu dijelaskan oleh model ini adalah 78,5%. Dan sisanya sebesar 21,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang masih belum dijelaskan dalam model penelitian ini. Dengan demikian maka dikatakan bahwa model penelitian ini telah memiliki *goodness of fit*.

4.1.4.3.5 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung

Dari analisa yang telah dilakukan terhadap variabel langsung dan tidak langsung diperoleh hasil yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh sebesar 0,541.

b. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari uji variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat dinyatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan pengaruh sebesar 0,351.

c. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,013 <$

0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan pengaruh sebesar 0,300.

d. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat dinyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh sebesar 0,278.

e. Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* diperoleh dari nilai P-Values sebesar $0,321 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)

Untuk menguji pengaruh mediasi, penelitian ini menggunakan uji Sobel. Hasil data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Sobel (X1)

Input		Test Statistic		Standart Error	P-Value
a.1	0,541	Sobel Test	2,246	0,072	0,024
B	0,300	Aroian Test	2,213	0,073	0,026
S_a	0,102	Goodman Test	2,279	0,071	0,022
S_b	0,121				

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Dari penghitungan menggunakan *Sobel test calculator*

seperti tabel 4.18 dapat diketahui hasil dari *p-value sobel test* adalah tidak signifikan dengan nilai *P value* $0,024 < 0,05$. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) terbukti tidak mampu memediasi pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dalam penelitian ini.

Tabel 4. 19

Hasil Uji Sobel (X2)

Input		Test Statistic		Standart Error	P-Value
a.2	0,278	Sobel Test	1,875	0,044	0,060
B	0,300	Aroian Test	1,813	0,046	0,069
S_a	0,097	Goodman Test	1,943	0,042	0,051
S_b	0,121				

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Dari penghitungan menggunakan Sobel test calculator seperti tabel 4.19 dapat diketahui hasil dari *p-value sobel test* adalah signifikan dengan nilai *P value* $0,060 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dalam penelitian ini.

4.1.4 Pembahasan

Pembahasan hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (H1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa

beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Maknanya, semakin tinggi Beban Kerja karyawan pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen akan mampu meningkatkan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Riani & Putra (2017) dan Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jika beban kerja yang didapatkan oleh karyawan terlalu berat maka dapat mengakibatkan karyawan menjadi lelah dan stres sehingga dapat memicu karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat berupa adanya tekanan dari atasan dimana karyawan terus dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan segera. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa tertekan dan menimbulkan ketidaknyamanan yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik daripada pekerjaan yang sekarang.

Allah tidak membebani manusia di luar batas kesanggupannya. Layaknya dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا

اَكْتَسَبْتَ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا اِنْ نَسِينَا اَوْ اَخْطَاْنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْ عَلَيْنَا اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَيَّ الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا
وَلَا تُحْمَلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖ ۙ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا
وَارْحَمْنَا اَنْتَ مَوْلَانَا فَاَنْصُرْنَا عَلَيَّ الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ □ ۲۸۶

Artinya:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

2. Kompensasi terhadap *Turnover Intention* (H2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Maknanya, tinggi atau rendahnya kompensasi karyawan pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen maka tidak akan menjadi pengaruh pada tingkat *Turnover Intention* karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy (2019) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi atau baik-tidaknya sistem kompensasi bukan menjadi

faktor yang menentukan seorang karyawan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mengelola tingkat *turnover intention* karyawan, pendekatan utama yang dilakukan sebaiknya bukan kearah variabel kompensasi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Hal ini dapat menjadi landasan atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan kedua variabel ini.

Dalam agama Islam, kompensasi haruslah diberikan pada karyawan untuk imbalan yang sudah dijanjikan oleh perusahaan. Perusahaan akan mendapat hasil dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh para karyawan, sedangkan para pekerja akan mendapatkan kompensasi dari tenaga yang telah mereka keluarkan. Sebagaimana dalam Firman Allah SWT dalam Q.S At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
١٠٥

Artinya:

“Dan Katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu

kerjakan.”

3. Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan menurun.

