

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT GANDAERAH HENDANA KECAMATAN UKUI
KABUPATEN PELALAWAN**

Alung Mela Arubia¹⁾, Marzolina²⁾, Kurniawaty Fitri³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

e-mail : melaalung80@gmail.com

The Effect of Compensation, Workload on Turnover Intention Through Job Satisfaction of Employees of PT Gandaerah Hendana Ukui District Pelalawan Regency

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, workload on turnover intention through job satisfaction at PT Gandaerah Hendana. The sample in the study was carried out by means of a census, namely making the entire population a sample of 60 employees. Primary data was collected using a questionnaire as an instrument to prove research results, to test hypotheses. In this study using the help of the SmartPLS 3.0 program. The results of the study show that: 1) The compensation variable has a direct, positive/unidirectional and significant effect on turnover intention, 2) The compensation has a direct, positive/unidirectional and significant effect on job satisfaction, 3) The job satisfaction has a direct, negative and significant effect on turnover intention, 4) Workload has direct effect on turnover intention positively/unidirectionally and significantly 5) Workload has direct effect on job satisfaction positively/unidirectionally and significantly 6) The role of job satisfaction as a mediating of compensation on turnover intention is partial (partial mediation), 7) The role of job satisfaction as a mediating of workload on turnover intention is perfect (complete mediation).

Keywords: Compensation, Workload, Turnover Intention, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk

menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam organisasi yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi di dalam mencapai tujuan (Larasati, 2018).

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Manfaat dari buah kelapa sawit bervariasi. Minyak kelapa sawit mentah (CPO) merupakan produk perkebunan yang memiliki prospek yang cerah dimasa mendatang. Potensi tersebut terletak pada keragaman kegunaan kelapa sawit. Minyak sawit selain digunakan sebagai bahan mentah industri pangan, dapat pula digunakan sebagai bahan mentah industri non pangan.

PT Gandaerah Hendana merupakan perusahaan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berkomitmen tinggi untuk menjadi salah satu perusahaan terdepan dalam industri kelapa sawit yang senantiasa peduli terhadap perlindungan lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja, karyawan serta komunitas.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar atau meninggalkan organisasi dengan berbagai sikap yang ditunjukkan karyawan karena terdapat ketidaksesuaian dalam pekerjaannya sehingga timbul niat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Perusahaan ini memiliki isu terkait dengan tingginya tingkat *turnover*, ditandai dengan jumlah karyawan yang keluar dikategorikan tinggi, yang dihitung dengan rumus.

$$\text{Labour turnover} = \frac{\text{jumlah karyawan keluar}}{\text{jumlah rata-rata karyawan akhir tahun}} \times 100\%$$

Tabel 1 Data Perputaran Karyawan PT Gandaerah Hendana

Tahun	Jumlah Karyawan				Rata-rata (%)
	Awal tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2018	115	3	8	110	7,2
2019	110	-	18	92	19,5
2020	92	5	13	84	15,4
2021	84	7	113	78	16,5
2022	78	2	20	60	33,3

Sumber : PT Gandaerah Hendana 2023

Berdasarkan data tersebut menunjukkan tingkat *turnover* pada perusahaan ini cukup tinggi karena mencapai lebih dari 10%. Menurut (Gillis dalam Setiawan 2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5–10% pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. *Turnover intention* dapat ditandai dengan peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja (Sopiah & Sangaji 2018).

Berdasarkan informasi dari HRD karyawan sering mendapat surat peringatan karena melakukan beberapa pelanggaran tata tertib kerja pada 5 tahun terakhir. Pelanggaran yang mereka lakukan seperti keseringan absen sedangkan batas yang diberikan sebanyak 12 kali.

Sebanyak 40 orang diberikan SP I dan sebanyak 29 orang diberikan SP II berupa sanksi pemotongan gaji dan insentif, karena tidak adanya perubahan yang membaik pada SP I maka dikeluarkan SP II. Sikap ini menunjukkan tidak mencerminkan perilaku yang baik.

