



Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention: Mediasi kompensasi

Lika Yulia¹, Risa Nurdzanah², Gilang Fauzi Rahman³

^{1,2,3}Universitas Primagraha, Indonesia

Penulis Korespondensi: Risa Nurdzanah, **E-mail:** risanurdzanah18@gmail.com

Abstrak

Fenomena turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan adalah topik yang sangat relevan dan penting dalam manajemen SDM, terutama di era yang penuh tantangan seperti sekarang. Ketika karyawan mulai menunjukkan niat untuk meninggalkan perusahaan, itu bisa menjadi indikasi adanya masalah yang perlu diatasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap niat turnover yang dimediasi oleh kompensasi. Penelitian ini dilakukan pada PT Hanjin dengan jumlah penduduk 40 orang. Sampel yang digunakan adalah sensus atau jenuh sehingga seluruh populasi diambil sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada turnover intention karyawan; beban kerja tidak berpengaruh pada kompensasi; kompensasi tidak berpengaruh pada turnover intention; Kompensasi tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention.

Kata Kunci

Beban Kerja, Turnover Intention, Kompensasi

Naskah diterima : Januari 2025

Naskah disetujui : Januari 2025

Terbit : Januari 2025

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang efektif erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan karyawan. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan dan seleksi, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja hingga manajemen kompensasi. Dalam lingkungan kerja yang sehat, manajemen SDM menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Manajemen SDM perlu memahami dan menanggapi kebutuhan dan harapan karyawan di lingkungan kerja. Ini termasuk dukungan yang memadai dalam menangani beban kerja yang tinggi, peluang pengembangan karir yang jelas, dan menawarkan paket kompensasi yang kompetitif. Selain itu, manajemen SDM juga perlu memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan agar masalah dapat diidentifikasi dan diatasi dengan cepat. Ketika manajemen SDM menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, hal itu dapat mengurangi risiko turnover intention di antara karyawan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap tinggal dan berkontribusi pada organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dengan lingkungan kerja, seperti beban kerja yang tinggi atau kompensasi yang tidak memadai, dapat meningkatkan kemungkinan karyawan berniat meninggalkan perusahaan.

Turnover intention adalah keinginan atau niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya yang muncul karena ketidakpuasan dalam berbagai aspek pekerjaan. Ketidakpuasan ini dapat mencakup kondisi kerja yang tidak memuaskan, kurangnya apresiasi, konflik interpersonal, atau kurangnya peluang pengembangan karir. Meskipun turnover intention tidak selalu mengarah pada tindakan nyata meninggalkan pekerjaan, seringkali merupakan indikasi awal bahwa seseorang merasa tidak



puas dan sedang mempertimbangkan opsi untuk mencari pekerjaan baru. Turnover Intention adalah keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya, yang terkait dengan ketidakpuasan yang menyebabkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain (Riani & Putra, 2017).

Turnover Intention adalah persepsi subjektif individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari peluang baru. Baik itu keputusan atas inisiatifnya atau atas permintaan organisasi, kedua bentuk pergantian dapat mengganggu proses operasional, dinamika tim kerja, dan kinerja perusahaan. Manajemen perlu memahami penyebab turnover intention pekerja, seperti ketidakpuasan kerja, dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampak negatifnya. Ini termasuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berharga dan menjaga stabilitas dan kinerja perusahaan. Turnover Intention adalah persepsi subjektif anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini untuk mencari kepuasan lain. Karyawan yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif mereka dapat menyebabkan gangguan pada proses operasional, dinamika kerja tim, dan kinerja perusahaan. Proses dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan (Saputra et al., 2022).