Bertentangan dengan hasil ini, banyak penelitian menemukan hasil negatif pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut yaitu penelitian Melati & Bagus (2015), Andri Wijaya (2015) yaitu beban kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terbentuk atas pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, kesempatan berkembang dan gaji. Kepuasan kerja sangat mungkin sekali dipengaruhi oleh variabel lain selain beban kerja.

4. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (H4)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Maknanya, semakin

tinggi kompensasi karyawan pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen akan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) menyatakan Kompensasi dapat membangun Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan secara positif dan signifikan. Maka jika semakin tinggi kompensasi karyawan mampu meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

5. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. (H5)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengaruh ini menunjukkan pegawai yang puas justru memiliki keinginan pindah yang tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan balas jasa, penempatan di tempat kerja, merasakan kemudahan dalam pekerjaan dan senang dengan pimpiannya justru memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan atau profesi baru (Riski & Bukhori, 2021)

Temuan penelitian pengaruh positif kepuasan terhadap keinginan berpindah selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fu'ad & Gumilar (2018) dan Riski Eko & Muhamad Bukhori

(2021) yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan menjadi temuan yang masih harus ditelaah kembali.

Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi *turnover intention* yang terbentuk atas pemikiran untuk keluar, pencarian alternative pekerjaan dan niat untuk keluar. Jadi, karyawan yang puas tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang mereka dapatkan. Kepuasan kerja dalam Islam kerap kali disinggung dalam ayat-ayat Al-Quran. Seperti juga halnya dalam surat Asy-Syu'araa ayat 188 yaitu:

قَالَ رَبِّيَ أَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨٨

Artinya:

“Syu'aib berkata: "Tuhanku lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa apa saja jenis pekerjaan (amal perbuatan) yang dikerjakan oleh setiap hamba akan memiliki peran besar pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan dari seorang hamba tersebut. Seseorang akan merasakan kepuasan jika ia merasa bahwa telah mengerjakan pekerjaannya dengan amal sholeh (kebajikan), begitu juga sebaliknya, pekerjaan yang dilakukanpun memiliki nilai yang akan berdampak pada individu tersebut, lingkungannya, karena apapun jenis pekerjaan setiap individu tidak akan pernah

terlepas oleh penglihatan dan pemantauan Allah SWT.

6. Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (H6)

Berdasarkan hasil uji mediasi menggunakan SmartPLS mengenai hubungan tidak langsung beban kerja dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*. Maknanya semakin tinggi beban kerja yang dihasilkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada tingginya *turnover intention*. Dalam penelitian ini kepuasan kerja sebagai pemediasi partial karena pengaruh antar variabel berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Salehudin (2015), Zaki & Marzolina (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi kuat dan baik antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja tinggi tidak serta merta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak kepada *turnover intention* karyawan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tidak mampu memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* merupakan faktor penting dalam meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar. Beban kerja yang tinggi tidak mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini sudah cukup terpenuhi sehingga mampu meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian juga membuktikan bahwa tinggi beban kerja jika mampu diminimalisir dengan memberikan segala kebutuhan yang diperlukan karyawan sehingga karyawan puas maka akan mampu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

7. Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Kompensasi terhadap *Turnover Intention* (H7)

Berdasarkan hasil uji mediasi menggunakan SmartPLS mengenai hubungan tidak langsung kompensasi dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Maknanya semakin tinggi kompensasi yang dihasilkan, maka kompensasi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada tingginya *turnover intention*. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Salehudin (2015), Zaki & Marzolina (2016) yang menyatakan bahwa kepuasann kerja merupakan mediasi kuat dan baik antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil ini membutkikan bahwa kompensasi tinggi tidak serta

merta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga berimbas kepada *turnover intention* karyawan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tidak mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* merupakan faktor penting dalam meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar. Kompensasi yang tinggi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini sudah cukup terpenuhi sehingga mampu meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian juga membuktikan bahwa tinggi kompensasi jika mampu diminimalisir dengan memberikan segala kebutuhan yang diperlukan karyawan sehingga karyawan puas maka akan mampu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, peneliti menarik kesimpulan tentang hubungan anatar variabel, sebagai berikut :