Selain itu masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan (Hasibuan 2014). Namun

diperusahaan ini tingkat kedisiplinan yang rendah seperti tidak mematuhi standar alat pelindung diri (APD) saat bekerja. Terkait permasalahan ini disajikan data sebagai berikut.

Tabel 2 data total karyawan tidak mematuhi standar alat pelindung diri (APD) PT Gandaerah Hendana

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Total (kali)
2018	110	26
2019	92	38
2020	84	45
2021	78	49
2022	60	57

Sumber HRD PT Gandaerah Hendana 2023

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa total karyawan tidak mematuhi peraturan alat pelindung diri (APD) mengalami peningkatan. Kecenderungan sikap rendahnya kepuasan karyawan ditandai dengan kurangnya perilaku kedisiplinan yang ditunjukkan serta sikap karyawan yang memberikan respon pengabaian pada pekerjaannya seperti mengabaikan peraturan yang berlaku.

Selain kepuasan kerja terdapat fenomena tentang beban kerja, dimana beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja sehingga karyawan menopang pekerjaan yang lebih dari sebelumnya. Terkait permasalahan ini berikut data yang disajikan.

Tabel 3 Target dan realisasi TBS PT Gandaerah Hendana

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Rata-rata (%)
2018	116.722	111.024	95,1
2019	117.555	111.128	94,5
2020	117.771	110.087	93,4
2021	118.021	105.825	89,6
2022	119.566	103.548	86,6

Sumber HRD PT Gandaerah Hendana 2023

Berdasarkan data diatas diketahui rata-rata target dan realisasi mengalami penurunan sedangkan perusahaan memiliki target yang harus dicapai pertahunnya sebesar 90%. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, mereka mengeluhkan tentang beban kerja yang ditargetkan dimana jumlah tenaga kerja yang semakin berkurang namun target yang semakin tinggi sehingga mereka sering lembur untuk mencapai target, tetapi target tetap tidak tercapai pada 2 tahun terakhir.

Selain fenomena beban kerja terdapat masalah kompensasi yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang didapat kompensasi yang diterima belum maksimal. Terkait permasalahan tersebut berikut data yang disajikan.

Tabel 4 Upah dan insentif karyawan PT Gandaerah Hendana

Tahun	Upah	Insentif	
	Rata-rata (Rp)	Total Biaya (Rp)	Jumlah Penerima (orang)
2018	235.000	101.750.000	110
2019	210.000	80.684.000	92
2020	276.000	68.460.000	84
2021	130.000	-	-
2022	105.000	-	-

Sumber HRD PT Gandaerah Hendana 2023

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kompensasi yang diberikan semakin berkurang, Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, menyatakan bahwa upah dan insentif yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja sehingga terkadang mereka menolak untuk diberikan pekerjaan berlebih. Hal ini dapat menurunkan semangat

kerja karyawan untuk melebihi target perusahaan.

Berdasarkan pemaparan masalah yang dijelaskan pada latar belakang setiap variabel diatas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Gandaerah Hendana Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Sopiah & Sangadji (2018) mengatakan juga bahwa *turnover intention* pada intinya yaitu berhendak pindahnya seorang

karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya

Kompensasi

Sinambela (2019) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah kondisi emosional baik positif maupun negatif pada pegawai terhadap pekerjaannya.

Kerangka Penelitian Dan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Rivai & Sagala (2016) pengelolaan kompensasi yang dilaksanakan dengan baik maka memelihara karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Pada penelitian Agus Djoko Santoso (2022) kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* arah positif.

Berbeda dengan Khalbina (2022) dan Rasminingsih (2022) menyatakan kompensasi berdampak negatif pada *turnover intention* pada pegawai secara signifikan. Sedangkan dengan Putra (2022) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kompensasi terhadap

turnover intention. Johannes (2019) kompensasi berpengaruh negatif dan tidak langsung terhadap *turnover intention*.