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup berbagai kegiatan yang perlu dilakukan, seperti tugas sehari-hari, proyek khusus, dan tugas tambahan. Beban kerja dapat diukur dengan berbagai cara, termasuk jumlah jam kerja, jumlah tugas yang diselesaikan, dan kompleksitas tugas tersebut. Terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sementara terlalu sedikit pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu kompleksitas tugas, waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat keterampilan dan pengalaman individu, dan faktor eksternal seperti tekanan tenggat waktu dan kebutuhan untuk berkolaborasi dengan orang lain. Manajemen beban kerja yang efektif membutuhkan penilaian yang cermat terhadap kemampuan dan kemampuan staf, alokasi sumber daya yang tepat, dan prioritas yang tepat. Penting untuk menyadari beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang untuk mencegah kelelahan, stres, dan kinerja yang buruk. Beban kerja yang tidak wajar juga dapat menyebabkan turnover intention pada karyawan yang, pada akhirnya, berpikir apakah akan tetap di perusahaan. Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan produk dari volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan (Rolos et al., 2018).

Beban kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan turnover intention karyawan di antara karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti kebosanan kerja, kelelahan fisik, dan kelelahan mental, yang dapat timbul akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan kelelahan mental karena tekanan untuk mencapai target atau standar yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, di mana karyawan merasa lelah secara emosional dan kehilangan motivasi untuk terus bekerja di perusahaan. Dampak dari beban kerja yang tinggi ini adalah meningkatnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan tidak terlalu stres. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang bijak sangat penting untuk menjaga retensi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengoptimalkan produktivitas di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, di mana karyawan yang diberi pekerjaan berlebihan akan mengalami kebosanan di tempat kerja, akan menyebabkan kelelahan fisik sehingga beban kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan turnover intention (Sundari & Meria, 2022).

Beban kerja dapat mempengaruhi kompensasi dan mengacu pada hubungan antara jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan karyawan dengan kompensasi atau penghargaan yang mereka terima dari perusahaan. Beban kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Jika karyawan terus-menerus diberi tugas berat, mereka mungkin merasa stres atau terlalu

lelah untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan, memengaruhi evaluasi kinerja mereka dan potensi bonus atau insentif yang mereka terima. Shah dkk. (2011) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana beban kerja yang tinggi membuat penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan sangat penting karena berkaitan dengan kinerja dan jumlah bonus yang akan diterima karyawan (Paramitadewi, 2017).

Hubungan antara beban kerja dan pengakuan yang adil atas kontribusi karyawan dalam kompensasi adalah penting. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, mereka memberikan lebih banyak waktu, tenaga, dan kemampuan intelektual untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam konteks ini, kompensasi yang diterima karyawan harus mencerminkan nilai kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan yang merasa kompensasi mereka berbeda dengan tingkat kontribusi dan beban kerja yang mereka keluarkan mungkin merasa tidak dihargai atau tidak puas, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang tinggi juga dapat membantu menjaga motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai secara adil dan diberi pengakuan yang pantas mereka dapatkan atas upaya dan dedikasi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Kompensasi karyawan di semua perusahaan juga selalu dikaitkan dengan beban kerja yang diberikan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan, kompensasi yang harus diterima harus sesuai (Kurniawan et al., 2023).

Pengaruh kompensasi pada turnover intention adalah bahwa kompensasi yang memadai dan adil secara signifikan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tinggal atau mencari pekerjaan di tempat lain. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih puas dan termotivasi. Ini meningkatkan produktivitas individu dan mengurangi tingkat pergantian di perusahaan. Kompensasi yang kompetitif dapat membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik di pasar kerja yang kompetitif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dengan nilai dan tanggung jawab yang sama, mereka lebih mungkin untuk berkomitmen pada perusahaan untuk jangka panjang. Kompensasi dari sudut pandang karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi energi dan pikiran yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Sementara itu, kompensasi dari sudut pandang perusahaan adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi energi dan pemikiran yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Kurniawan et al., 2023).

Kompensasi juga merupakan bagian dari etos kerja karyawan. Kompensasi adalah penghargaan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi atau kinerja produktif mereka untuk organisasi yang lebih baik. Bentuk langsung adalah upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara itu, yang tidak langsung meliputi asuransi, bantuan sosial, cuti, pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu, bentuk non-finansial adalah elemen dari jenis pekerjaan dan lingkungan kerja. Unsur kerja meliputi tanggung jawab, perhatian dan apresiasi dari pimpinan.

