



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN PT XYZ**



IRFAN WIRYA SATRIO

NIM: 2205421067

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis Terapan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2026



ABSTRAK

Irfan Wirya Satrio. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT XYZ. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta, 2026.

PT XYZ menghadapi peningkatan *turnover intention* yang diduga dipengaruhi oleh kompensasi yang belum memadai dan beban kerja yang tinggi sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 114 karyawan PT XYZ. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SEM-PLS berbantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*, namun keduanya berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja yang terbukti memediasi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menurunkan *turnover intention*.

Kata kunci: kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*.

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

Irfan Wirya Satrio. *The Effect of Compensation and Workload on Turnover Intention through Job Satisfaction as an Intervening Variable among Employees of PT XYZ. Department of Business Administration, Jakarta State Polytechnic, 2026.*

PT XYZ is experiencing an increase in turnover intention, which is presumed to be influenced by inadequate compensation and high workload, thereby reducing employees' job satisfaction. This study aims to analyze the effect of compensation and workload on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 114 employees of PT XYZ. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS software. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, while workload has a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Compensation and workload do not have a significant direct effect on turnover intention; however, both variables have an indirect effect through job satisfaction, which has been proven to mediate the influence of compensation and workload on turnover intention. These findings suggest that providing fair compensation and maintaining a balanced workload can improve job satisfaction while reducing employees' turnover intention.

Keywords: *compensation, workload, job satisfaction, turnover intention.*

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Kompensasi.....	11
2.1.1 Definisi Kompensasi	11
2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	12
2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi	13
2.1.4 Indikator Kompensasi	13
2.2 Beban Kerja.....	14
2.2.1 Pengerian Beban Kerja.....	14
2.2.2 Pengukuran Beban Kerja.....	16
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
2.2.4 Indikator Beban Kerja	20
2.3 Turnover intention.....	20



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2.3.1	Definisi Turnover intention.....	21
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	21
2.3.3	Indikator Turnover intention	23
2.4	Kepuasan Kerja	24
2.4.1	Definisi Kepuasan Kerja	25
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	26
2.5	Hasil Penelitian yang Relevan	28
2.6	Perumusan Hipotesis.....	36
2.7	Deskripsi Konseptual	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		40
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	40
3.1.1	Waktu Penelitian	40
3.1.2	Tempat Penelitian.....	41
3.1.3	Kerangka Penelitian	41
3.2	Metode Penelitian.....	43
3.2.1	Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.2	Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.2.3	Instrumen Penelitian.....	45
3.2.4	Teknik Pengolahan Data	50
3.2.5	Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Hasil Uji Instrumen	55
4.1.1	Hasil Uji Validitas Konvergen <i>Pilot Test</i>	55
4.1.2	Uji Reliabilitas Pilot Test	57
4.2	Hasil Analisis Data.....	58
4.2.1	Karakteristik Responden	58
4.2.2	Rekapitulasi Data Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	59
4.2.3	Hasil Analisis <i>Outer Model</i>	84
4.2.4	Hasil Analisis Inner Model	88
4.2.5	Hasil Model Pengukuran	92
4.2.6	Uji Hipotesis	94



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	104
2.1.1 Untuk Penelitian Selanjutnya	104
2.1.2 Untuk Masyarakat.....	105
2.1.3 Untuk Perusahaan	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	109





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Deskripsi Konseptual	38
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian	42
Gambar 4.1 Output PLS Algorithm	92
Gambar 4.2 Path Model PLS Bootstrapping	94





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Alasan Utama Karyawan Resign.....	4
Tabel 1.2	Data Labour Turnover Karyawan PT XYZ.....	5
Tabel 1.3	Jam Lembur Karyawan Tahun 2025	6
Tabel 2.1	Penelitian atau Jurnal yang Relevan	29
Tabel 2.2	Kebaruan Penelitian (Research Novelty)	35
Tabel 3.1	Skema Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2	Pola Skoring Skala Likert	44
Tabel 3.3	Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Konvergen Pilot Test	55
Tabel 4.2	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	57
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test	57
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Durasi Bekerja	58
Tabel 4.5	Kategori Tingkat Persetujuan Responden.....	59
Tabel 4.6	Hasil Rekapitulasi Responden Pada Variabel Kompensasi	60
Tabel 4.7	Hasil Rekapitulasi Responden Pada Variabel Beban Kerja.....	66
Tabel 4.8	Hasil Rekapitulasi Responden Pada Variabel Turnover Intention.....	70
Tabel 4.9	Hasil Rekapitulasi Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Konvergen Outer Model	85
Tabel 4.11	Nilai Average Variance Extracted (AVE) Outer Model.....	86
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Deskriminan	87
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.14	Hasil Nilai R-Square	89
Tabel 4.15	Hasil Nilai F-Square	90
Tabel 4.16	Hasil Nilai Q-Square	91
Tabel 4.17	Hasil Bootstrapping Direct Effects	95
Tabel 4.18	Hasil Bootstrapping Indirrect Effect	100