- a) Karyawan pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen memiliki Beban Kerja dalam kategori tinggi, *Turnover Intention* juga masuk dalam kategori tinggi, dan Kepuasan Kerja dalam kategori puas.
- b) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen
- c) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen
- d) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen
- e) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen
- f) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen
- g) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen.
- h) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* pada Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

a) Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel yang lain seperti lingkungan kerja, stress kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan agar penelitian dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya dengan baik. Perlu juga dilakukan dengan memperluas daerah jangkauan, yaitu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih besar. Selain itu perlu diuji kembali temuan penelitian ini khususnya mengenai kepuasan kerja.

b) Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan literatur yang menjelaskan tentang pentingnya beban kerja, kompensasi dan tingkat *turnover intention* terhadap perusahaan. Perusahaan dapat meminimalisir masalah tentang karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan variabel lain diluar kepuasan

kerja seperti lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abor, J., dan Quartey, P. (2010). Issues in SME Development in Ghana and South Africa International Research Journal of Finance and Economics, Vol. 3, 218-227.
- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). *Turn-Over Intention; Path Analysis; Work Satisfaction*. *Etikonomi*, 14(April), 35–50.
- Agripa Toar Sitepu, (2013). “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4.
- Agus Dharma, (2013). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Altahtoo, U. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee *Turnover Intention* in the Madinah Government of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(8), 107–115. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n8p12>
- Anggit Astianto, H. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 3(7). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Arie Fajriani, Dovi Septiari. (2015). “Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*” Vol 7. No. 9
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arin Dewi Putrianti , Djahur Hamid, M. D. M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(2), 83606.
- Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo, (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 2 No. 2. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- 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>

Chepchumba, T.R. & Kimutai, B.D. (2017). The Relationship Between Employee Compensation & Employee Turnover Intention in Small Business Among Safaricom Dealers in Eldoret Municipality, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. V, Issue 2, 490-501.

Firdaus, A. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER*

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>

Gede, D., Kresna, E., Bagus, I., & Surya, K. (2016). *PENGARUH KEPUASAN GAJI TERHADAP TURNOVER INTENTION RUMAH SAKIT UMUM PREMAGANA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Rumah sakit merupakan suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan khususnya te.* 5(7), 4281–4308.

Gendro, Wiyono. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS* 23.

Hadyanto, Jessica K. (2018). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Keinginan. Berpindah Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

INTENTION (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1),

Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi *Turnover*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7 No.2, Januari 2011, 155-165

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on *Turnover Intention*. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>

- Kartono. (2017). Personality , Empolee Engagement, Emotional Intellegece, Job Burnout pendekatan dalam melihat *Turnover Intention*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kilmah, Tim B. (2013). Ensiklopedia Pengetahuan Al-Quran dan Hadits Jilid 1, Jilid 4, Jilid 6. Jakarta: Kamil Pustaka.
- Kumara, Bogy Juniar Gintang. (2017). Modal Psikologis, Tuntunan Kerja dan Keteikatan Kerja.
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 10.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Lies Indriyanti. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan Dan Organisasi. Fokus ekonomi. Vol. 04. No 02.
- M. Quraish Shihab, Tafsir al-Misbah, Jakarta : Lentera Hati, (2012).
- Malayu S.P. Hasibuan, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Mobley. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mujanah, Siti (2019) *MANAJEMEN KOMPENSASI*. CV. Putra Media Nusantara (PMN)
- Munandar, Ashar S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. (2006). Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges. Thompson South Western. United States of America.
- Novel, C., Marchyta, K., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu*. 9(2).
- Pradana A, I Salehudin. (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.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and *Turnover Intention* of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>