Sebaliknya, lingkungan kerja ditandai dengan kondisi kerja yang nyaman, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Kompensasi atau remunerasi merupakan biaya penting dalam mengurangi beban kerja yang berlebihan dan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention). Dengan memberi kompensasi yang tepat, karyawan merasa dihargai dan dihargai atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk tetap tinggal. Kompensasi yang kompetitif dapat mengurangi stres finansial yang mungkin dialami karyawan, sehingga mereka lebih fokus pada pekerjaan mereka dan cenderung tidak mencari di tempat lain. Dengan demikian, kompensasi yang memadai membantu mempertahankan karyawan yang ada dan mengurangi turnover intention karyawan di dalam perusahaan.

Banyak faktor yang dapat menjadi penyebab turnover intention di suatu perusahaan, termasuk ketidakpuasan karyawan dengan kompensasi yang diberikan (Wijayanti & Anisa, 2022) Kompensasi

adalah poin utama bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Memberikan kompensasi yang layak secara adil oleh perusahaan akan memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kompensasi juga merupakan penghargaan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan untuk memotivasi karyawan agar terus berpartisipasi dalam setiap tumbuh dan berkembang perusahaan dan mampu membangun komitmen karyawan (Dewi & Ardana, 2022).

Kompensasi merupakan faktor mediasi dalam hubungan antara beban kerja organisasi dan niat untuk pindah. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan untuk mencapai tujuan yang tinggi, hal itu dapat meningkatkan stres dan kelelahan. Akibatnya, mereka mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mempertimbangkan untuk berhenti. Hadiah memainkan peran penting di sini. Kompensasi yang adil dan tepat dapat membantu mengurangi dampak negatif dari kerja keras. Karyawan merasa lebih terhubung dengan organisasi mereka ketika upaya dan kontribusi mereka diakui melalui kompensasi yang sesuai. Hal ini dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka, meskipun beban kerja mereka berat. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam situasi yang menuntut seperti itu. Misalkan karyawan merasa bahwa kompensasi mereka sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini, karyawan kemungkinan akan lebih termotivasi untuk terus berkontribusi dan bertahan dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, kompensasi tidak hanya memberikan imbalan finansial tetapi juga berfungsi untuk mengakui kontribusi dan upaya karyawan. Hal ini dapat memengaruhi persepsi karyawan tentang nilai pekerjaan mereka dan organisasi, memengaruhi niat mereka untuk tinggal atau pergi ketika tekanan kerja tinggi.

2. METODE

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT Hanjin dengan total populasi 40 orang, sedangkan sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh dipilih karena populasinya relatif kecil, sehingga semua anggota populasi diambil sampel. Dalam penelitian ini, variabel beban kerja diadaptasi dari Ambarawati (2014), yang menyatakan bahwa indikator beban kerja adalah target yang ingin dicapai, kondisi kerja, penggunaan waktu, dan standar kerja (Wibawa et al., 2023). Variabel kedua, Menurut Umar (2007:17) indikator kompensasi adalah gaji, insentif, bonus, upah dan perawatan medis (Sudirman Manik, 2016). Adapun variabel ketiga, yaitu niat berputar, empat indikator yang mempengaruhi niat untuk keluar, yaitu niat untuk keluar, pencarian kerja, karyawan membandingkan pekerjaan dan pikiran untuk keluar (Syahronica et al., 2015). Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner yang didistribusikan secara online melalui google form dengan skala 1-5, di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat kesepakatannya terhadap setiap pernyataan yang disajikan, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Kuesioner ini dibagikan secara online untuk memaksimalkan kemudahan dan efisiensi dalam pengumpulan data. Metode online memungkinkan responden untuk mengisi kuesioner kapan saja dan di mana saja, sehingga meningkatkan partisipasi dan representasi yang lebih luas. Selain itu, distribusi online mengurangi penggunaan kertas, sehingga lebih ramah lingkungan. Data yang dikumpulkan secara digital juga memfasilitasi analisis dan pemrosesan yang lebih cepat dan akurat serta mengurangi risiko kesalahan yang sering terjadi dalam pengisian manual. Kuesioner ini didistribusikan secara online sehingga dapat menjangkau banyak daerah dengan cepat dan mudah diisi keluar (Firdausah, 2016). Teknik pengolahan data yang dikumpulkan dari kuesioner dianalisis menggunakan alat perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 Tes adalah model luar dan model dalam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, langkah-langkah untuk menguji pengukuran dalam model meliputi validitas dan reliabilitas. Mengikuti rekomendasi Hair et al (2019), langkah pertama adalah menganalisis nilai beban luar, keandalan komposit, alfa Cronbach, dan AVE (Average Variance Extracted). Nilai outer loading harus lebih dari 0,4 maka dikatakan valid (Hakim & Mulyapradana, 2020). Maka AVE lebih besar dari atau sama dengan 0,50. Adapun Reliabilitas Alfa dan Komposit Cronbach, nilainya harus lebih dari 0,70.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loading		Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
		OL1	OL2			
Beban kerja	BK1	0,592	0,576	0,733	0,808	0,591
	BK2	0,912	0,898			
	BK3	0,156	-			
	BK4	0,772	0,796			
Kompensasi	K1	0,865	0,876	0,870	0,908	0,713
	K2	0,804	0,827			
	K3	0,886	0,890			
	K4	-0,026	-			
	K5	0,747	0,779			
Turnover Intention	TI1	0,887	0,885	0,884	0,920	0,742
	TI2	0,841	0,842			
	TI3	0,811	0,812			
	TI4	0,903	0,903			