H₁ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karena jika memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pada penelitian Khalbina (2022), Santoso (2022), Johannes (2019) dan Rasminingsih (2022) menunjukkan jika kompensasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.

Menurut Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja berpengaruh pada *turnover intention*, kepuasan kerja akan membuat karyawan bertahan diperusahaan. Semakin puas karyawan akan menimbulkan rasa senang sehingga mampu menekan *turnover intention* karyawan dan sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan menurun maka akan timbul keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan Dwima (2018).

Diperkuat penelitian dari Khalbina (2022), Johannes (2019), Rasminingsih (2022), Sundari (2022) dan Situmorang (2022) menyatakan “ *That job satisfaction has a negative and significant impact on turnover intention*”. Sedangkan Santoso (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tampubolon (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Robbins & Judge (2016) Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karena tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya *turnover intention*.

Pada penelitian Apriyanto (2020), Wahyu (2023) dan Situmorang (2022) menyatakan “ *That the workload has a positive and significant impact on turnover intention*”. Sedangkan Sundari (2022) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Koesoemowidjojo (2017) menyatakan ketika beban

kerja yang besar akan membawa tekanan kerja kepada karyawan sehingga mengurangi kepuasan kerja. Pada penelitian Nurhasanah (2022) menjelaskan “*workload has a positive and significant effect on job satisfaction*”.

Sedangkan Manalu (2022) menunjukkan “*Workload has a negative effect on job satisfaction*”. Sundari (2022) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H₅ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa kompensasi sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja dan juga kepuasan kerja akan berdampak terhadap keinginan karyawan (turnover intention) untuk keluar dari perusahaan.

Menurut penelitian Khalbina (2022) menyatakan kompensasi berdampak negatif pada turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Rasminingsih (2022) menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention.

H₆ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja.

Beban target yang terlalu tinggi membuat karyawan berniat ingin keluar dari pekerjaannya,

karena sanggup pada beban kerja mengakibatkan ketidakpuasan, keadaan ini membuat karyawan tidak setia terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya *turnover intention*.

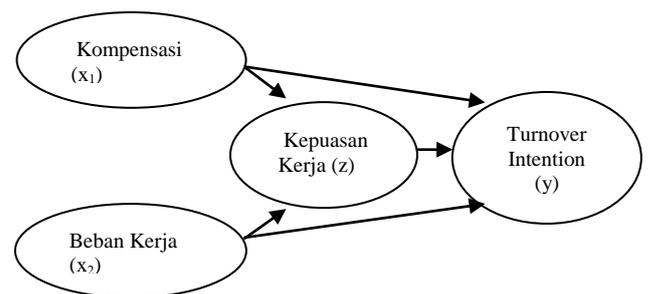
Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Apriyanto (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention. Serta penelitian dari Sundari (2022) menjelaskan beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H₇ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Model Penelitian

Berdasarkan kerangka dan pengembangan hipotesis diatas Adapun model pada penelitian ini yaitu menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*) sebagai berikut.

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : Mangkunegara (2017), Robbins & Judge (2016), Koesomowidjojo (2017), Rivai & Sagala (2016).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian yaitu PT. Gandaerah Hendana berlokasi di Simpang Barito Desa Ukui 2, Kecamatan Ukui, Kabupaten Pelalawan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pabrik yaitu 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan pabrik pada PT. Gandaerah Hendana.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi :

- Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok panel atau data hasil wawancara dengan narasumber.
- Data sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan buku, laporan pemerintah, buku-buku dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut.

- Wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.
- Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

- Observasi dapat didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengambilan data penelitian dengan cara mengamati langsung objek penelitian yang ada di lapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif juga digunakan untuk mengukur kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang dikonfirmasi kepada mereka.