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi serta intensitas persaingan bisnis yang tinggi, setiap organisasi diharuskan untuk beradaptasi dengan cepat dan efisien. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak semata-mata bergantung pada kecanggihan teknologi atau besarnya modal, melainkan juga sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Menurut Chandra dkk. (2024:3) sumber daya manusia adalah individu-individu yang berada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja, yang umumnya dikenal sebagai tenaga kerja, staf, pegawai, anggota, maupun karyawan. Sumber daya manusia menjadi aset utama yang memiliki peran krusial dalam menjalankan seluruh proses organisasi, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berbagai aktivitas perusahaan. Menurut Nurhandayani (2022:108) kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi tersebut. Menurut Mahawati dkk. dalam Santoso dan Putri (2025:59) faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan adalah dengan mempertimbangkan beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja dan kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja yang dapat mengakibatkan tingginya *turnover intention* pada karyawan. Menurut Ridlo dalam Maulidah dkk. (2022:162-163) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja, usia, durasi kerja, tingkat pendidikan dan ketertarikan atas perusahaan. Masalah *turnover intention* masih menjadi hal yang sering dialami oleh beberapa perusahaan. Menurut Marcella dan Ie (2022:214) tingginya tingkat perputaran karyawan membuat perusahaan berisiko kehilangan tenaga kerja berkualitas, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga serta mempertahankan karyawannya.

Menurut Hasibuan dalam Sembiring dan Widodo (2023:2) *turnover*



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

intention dapat diartikan tingkat kecenderungan atau niat individu untuk keluar dari organisasi karena berbagai alasan, salah satunya adalah keinginan memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepuasan kerja, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh beban kerja serta kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Locke dalam Papulasih dkk. (2026:4449) kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul dari hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaan serta pengalaman kerjanya. Penyesuaian beban kerja dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Namun, apabila beban kerja melebihi batas kemampuan, hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, memicu stres, dan menurunkan mutu serta jumlah hasil pekerjaan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja dan memperbesar kemungkinan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Menurut Gopher dan Doncin dalam Sulistiarini dan Ruwana (2020:101) konsep beban kerja muncul karena adanya batasan dalam kemampuan untuk mengolah informasi. Ketika seseorang diberikan sebuah tugas, diharapkan ia mampu menyelesaikannya sesuai standar yang telah ditetapkan. Namun, jika terdapat keterbatasan pada individu tersebut yang menyebabkan hasil pekerjaannya tidak mencapai tingkat yang diharapkan, maka dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan antara kapasitas yang dimiliki dengan kemampuan yang seharusnya dicapai.

Di samping beban kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu kompensasi. Menurut Chandra dkk. (2024:127) kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa atas layanan yang diberikan kepada pihak yang memerlukan. Secara sederhana, besaran gaji yang adil, layak, dan bersaing hanya dapat ditetapkan apabila nilai layanan yang diberikan sebanding dengan upah yang diterima oleh penyedia jasa tersebut. Pemberian kompensasi yang proporsional dan adil sesuai dengan kontribusi setiap karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta antusiasme dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan beban pekerjaan, hal ini dapat memicu rasa



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

tidak puas, menurunnya produktivitas, Stres kerja, dan bahkan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh sebab itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang efektif agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Kompensasi diartikan sebagai seluruh pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan secara langsung ataupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan (Anggara dan Ingkadijaya, 2023:16). Kompensasi meliputi pembayaran langsung seperti gaji dan upah, serta pembayaran tidak langsung berupa tunjangan maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaannya, tantangan terbesar dalam pemberian kompensasi terletak pada penetapan sistem yang adil dan layak sesuai dengan kontribusi setiap karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengelola kompensasi secara efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, menjaga tenaga kerja berkualitas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan merupakan aspek krusial yang perlu menjadi perhatian setiap perusahaan, termasuk PT XYZ yang beroperasi di sektor ritel daring. Dalam era persaingan bisnis digital yang semakin intens, perusahaan berkomitmen untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia melalui berbagai langkah, seperti peningkatan efisiensi kerja, memperkuat kolaborasi tim, serta mengembangkan keterampilan dan pemberian kompensasi yang sesuai. Berbagai inisiatif tersebut pada akhirnya bertujuan untuk tercapainya target perusahaan.