Catatan: OL1 (Pengujian pertama); OL2 (Pengujian kedua); AVE (Average Variance Extracted).

Berdasarkan Tabel 1, Cronbach Alpha dan Composite Reliability memiliki nilai di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa variabel yang diusulkan memenuhi kriteria reliabilitas. Kemudian, agar AVE memiliki nilai di atas 0,50, dapat juga dikatakan bahwa nilai tersebut memenuhi kriteria keandalan. Tes selanjutnya adalah tes hipotesis. Aturan praktis yang digunakan adalah bahwa suatu hubungan dikatakan signifikan jika nilai Statistik T lebih dari 1,96 atau nilai P kurang dari 0,05 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 2. Pengujian hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T Statistics	p-value	Hasil
Beban Kerja → Turnover Intention	-0.255	1.032	0.302	TS
Beban Kerja → Kompensasi	0.258	1.254	0.210	TS
Kompensasi → Turnover Intention	-0.309	1.635	0.102	TS
Beban Kerja → Kompensasi → Turnover Intention	0.079	0.767	0.443	TS

Catatan: TS (Tidak Signifikan)

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari empat hipotesis yang diusulkan, satu hipotesis tidak diterima (tidak signifikan) karena nilai Statistik lebih dari 1,96 dan nilai-P lebih dari 0,05. Berikut ini adalah penjelasan rincinya.

Pengaruh beban kerja terhadap niat turnover

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara beban kerja dan turnover intention; Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina, yang menunjukkan bahwa Beban Kerja juga bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi niat turnover. Pernyataan tersebut menekankan bahwa niat turnover tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang rendah juga dapat memengaruhi tingkat turnover intention karyawan yang lebih tinggi karena semakin rendah beban kerja yang diterima karyawan, semakin

sedikit tuntutan dan tekanan yang mereka alami. Beban kerja yang rendah dapat membuat karyawan merasa kurang terlibat atau kurang puas dengan pekerjaan mereka karena mereka mungkin merasa tidak cukup produktif atau tidak sepenuhnya terlibat dalam tugas yang mereka lakukan. Dampak dari beban kerja yang rendah ini dapat menyebabkan niat untuk berhenti (turnover intention). Artinya, semakin rendah beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula tingkat niat turnover yang akan dilakukan oleh karyawan (Purwati dkk., 2020). Beban kerja juga tidak mempengaruhi turnover intention karyawan, artinya dalam konteks penelitian atau analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan baik berupa tuntutan fisik maupun tugas tidak secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, dukungan sosial di tempat kerja, peluang pengembangan karir, dan faktor psikologis, mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar pada keputusan karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Jadi, meskipun beban kerja dapat memengaruhi tingkat stres dan kesejahteraan karyawan, tidak semua karyawan akan merasa terdorong untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena beban kerja yang tinggi. Beban kerja tidak mempengaruhi turnover intention karyawan, artinya hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, dari indikator tuntutan fisik dan tuntutan tugas, bukan salah satu dimensi yang mempengaruhi atau bukan merupakan prediktor turnover intention (Bimaputra & Parwoto, 2020).