Pengujian Data

Pengujian data dilakukan dengan evaluasi model dalam smartPLS meliputi dua tahap yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

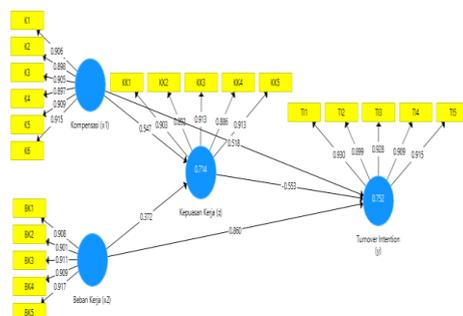
Evaluasi Outer Model

Convergent Validity

Outer loading

Berikut data *outer loading* yang diperoleh.

Gambar 2



Sumber : Olahan smartPLS 2023

Tabel 5 Outer Loading

	BK (x ₂)	K (x ₁)	KK (z)	TI (y)
BK1	0.908			
BK2	0.901			
BK3	0.911			
BK4	0.909			
BK5	0.917			
K1		0.906		
K2		0.898		
K3		0.905		
K4		0.897		
K5		0.909		
K6		0.915		
KK1			0.903	
KK2			0.892	
KK3			0.913	
KK4			0.886	
KK5			0.913	
TI1				0.930
TI2				0.899
TI3				0.928
TI4				0.909
TI5				0.915

Sumber : Olahan smartPLS 2023

Diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *outer loading* >0,7. Dapat disimpulkan data telah memenuhi syarat dan dianggap valid.

Average variance extracted (AVE)

Hasil olahan *Average variance extracted (AVE)* dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 6 Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.827
Kepuasan Kerja	0.813
Kompensasi	0.819
Turnover Intention	0.840

Sumber: Data smartPLS 2023

Diketahui bahwa nilai *average variance extracted (AVE)* mencapai angka 0,8, artinya telah memenuhi kriteria dari *convergent validity*.

Discriminant Validity

Fornell- Larcker Cretarion (Nilai Akar AVE)

Hasil olahan *Fornell-Larcker Cretarion* (Nilai Akar AVE dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 7 Fornell-Larcker Cretarion (Nilai Akar AVE)

	BK (x ₂)	K (x ₁)	KK (z)	TI (y)
BK	0.909			
KK	0.742	0.901		
K	0.675	0.799	0.905	
TI	0.800	0.499	0.657	0.916

Sumber: Olahan smartPLS 2023

Diketahui Fornell- Larcker Cretarion (nilai akar AVE) beban kerja (x₂) sebesar 0,909, kepuasan kerja (z) sebesar 0,901, kompensasi (x₁) sebesar 0,905, dan *turnover intention* sebesar 0,916. Menunjukkan nilai yang berada dalam garis diagonal lebih besar dibandingkan nilai konstruk lainnya, artinya memenuhi kriteria.

Cross Loading

Hasil olahan *Cross Loading* dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 8 Cross Loading

	BK (x ₂)	K (x ₁)	KK (z)	TI (y)
BK1	0.908			
BK2	0.901			
BK3	0.911			
BK4	0.909			
BK5	0.917			
K1		0.906		
K2		0.898		
K3		0.905		
K4		0.897		
K5		0.909		
K6		0.915		
KK1		0.903		
KK2		0.892		
KK3		0.913		
KK4		0.886		
KK5		0.913		
TI1				0.930
TI2				0.899
TI3				0.928
TI4				0.909
TI5				0.915

Sumber: Data smartPLS 2023

Diketahui bahwa nilai indikator memiliki nilai >0,7

terhadap konstruksinya, artinya data *cross loading* telah memenuhi kriteria.

Reliability

Hasil olahan *Reliability* dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 9 Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0.948	0.960
Kepuasan Kerja	0.942	0.956
Kompensasi	0.956	0.964
Turnover Intention	0.952	0.963

Sumber: Data smartPLS 2023

Diketahui bahwa nilai semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,9 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,9 artinya telah memenuhi syarat *reliability*.