Meskipun berbagai langkah telah diambil, perusahaan masih menghadapi kesulitan dalam menjaga karyawan-karyawan unggul agar tetap bertahan. Situasi ini dapat mengganggu kelancaran operasional, mempengaruhi motivasi karyawan yang masih bekerja, serta menambah beban biaya perusahaan untuk proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Sejalan dengan itu, *turnover intention* yang tinggi berdampak negatif bagi perusahaan, terutama dalam menjaga kualitas tenaga kerja dan proses



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

penggantian karyawan yang keluar, sehingga memerlukan waktu lebih lama serta biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru (Ihwanti dan Gunawan, 2023:52). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami apa saja faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. Untuk memberikan gambaran terkait hal tersebut, berikut disajikan data hasil prasurvei yang dilakukan oleh penulis mengenai alasan utama karyawan di PT XYZ memilih untuk *resign*:

Tabel 1.1 Alasan Utama Karyawan *Resign*

No.	Alasan Resign	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Gaji kurang memuaskan	9	1
2	Beban kerja terlalu berat	8	2
3	Tingkat pekerjaan yang rendah	6	4
4	Minim <i>benefit</i> /tunjangan	6	4
5	Budaya kerja <i>toxic</i>	5	5
6	Kurangnya <i>work life balace</i>	4	6
7	Tidak ada pengembangan karir	4	6
8	Prosedur kerja tidak jelas	3	7
9	Kurangnya pengakuan prestasi	2	8

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan faktor-faktor utama yang mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Salah satu penyebab utama karyawan memilih untuk mengundurkan diri adalah kompensasi atau gaji yang dianggap tidak memadai, dengan 9 suara dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakcocokan antara kompensasi yang diterima dengan kompensasi yang diharapkan karyawan menjadi alasan dominan mengapa karyawan merasa kurang dihargai. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan juga berperan signifikan, tercermin dari 8 karyawan yang menyebutkan faktor ini sebagai alasan mereka keluar. Beban kerja yang melampaui batas kemampuan dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, sehingga berdampak negatif terhadap performa dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, tingkat pekerjaan yang rendah juga menjadi faktor yang berperan dalam keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, tercermin dari 6 suara yang diperoleh. Temuan dari prasurvei ini



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berupaya memberikan beban kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan serta kompensasi yang layak, masih terdapat tantangan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Tantang tersebut tercermin dari adanya sejumlah karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Kecenderungan tersebut berkaitan dengan ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kompensasi yang memadai dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan.

PT XYZ yang bergerak di bidang ritel daring memiliki aktivitas operasional yang dinamis dalam mendukung peningkatan penjualan, sehingga menuntut kinerja karyawan yang optimal di seluruh bagian organisasi. Berdasarkan pencatatan manajemen sumber daya manusia PT XYZ, diperoleh informasi mengenai tingkat *labour turnover* karyawan PT XYZ pada periode kuartal 2025, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Labour Turnover Karyawan PT XYZ

Quartal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Q1	7	4	106
Q2	7	5	108
Q3	4	7	105
Q4	2	10	114
Total Karyawan			114

Sumber: PT XYZ, 2026

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat berdasarkan hasil akumulasi yang penulis lakukan bahwa terdapat pergerakan karyawan masuk dan keluar dalam setiap kuartal. Pada Q1 tercatat 7 karyawan masuk dan 4 karyawan keluar, sedangkan pada Q2 terdapat 7 karyawan masuk dan 5 karyawan keluar. Namun, pada Q3 dan Q4 jumlah karyawan keluar lebih besar dibandingkan karyawan masuk, yaitu pada Q3 sebanyak 4 karyawan masuk dan 7 karyawan keluar, serta pada Q4 sebanyak 2 karyawan masuk dan 10 karyawan keluar. Secara keseluruhan, jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

yang masuk dengan total penurunan sebesar -7 karyawan. Hal ini menunjukkan terjadinya peningkatan angka *labour turnover* karyawan di perusahaan. Meningkatnya *labour turnover* tersebut mengindikasikan adanya ketidakstabilan perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Meskipun perusahaan melakukan rekrutmen, banyak karyawan yang tidak bertahan lama.