Pengaruh beban kerja terhadap kompensasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada kompensasi. Hal ini dapat diartikan sebagai kebutuhan akan hubungan yang signifikan antara beban kerja yang dialami oleh karyawan dengan besaran kompensasi yang mereka terima. Ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi pengalaman dan kepuasan karyawan, hal itu tidak selalu memengaruhi tingkat kompensasi yang mereka terima dari organisasi. Faktor-faktor lain seperti kebijakan kompensasi, keadilan dalam manajemen sumber daya manusia, dan evaluasi kinerja dapat menentukan lebih lanjut tingkat kompensasi yang diterima karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada turnover intention. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukamana, Sudarsih dan Syahyudin (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak secara signifikan mempengaruhi turnover intention karyawan. Ini berarti bahwa tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan. Penelitian dan pengalaman menunjukkan bahwa faktor lain seperti kepuasan kerja, kemajuan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang lebih besar pada niat karyawan untuk tetap berada di pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi juga bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat niat turnover karyawan (Kuswahyudi et al., 2022).

Mediasi kompensasi pada beban kerja terhadap turnover intention

Penjelasan ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi kompensasi dalam hubungan antara beban kerja dan turnover intention karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi secara efektif memediasi hubungan antara beban kerja dan niat untuk bergerak. Ini berarti bahwa tingkat beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi kompensasi yang diterima, meningkatkan kecenderungan untuk mempertimbangkan untuk menjauh dari organisasi. Namun, berdasarkan hasil uji hipotesis, menyimpulkan bahwa kompensasi tidak dapat menengahi antara beban kerja dan turnover intention karyawan. Sementara beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan pekerjaan yang dapat memengaruhi niat untuk pindah, kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak secara signifikan memediasi atau mengurangi efek negatif dari beban kerja pada turnover intention karyawan. Meskipun kompensasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi

kepuasan kerja dan retensi karyawan, dalam konteks penelitian ini, tidak ada bukti statistik yang kuat bahwa tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap niat untuk pindah.

4. SIMPULAN

Dari hasil diskusi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat beban kerja yang dialami karyawan dengan niat mereka untuk pindah (turnover intention). Selain itu, beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada tingkat kompensasi karyawan. Dan tidak ada efek yang signifikan antara kompensasi dan turnover intention. Studi ini juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak dapat bertindak sebagai penghubung antara beban kerja dan niat untuk menjauh dari pekerjaan.

PUSTAKA ACUAN

- 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 , Kraggan. *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Dewi, NKY, & Ardana, IK (2022). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*, 11(2), 230–254.
- Firdausah, AM (2016). *Korespondensi Permasalahan dan Pemilihan Tempat di Alun- alun Kota sebagai Ruang Terbuka Publik*. 1.
- Hakim, M., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Penggunaan Media Daring dan Motivasi Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Saat Pandemi Covid-19. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 154–160. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8853>
- Kurniawan, H., Kurniasih, N., & Yuzianah, D. (2023). Meningkatkan Keterampilan Pemecahan Masalah dalam Matematika: Menerapkan LDMAT dan SRL untuk Siswa dengan Kesulitan Belajar. *Jurnal Gantang*, 8(1), 21–35. <https://doi.org/10.31629/jg.v8i1.5647>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT . Berkah Kawasan Manyar Sejahtera*. 6, 11261–11280.
- Paramitadewi, KF (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/29949>
- Purwati, AA, Salim, CA, & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Pergantian Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- Rolos, JKR, Sambul, SAP, & Rumawas, W. (2018). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sudirman Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>
- Sundari, PRS, & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Syahronica, G., Hakam, MS, & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 1–6.
- Wibawa, IAS, Barlian, B., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Sensus pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket Driver dan Rider Shopee Express di Kota Tasikmalaya). *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 1136–1146.