- Quick, J. C., Macik-Frey, M., & Nelson, D. L. (2016). Job stress. *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, 6(2), 467–474. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05616-9>
- 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.
- Raza, S., Hussain, M. S., Azeem, M., Ansari, N. ul ain, & Aziz, K. (2017). Workload , Work Stress , Role Conflict , and Workplace Deviant Behaviour in Banks: an Empirical Analysis Workload , Work Stress , Role Conflict , and Workplace Deviant Behaviour in Banks: an Empirical Analysis. *European Online Journal Of Natural and Social Sciences*, 6(4), 701–707.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012). Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Jakarta : PH Movement Publication.
- Rivai, V., Ramly, M., & Arafah, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Keti). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. London: Person Education Limited.
- Rocky dan Roy Setiawan, (2018). PENGARUH WORKPLACE INCIVILITY DAN JOB BURNOUT TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV METALIK BARU. *Jurnal Manajemen*. Vol 6 No. 2.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Solimun. (2012). Pemodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis (GSCA). Modul Pelatihan GSCA Universitas

Brawijaya.

- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2019). Riset manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal. Malang: UIN-Malang Press
- Susanti, D. dan I. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *30th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1036–1045.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 450–473.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Titik Rosita Dan Tri Yuniati. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyadmono, V. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 157. <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i2.711>
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Parsimonia ISSN 2355-5483*, 4(3), 278–288.
- Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intentions* (studi empiris pada Novotel Semarang), Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5>

Zaki, Hammam dan Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Volume 8:3.

Lampiran 1

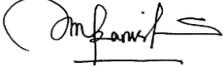
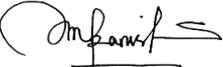
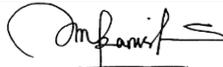
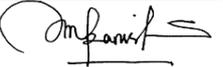
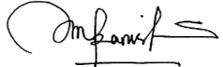
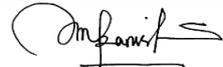
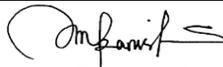
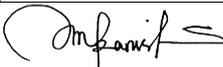
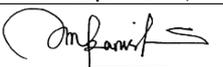
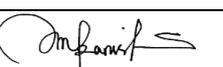
BUKTI KONSULTASI

Nama : Putri Nur Salsabila

NIM/Jurusan : 18510098

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	7 September 2021	Pengajuan Judul	
2.	14 Oktober 2021	Revisi Judul	
3.	27 Januari 2022	Konsultasi Bab I-III	
4.	18 Maret 2022	Konsultasi dan Revisi Bab I-III	
5.	25 Maret 2022	Acc Bab I-III	
6.	14 April 2022	Seminar Proposal	
7.	21 April 2022	Revisi	
8.	24 April 2022	Acc Proposal	
9.	14-16 Juni 2022	Konsultasi Bab I-V	
10.	17 Juni 2022	Revisi Bab IV-V dan Acc	

Malang, 17 Juni 2022

Mengetahui

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muhammad Sulhan', written over a faint, light-colored rectangular stamp or watermark.

Muhammad Sulhan, SE. MM
NIP. 197406042006041002

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr Responden

di Tempat

Dengan hormat,

Perkenankan saya Putri Nur Salsabila NIM 18510089, saya adalah mahasiswi Program Sarjana (S1) – Program Studi Manajemen di Universitas Islam Negeri Malang, Jawa Timur. Saat ini sedang dalam penyusunan skripsi dan mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja”**. Sehubungan dengan penelitian tersebut, kami memohon izin untuk kesediaan Bapak/Ibu/saudara untuk meluangkan waktunya mengisi beberapa pernyataan dalam kuesioner.

Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan terjaga kerahasiaannya. Kesediaan bapak/Ibu/saudara untuk mengisi lembar kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya yang dapat mendukung penyelesaian skripsi saya. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Putri Nur Salsabila

Lampiran 3

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki
2. Usia : 21 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun di atas 50 Tahun
3. Pendidikan : SMA / sederajat
 Diploma
 S1
4. Masa Bekerja : 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun
 >10 Tahun
5. Status Perkawinan : Kawin Belum Kawin
6. Divisi :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

C. KETERANGAN

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Beban Kerja (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Target yang harus saya capai terlalu tinggi.					
2.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu sulit untuk diselesaikan.					
3.	Saya merasa terbebani apabila tugas yang diberikan terlalu mendadak.					
4.	Saya sangat terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan.					
5.	Kemampuan dan keterampilan yang saya miliki seringkali tidak mampu memenuhi standart Pabrik.					
6.	Saya merasa terbebani dengan target kerja Pabrik Cap Lumba-lumba yang terlalu tinggi.					