Beban kerja merupakan aspek krusial yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi, khususnya pada perusahaan ritel daring seperti PT XYZ yang memiliki tuntutan operasional dinamis, jam kerja yang fleksibel, serta target kerja yang harus dicapai di berbagai divisi. Untuk lebih memahami kondisi beban kerja karyawan, berikut disajikan data jam lembur karyawan PT XYZ tahun 2025.

Tabel 1.3 Jam Lembur Karyawan Tahun 2025

No	Divisi	Q1	Q2	Q3	Q4	Total	Persentase
1	<i>Host Live Stream</i>	210	228	247	269	954	37%
2	<i>Content Creator</i>	147	158	166	179	650	25%
3	<i>KOL (Key Opinion Leader)</i>	108	119	127	136	490	19%
4	<i>Operator Live</i>	82	91	96	104	373	14%
5	<i>E-Commerce</i>	12	12	12	15	51	2%
6	<i>Human Resources</i>	10	12	9	11	42	1%
7	<i>Customer Service</i>	1	1	2	4	8	0,3%
Total		570	621	659	718	2.568	100%

Sumber: PT XYZ, 2026

Berdasarkan data lembur tahun 2025, divisi *Host Live Stream* mencatatkan jumlah jam lembur paling banyak dibandingkan divisi lain (37%), seperti, KOL (19%), *e-commerce* (2%), HR (1%), dan *customer service* (0,3%) yang tingkat lemburnya jauh lebih rendah, tampak jelas adanya ketidakseimbangan dalam distribusi beban kerja di antara divisi-divisi tersebut.

PT XYZ memberikan kompensasi kepada karyawan di seluruh divisi dengan kisaran gaji antara Rp5.000.000 hingga Rp7.000.000. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa divisi yang menerima gaji di bawah Upah



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Minimum Regional (UMR) DKI Jakarta yang ditetapkan sebesar Rp5.729.876, (Metrotvnews, 2025:1) sehingga pemberian kompensasi masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Selain gaji pokok, perusahaan juga menawarkan insentif berupa komisi yang disesuaikan dengan pencapaian target penjualan pada divisi *host live stream*. Meskipun sistem kompensasi ini memberikan peluang bagi karyawan untuk memperoleh pendapatan tambahan, di sisi lain skema tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja serta ketidakpastian penghasilan, terutama bagi karyawan yang belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat stres kerja serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Melihat uraian pada bagian latar belakang, penulis merasa terdorong untuk meneliti sejauh mana kompensasi serta beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada perusahaan ritel berbasis daring. Penelitian ini membatasi pembahasan pada analisis pengaruh kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada karyawan di PT XYZ yang berlokasi di Kota Jakarta. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT XYZ. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT XYZ)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada penjelasan di bagian latar belakang, berikut adalah identifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini:

- a. Adanya peningkatan tingkat *labour turnover* karyawan yang mengindikasikan ketidakmampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan secara stabil.
- b. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang masih berada di bawah standar upah minimum regional dan ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diterima dengan yang diharapkan karyawan.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Sulitnya mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan akibat tingginya tuntutan kinerja.
- d. Jam kerja yang melebihi batas normal dapat diidentifikasi melalui tingkat lembur yang dilakukan oleh karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Merujuk pada identifikasi serta batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT XYZ?
- b. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT XYZ?
- c. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ?
- d. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ?
- e. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ?
- f. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ?
- g. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ?

1.4 Tujuan Penelitian

Merujuk pada hasil identifikasi serta perumusan masalah, peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT XYZ.
- b. Menganalisis pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT XYZ.
- c. Menganalisis pengaruh antara kompensasi dengan *turnover intention* pada



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PT XYZ.

- d. Menganalisis pengaruh antara beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.
- e. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.
- f. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.
- g. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kebermanfaatan dari studi ini dibagi menjadi dua, yaitu untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan akademis (Teoritis) dan manfaat penelitian yang sedang dilakukan (Praktis).

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, studi ini bertujuan untuk:

- a. Berkontribusi pada pengembangan khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.
- c. Memberikan gambaran empiris berbasis data aktual pada sektor industri ritel daring.
- d. Mengisi keterbatasan literatur yang masih minim membahas konteks manajemen sumber daya manusia di perusahaan ritel daring.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi aplikatif berupa rekomendasi perbaikan prosedur dan pengambilan keputusan bagi pihak-pihak



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

berikut:

- a. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan bagi mahasiswa terkait dampak kompensasi serta beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja.
- b. Bagi perusahaan, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi serta pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di PT XYZ. Selain itu, penulisan ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman bagi manajemen dalam mengidentifikasi secara rinci faktor-faktor yang berkaitan dengan permasalahan kompensasi, beban kerja, *turnover intention*, serta kepuasan kerja.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat dengan menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai peran kompensasi dan beban kerja dalam upaya menurunkan *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT XYZ, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT XYZ kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja.
- b. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan di PT XYZ, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila beban kerja dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan kapasitas karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat.
- c. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT XYZ, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- d. Variabel kompensasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan oleh PT XYZ belum mampu secara langsung menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan secara signifikan. Dengan demikian, terdapat faktor lain di luar kompensasi yang kemungkinan lebih memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.