Evaluasi Inner Model

R-Square

Hasil olahan *R-Square* dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 10 R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja (z)	0.714
Turnover Intention (y)	0.752

Sumber: Olahan smartPLS 2023

Diketahui nilai *R-square* sebesar 0,714 artinya variabel endogen kepuasan kerja(z) dipengaruhi sebesar 71,4% (kuat) oleh variabel eksogen kompensasi (x1) dan beban kerja (x2) sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini, kemudian *R square* pada variabel *turnover intention* (y) sebesar 0,752 artinya variabel endogen *turnover intention* (y) dipengaruhi sebesar 75,2%

(kuat) oleh variabel eksogen kompensasi (x1) dan beban kerja (x2) sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Model Fit

Hasil olahan model fit dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 11 Model Fit

Model Fit	Nilai
NFI (Normed Fit Index)	0.836

Sumber: Olahan smartPLS 2023

Diketahui nilai NFI adalah sebesar 0,836 maka jika diprosentasi didapati nilai NFI 83,6% artinya model fit pada penelitian ini baik.

Q2 / Predictif relevan (tingkat observasi dalam penelitian)

Hasil olahan Q2 / Predictif relevan dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 12 Q2/Predictif Relevan

Variabel	Q2/ Predictif relevan
Kepuasan Kerja	0.571
Turnover Intention	0.617

Sumber: Olahan smartPLS 2023

Diketahui nilai Q2/ Predictif relevan pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,571 dan pada variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,617 artinya memiliki predictif relevan baik dan tingkat pengamatan observasi sangat baik.

Pengujian Hipotesis

Direct Effect

Hasil olahan *Direct Effect* dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 13 Direct Effect

Variabel	Original Sampel	T-Statistik	P-Value
X ₁ →Y	0.518	2.756	0.006
X ₁ →Z	0.547	3.305	0.001
Z→Y	-0.553	2.618	0.009
X ₂ →Y	0.860	7.581	0.000
X ₂ →Z	0.372	2.230	0.026

Sumber: Olahan smartPLS 2023

Berikut Uraian hasil hipotesis *direct effect* pada penelitian ini.

H₁ : Kompensasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Pengaruh nilai original sampel adalah sebesar 0,518 (positif), T statistic adalah sebesar 2,756>1,96 dan P-value adalah sebesar 0,006<0,05 (signifikan), artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂ : Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh nilai original sampel adalah sebesar 0,547 (positif), T statistic adalah sebesar 3,305>1.96 dan P-value adalah sebesar 0,001 (signifikan), artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃ : Kepuasan Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y)

Pengaruh nilai original sampel adalah sebesar -0,553 (negatif), T statistic adalah sebesar 2,618>1.96 dan P-value adalah sebesar 0,009 (signifikan) artinya kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₄ : Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Pengaruh nilai original sampel adalah sebesar 0,372

(positif), T statistic adalah sebesar 7,581>1.96 dan P-value adalah sebesar 0,000 (signifikan). Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₅ : Beban kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh nilai original sampel adalah sebesar 0,586 (positif), T statistic adalah sebesar 2,230>1.96 dan P-value adalah sebesar 0,026 (signifikan), artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Indirect effect

Hasil olahan *indirect effect* dari smartPLS sebagai berikut.

Tabel 14 Indirect Effect

Variabel	Original Sampel	T-statistik	P-values
X ₁ →Z→Y	-0.303	2.398	0.017
X ₂ →Z→Y	-0.206	1.521	0.129

Sumber : Olahan smartPLS 2023

Berikut uraian Hasil hipotesis *indirect effect* pada penelitian ini.