2. Kompensasi (X2)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
						13

1.	Saya berfikir gaji saya secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.					
2.	Bonus yang diberikan Pabrik tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
3.	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan.					
4.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba.					
5.	Pabrik memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
6.	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.					

3. *Turnover Intention (Y)*

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berfikir untuk keluar					

	dari Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba.					
2.	Saya akan meninggalkan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji/upah yang lebih besar di tempat lain.					
3.	Saya ingin mencari pekerjaan lain diluar Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba.					
4.	Saya aktif mencari alternatif untuk bekerja di perusahaan lain.					
5.	Saya berniat keluar dari Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba karena pekerjaan saya terlalu berat.					
6.	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.					

4. Kepuasan Kerja (Z)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2.	Saya puas terhadap dukungan dan arahan yang diberikan oleh atasan di Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba.					
3.	Saya puas dengan rekan kerja yang mendukung dan membantu saya ketika mengalami kesulitan di Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba.					
4.	Saya puas karena setiap karyawan di Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karier untuk dipromosikan.					
5.	Saya puas dengan gaji yang saya terima dari Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba.					

Lampiran 4

Uji Validitas

Correlations

		Correlations						
		BK.1	BK.2	BK.3	BK.4	BK.5	BK.6	TOTBK
BK.1	Pearson Correlation	1	,441**	,486**	,435**	,469**	,320**	,664**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
BK.2	Pearson Correlation	,441**	1	,585**	,868**	,262*	,404**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,019	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
BK.3	Pearson Correlation	,486**	,585**	1	,674**	,500**	,445**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
BK.4	Pearson Correlation	,435**	,868**	,674**	1	,302**	,448**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,006	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
BK.5	Pearson Correlation	,469**	,262*	,500**	,302**	1	,325**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,000	,006		,003	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
BK.6	Pearson Correlation	,320**	,404**	,445**	,448**	,325**	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,003		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTBK	Pearson Correlation	,664**	,772**	,839**	,821**	,658**	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations						
		K.1	K.2	K.3	K.4	K.5	K.6	TOTK
K.1	Pearson Correlation	1	,727**	,516**	,408**	,406**	,444**	,766**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
K.2	Pearson Correlation	,727**	1	,455**	,592**	,471**	,434**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
K.3	Pearson Correlation	,516**	,455**	1	,272*	,246*	,307**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,015	,028	,006	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
K.4	Pearson Correlation	,408**	,592**	,272*	1	,555**	,432**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
K.5	Pearson Correlation	,406**	,471**	,246*	,555**	1	,380**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,028	,000		,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
K.6	Pearson Correlation	,444**	,434**	,307**	,432**	,380**	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,001		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTK	Pearson Correlation	,766**	,806**	,668**	,734**	,737**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations						
		TI.1	TI.2	TI.3	TI.4	TI.5	TI.6	TOTTI
TI.1	Pearson Correlation	1	,579**	,482**	,336**	,415**	,402**	,755**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TI.2	Pearson Correlation	,579**	1	,532**	,309**	,260*	,425**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,020	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TI.3	Pearson Correlation	,482**	,532**	1	,410**	,393**	,234*	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,037	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TI.4	Pearson Correlation	,336**	,309**	,410**	1	,453**	,289**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,000		,000	,009	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TI.5	Pearson Correlation	,415**	,260*	,393**	,453**	1	,530**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TI.6	Pearson Correlation	,402**	,425**	,234*	,289**	,530**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,037	,009	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTTI	Pearson Correlation	,755**	,731**	,716**	,674**	,709**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations					
		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	TOTKK
KK.1	Pearson Correlation	1	,496**	,512**	,699**	,475**	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
KK.2	Pearson Correlation	,496**	1	,882**	,486**	,405**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
KK.3	Pearson Correlation	,512**	,882**	1	,451**	,426**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
KK.4	Pearson Correlation	,699**	,486**	,451**	1	,413**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
KK.5	Pearson Correlation	,475**	,405**	,426**	,413**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTKK	Pearson Correlation	,786**	,826**	,825**	,749**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK.1	20,34	7,745	,562	,809
BK.2	20,25	7,101	,679	,785
BK.3	20,60	5,965	,728	,765
BK.4	20,29	6,511	,726	,769
BK.5	20,76	6,943	,476	,824
BK.6	20,58	6,551	,504	,823