Hak Cipta:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- e. Variabel beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, beban kerja bukan menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi *turnover intention* karyawan di PT XYZ.
- f. Variabel kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* secara negatif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT XYZ, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi variabel perantara yang memperkuat pengaruh kompensasi dalam mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- g. Variabel kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* secara positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan tingkat *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

Hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut.

5.2.1 Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, pengembangan karier, budaya organisasi, maupun keterikatan kerja. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat memperluas jumlah responden dan cakupan objek penelitian pada perusahaan atau industri yang berbeda agar hasil penelitian



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Penggunaan metode analisis lain atau pendekatan *mixed method* juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

5.2.2 Untuk Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi masyarakat, khususnya para pekerja, untuk memahami pentingnya kompensasi dan pengelolaan beban kerja dalam menciptakan kepuasan kerja serta menurunkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Selain itu, masyarakat diharapkan dapat lebih mempertimbangkan faktor kepuasan kerja dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan sehingga dapat mendukung keberlangsungan karier dalam jangka panjang.

5.2.3 Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, pernyataan BK2.3 memperoleh nilai terendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa beban kerja yang diberikan cukup menguras tenaga, sehingga perlu menjadi perhatian manajemen. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih proporsional dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Hal ini penting untuk menghindari kelelahan kerja yang berlebihan.
- b. Manajemen perlu memastikan bahwa tugas yang diberikan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan (*job description*) masing-masing karyawan, sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan di individu tertentu.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Culture Education and Technology Research*. 1, 56–67.
- Anggara, R., & Ingkadijaya, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*. 6(1), 14-24
- Budiasa. (2020). *Beban Kerja Dan Kinerja SDM*. Banyumas: Pena Persada. (Vol. 5, Number 3).
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Faza, I., Jasmine, T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2024). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Watrianthos & J. Simarmata, Eds.; Vol. 2). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi* (M. P. Mahadika Darmawan, KW,S.Pd & M. K. M.Tanzil Multazam, S.H., Eds.). Sidoarjo: UMSIDA PRESS.
- Gozali, N. (2016). The Influence of Workload and Individual Characteristic on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance (A Case Study at Indonesian Regional Statistics Office (BPS) of Deli Serdang and Serdang Bedagai Regencies). *Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 39–46.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. 1(2).
- Ismartaya, Kartini, T., & Rahmanissa, N. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Honoris Industry. *Journal of Management*. 17(3), 4–11.
- Lestari, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mukti Indo Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*. 1(2), 32–40.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. 6(1), 213–223.



Hak Cipta:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*. 3(2), 159–176.
- Meliana, P., Koto, mhd sahfwan, & Hutagalung, jeniusman A. (2023). Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Sibolga. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 21–41.
- Meutia, K. I., Narpati, B., & Surya, J. L. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Prodi Magister Manajemen & Forkamma Unpam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*. 1, 107–110.
- Papulasih, D., Anggraeni, A. I., Darmawati, D., Sudjadi, A., & Purnomo, R. (2026). Pengaruh Perkembangan Karir, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Ragam Pengabdian dan Penelitian*. (February), 4448–4463.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. 2(1), 35–49.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aksara*. 08(January).
- Santoso, M. H. B., & Putri, A. A. (2025). Dampak Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada CV. Prima Advertising. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. 15, 57–63.
- Saptaputra, S. K., Vitalistyawati, L. P. A., Wardhana, A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., & Sumaningrum, N. D. (2023). *Ergonomi dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. 12, 1–13.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Bandung:Alfabeta.
- Sulistiari, E. B., & Ruwana, I. (2020). *Kognitif Ergonomi dan Beban Kerja* (T. S. Press, Ed.). Kediri: STRADA Press.
- Syaifuddin, M., Akramiah, N., & Wahyuni, H. (2025). Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT WOM Finance



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Cabang Pasuruan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi.*, 16(12), 31–40.

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, XX(3), 387–401.