H₆ : Kompensasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh nilai original sampel adalah sebesar -0,303 (negatif), Tstatistik adalah sebesar 2,398>1,96 dan P-value adalah sebesar 0,017 (signifikan). Dapat dilihat dari H2 (kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*). Artinya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

H₇ : Beban kerja (X₂) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh nilai original sampel adalah sebesar -0,206 (negatif), Tstatistik adalah sebesar 1,521 < 1,96 dan P-value adalah sebesar 0,129 (tidak signifikan). Dapat dilihat dari H₄ (beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*). Artinya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka kesimpulannya sebagai berikut.

- a. Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Imbalan yang sesuai harapan karyawan dapat menambah semangat dalam bekerja sehingga niat untuk berpindah perusahaan akan relatif kecil, imbalan berupa insentif dapat menambah giat karyawan dalam bekerja untuk melebihi target perusahaan, sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan untuk hadir bekerja tepat waktu dan menurunkan *turnover intention* karyawan.
- b. Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Imbalan yang memuaskan dapat membuat karyawan menunjukkan sikap positif saat bekerja, seperti jumlah insentif yang sesuai harapan dapat membuat karyawan menyenangi pekerjaannya sehingga

tanggungjawab yang diberikan kepada mereka diselesaikan dengan baik karena merasa dihargai atas pekerjaannya.

- c. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Kepuasan kerja terpenuhi dapat ditandai dengan karyawan yang menunjukkan sikap positif seperti mengerjakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik, maka terjadinya *turnover intention* relatif kecil karena karyawan menyenangi pekerjaan yang mereka lakukan saat ini dan menambah kedisiplinan saat bekerja.
- d. Beban kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Dengan kondisi keamanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kenyamanan karyawan seperti rajin saat bekerja, karena lingkungan kerja yang nyaman sehingga semangat untuk bekerja bertambah, maka tingkat terjadinya *turnover intention* akan relatif kecil.
- e. Beban kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Karyawan yang merasa kondisi pekerjaannya memiliki keamanan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, dikarenakan pekerjaan yang nyaman membuat karyawan menyenangi pekerjaannya saat ini dengan menunjukkan sikap positif seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat melebihi target perusahaan.
- f. Kepuasan kerja (Z) memediasi sebagian antara kompensasi (X₁) terhadap *turnover intention* (Y). Imbalan berupa insentif yang memuaskan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan seperti

hadir tepat waktu saat bekerja sehingga dapat melebihi target perusahaan secara optimal, serta dapat mencegah terjadinya *turnover intention*, maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena menyenangkan pekerjaannya dan merasa dihargai dengan insentif yang diberikan sesuai harapan.

- g. Kepuasan kerja (Z) memediasi sempurna antara beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Kondisi pekerjaan yang aman dapat membuat karyawan merasa terlindungi saat bekerja sehingga karyawan tetap bertahan pada perusahaan dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Hal-hal yang disarankan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Disarankan perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang memiliki absensi penuh dan hadir tepat waktu berupa bonus atau penambahan fasilitas sarana dan prasarana, dengan begitu diharapkan dapat meminimalisir tingkat *turnover intention*.
- b. Disarankan perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi yang layak yaitu berupa penambahan jumlah upah dan insentif dari sebelumnya, meskipun kompensasi yang diberikan pada karyawan cukup layak namun pada upah dan insentif belum memenuhi harapan karyawan hal ini

diharapkan agar terciptanya kesejahteraan karyawan.

- c. Disarankan perusahaan memperhatikan pemberian beban kerja yang seimbang dengan memperhatikan target perusahaan dan jumlah karyawan, karena perusahaan hanya memikirkan profit yang tinggi, namun kurangnya perhatian terhadap karyawan atas beban yang diberikan sehingga membuat karyawan tertekan atas pekerjaannya.
- d. Disarankan perusahaan menerapkan sanksi dan denda yang lebih tegas terhadap karyawan-karyawan yang tidak mematuhi standar alat pelindung diri (APD) yaitu denda berupa pemotongan gaji agar karyawan lebih mengindahkan peraturan kerja dengan mengutamakan keselamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Jogiyanto, H. (2015), *Partial Least Square Alternatif SEM*, Andi, Yogyakarta.
- Apriyanto, P., dan Haryono, S. (2020), "Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja", *Manajemen Dewantara*, Vol 4 No. 1, hal. 33-45.
- Duryadi, (2021), *Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah : Metode Penelitian Empiris Model Path Analisis dan Analisis Menggunakan*