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.1	20,49	6,962	,675	,749
K.2	20,55	6,808	,726	,739
K.3	20,90	6,344	,446	,802
K.4	20,63	6,718	,608	,754
K.5	21,11	5,848	,533	,782
K.6	20,70	7,099	,522	,773

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI.1	21,10	4,749	,621	,754
TI.2	21,18	4,804	,585	,763
TI.3	21,10	4,927	,573	,766
TI.4	21,34	4,859	,487	,788
TI.5	21,09	4,992	,568	,767
TI.6	21,08	5,108	,512	,779

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	16,81	3,395	,676	,788
KK.2	16,91	3,043	,704	,774
KK.3	16,91	3,220	,722	,773
KK.4	16,91	3,448	,622	,800
KK.5	17,10	2,977	,514	,850

Lampiran 6

Convergent Validity

Outer Loadings

Matrix	BK	K	KK	TI
BK.1	0.718			
BK.2	0.816			
BK.3	0.846			
BK.4	0.851			
BK.5	0.612			
BK.6	0.607			
K.1		0.822		
K.2		0.848		
K.3		0.653		
K.4		0.725		
K.5		0.652		
K.6		0.683		
KK.1			0.829	
KK.2			0.808	
KK.3			0.808	
KK.4			0.800	
KK.5			0.685	
TI.1				0.759
TI.2				0.722
TI.3				0.735
TI.4				0.649
TI.5				0.714
TI.6				0.674

Lampiran 7

Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
BK	0.839	0.862	0.882	0.560
K	0.827	0.836	0.874	0.540
KK	0.846	0.852	0.891	0.620
TI	0.802	0.805	0.859	0.504

Composite Reliability

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	
	BK	K	KK	TI
BK				
K	0.765			
KK	0.819	0.748		
TI	0.792	0.667	0.767	

Lampiran 8

R^2 (R Square)

R Square

	Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted	
KK	0.565	0.553	
TI	0.506	0.486	

Parameter dan T Statistik

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
BK -> KK	0.541	0.541	0.099	5.442	0.000
BK -> TI	0.351	0.336	0.118	2.979	0.003
K -> KK	0.278	0.284	0.092	3.010	0.003
K -> TI	0.144	0.150	0.136	1.058	0.291
KK -> TI	0.300	0.316	0.119	2.510	0.012

Analisis Mediasi

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
BK -> KK -> TI	0.162	0.174	0.079	2.057	0.040
K -> KK -> TI	0.083	0.089	0.045	1.836	0.067

Lampiran 9

BIODATA DIRI

Motto: *Win without bragging and lose without complaining.*

Nama : Putri Nur Salsabila

Tempat, tanggal lahir : Malang, 5 Februari 2001

Alamat asal : Jl. Lesti RT/RW. 16/04 Blayu Wajak Kab. Malang

Telepon/HP : 0812-1654-0612

Email : pnsalsabila123@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2013 : MI Tahfidh Hidayatul Muttaqin, Blayu Wajak

2013-2015 : MTs Negeri 1 Malang, Sepanjang Gondanglegi

2015-2018 : MA Negeri 1 Kota Malang

2018-2022 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang

2019-2020 : English Language Center (ELC) UIN Malang

Aktivitas dan Keorganisasian

Anggota HMJ Manajemen (2019-2020)

Lampiran 10



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Putri Nur Salsabila
NIM : 18510089
Handphone : 081216540612
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : pnsalsabila123@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-lumba Turen)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	24%	6%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Juli 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004