- Smartpls*. Yayasan Prima Agus Teknik, Semarang.
- Handoko, H. (2014), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPF E Yogyakarta, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Johanes, Edward, dan Rofi'i, M. (2019), "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol 2 No 2. hal. 54-69
- Kartono, (2017), *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Kasmir, (2016), *Dasar-Dasar Manajemen (Teori dan Praktik)*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Khalbina, F. Ganarsih R.L. dan Fitri K. (2022), "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan PT Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi", *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, Vol. 1 No. 2, hal. 203-218.
- Koesomowidjojo, S. (2017), *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Larasati, S. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish, Yogyakarta.
- Manalu, W.A., Lubis, Y., dan Syaifuddin. (2022), "Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III, *Jurnal Of Management*", Vol. 12, No. 2, hal. 1960-1970
- Mangkunegara, A.A.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R.W. (2018), *Human Resources Management*. Person Education, Inc. New Jersey.
- Munandar, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Nurhasanah, Jufrizen, dan Tupti, Z. (2022), "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*. Vol. 5 No. 1.

- Nursalam. (2014), *Manajemen Keperawatan:Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Professional, Ed.4*, Salemba Medika, Jakarta.
- Pranoto, L.H. dan Retnowati. (2015), *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PPM, Jakarta.
- Putra, E. dan Silvia, R. (2022), “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali”. *Journal of social and economics research* (JSER). Vol. 4 No. 1, hal. 122-135.
- Rasminingsih, N.K.N, dan Sanjiwani, P.A.P. (2022), “Pengaruh Stres Kerja, Transformational Leadership, dan Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi”, *Jurnal Cakrawala*. Vol. 5 No. 2
- Rivai & Sagala. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jilid 2 Cetakan Ke-4*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins,S.P., dan Judge,T.A. (2016), *Perilaku Organisasi Organisasi behavior. Edisi 16*. Salemba Empat.
- Santoso, A.D Nilawati, E. Maura, Y dan Sovitriana, R, (2022). “Pengaruh Komitmen dan Kompensasi dengan Kepuasan sebagai Intervening terhadap *Turnover* Karyawan
- Perkebunan Kelapa Sawit PT Riani menggunakan PLS SEM. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*”, Vol. 6 No. 1
- Sedarmayanti. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Setiawan, R., dan Brian, H. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon’s Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(1):21-41.
- Sinambela, L.P., (2019), *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Situmorang, E.D dan Kusuma, W.N. (2022), “The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on *Turnover Intention*”, *Dinasti international Journal Of Management Science*, Vol. 3 No. 3, hal. 463-476.
- Sopiah, dan Sangadji, E. M. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Dwi Prabantini (ed.); 1st ed*, CV Andi Offset.
- Sudaryo,Y. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Bandung.
- Sugiyono. (2019), *Metode Penelitian Pendidikan*

- (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan), Alfabeta, Bandung.
- Sundari, P.R. dan Meria, L. (2022), “Pengaruh Beban Kerja Melalui *Burnout* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*”, *Jurnal Adi bisnis digital Interdisiplin*, Vol. 3 No. 2, hal. 14-27.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center For Academic Publisher Service, Yogyakarta.
- Tampubolon, V.S. dan Sagala, E.J. (2020), “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS”, *Journal Bussiness Management*,
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri Edisi II Revisi*. Harapan Offset, Surakarta.
- Wahyu, V.D., dan Zuzmawati, Z. (2023), “Dampak Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengelola Perkebunan PT Kencana Sawit Indonesia)”, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 2, hal. 152-168.