

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Study Kasus Pada PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal)**



SKRIPSI

**Karya Tulis sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**

Disusun Oleh :

MUTIARA OKTAFIANI

NIM : 12201158

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG SEMARANG

2024

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sdm merupakan pembangunan sumber daya manusia yang berguna untuk merencanakan, implemementasi, merekrut, melatih dan mengembangkan karir karyawan. Ini juga melibatkan inisiatif terkait pengembangan organisasi suatu entitas atau perusahaan. Sebagai aset utama perusahaan, diharapkan karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan kinerja yang optimal. Hal tersebut dilakukan agar konsumen merasa puas dan terlayani dengan baik, mengingat bahwa ketidakpuasan konsumen dapat berpotensi merusak reputasi perusahaan melalui keluhan. Faktor ini menegaskan bahwa peran sumber daya manusia memiliki dampak besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai sasaran bisnisnya.

Peran sumber daya manusia adalah memaksimalkan pengelolaan kontribusi perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan berusaha menciptakan kondisi dimana karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan kenyamanan dan ketenangan tanpa tekanan atau kecemasan yang dirasakan. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tetapi juga mencakup interaksi sosial dan keadaan psikologis di lingkungan kerja. kondisi kerja yang menyenangkan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja yang optimal (Supriadi et al., 2022, p. 2).

Kejadian yang umum terjadi di perusahaan adalah saat kinerja perusahaan sudah optimal, namun dapat terpengaruh oleh perilaku karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu contoh perilaku tersebut adalah *turnover intention* yang dapat mendorong keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai perpindahan tenaga kerja dari organisasi yang mencakup berbagai hal seperti pengunduran diri, perpindahan antar unit organisasi, PHK atau bahkan meninggalkannya anggota organisasi. Dampak buruk dari tingginya tingkat pergantian karyawan termasuk menciptakan kegoyahan dan ketidakjelasan terkait keadaan tenaga kerja serta kenaikan biaya sumber daya manusia. Biaya ini mencakup investasi pada pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan serta biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Fatari & Wiguna, 2023).

Isu mengenai tingginya tingkat pergantian karyawan juga menjadi perhatian PT FIF Group Cabang Pemalang Pos Comal, sebuah perusahaan yang berfokus pada pembiayaan, seperti pembiayaan sepeda motor Honda, investasi, modal kerja, dan lainnya dengan persetujuan dari OJK. FIF GROUP didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada Mei 1989, lalu mengganti nama menjadi PT Federal International Finance pada tahun 1991. Merek FIF GROUP diluncurkan pada Mei 2013.

PT FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal mencatat bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan masih tinggi di perusahaan ini, terutama di kalangan petugas collector. Tingginya *turnover intention* pada PT FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal juga diperlihatkan dari data jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada bulan Desember 2022 sampai Mei 2023.

Tabel 1.1
Data Insentif Karyawan Periode November 2022-Mei 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yg mampu mencapai target
November 2022	64	23 orang
Desember 2022	63	23 orang
Januari 2023	55	30 orang
Februari 2023	54	34 orang
Maret 2023	53	39 orang

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yg mampu mencapai target
April 2023	52	37 orang
Mei 2023	50	45 orang

Sumber : Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 1.1 diatas terdapat sejumlah karyawan yang tidak mampu untuk mencapai target sehingga karyawan tersebut tidak bisa mendapatkan bonus insentif. Saat diwawancarai beberapa karyawan disana menyatakan bahwa meskipun ada sistem lembur, perusahaan tidak memberikan kompensasi tambahan untuk lembur. Perusahaan hanya meminta karyawan untuk melakukan lembur guna menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target yang telah ditetapkan. Akibatnya banyak karyawan yang merasa terbebani oleh beban kerja tambahan ini tanpa mendapatkan imbalan yang layak, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi karyawan saat bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tingkat upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan.

Tidak hanya itu saja selama periode Desember 2022 hingga Mei 2023 tercatat adanya peningkatan *turnover intention*, dengan peningkatan paling tinggi terjadi pada bulan Januari yang mencapai 8 orang. Tingginya angka perpindahan tersebut mencerminkan tingginya minat karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Keluarnya karyawan terjadi karena karyawan tidak bisa mencapai target setiap bulannya sehingga beban yang diberikan kepada karyawan pun menjadi berat. Target ini berkaitan dengan bonus insentif, jadi jika karyawan tidak mampu mencapai target maka bonus yang diberikan pun tidak bisa penuh. Oleh karena itu karyawan berniat untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Periode November 2022-Mei 2023
PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Sakit	Ijin	Alfa
November	64	6	3	3
Desember	63	6	5	6
Januari	55	6	3	2
Februari	54	3	4	2
Maret	53	17	7	4
April	52	6	3	2
Mei	50	2	3	4
Jumlah		46	28	23

Sumber : Data primer yang diolah (2023).

Data tersebut menunjukkan terjadinya perubahan dalam jumlah karyawan yang absen dengan berbagai alasan atau izin setiap bulannya. Terdapat 46 karyawan yang absen karena sakit, 28 karyawan yang mengajukan ijin, dan 23 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, karyawan juga mulai menunjukkan kurangnya motivasi dalam bekerja dan sering melanggar peraturan tata tertib. Maka dapat disimpulkan bahwa informasi tersebut dapat mendukung dalam memprediksi terjadinya niat untuk keluar (*turnover intention*) di kalangan karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal. Oleh karena itu penting untuk memahami faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention*, agar pengunduran diri karyawan dapat menurun.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berhenti bekerja adalah tekanan yang muncul di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa tertekan oleh tugas-tugas mereka, mereka cenderung merasa kurang nyaman dan mungkin ingin mencari pekerjaan yang menawarkan kondisi yang lebih baik. Stres di tempat kerja bisa timbul karena beban kerja yang tinggi, penurunan motivasi dalam bekerja, dan kompensasi yang diterima dianggap tidak sepadan dengan tugas yang harus mereka lakukan. Beban kerja yang berat bisa mengakibatkan kelelahan dan stres di lingkungan kerja, yang kemudian dapat berpengaruh pada tingkat pergantian karyawan. Beban kerja yang berat ini kemudian akan membuat karyawan mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih seimbang antara beban kerja dan gaji yang diterima.

Salah satu strategi untuk menurunkan tingkat *turnover intention* adalah dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kurang memadai maka kualitas kerja dapat menurun, produktivitas berkurang, motivasi karyawan dalam bekerja juga menurun, pada akhirnya perusahaan dapat mengalami tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dan akan merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas seseorang serta memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi kerja juga memiliki dampak positif pada sikap dan perilaku individu saat bekerja. Tujuan dari motivasi adalah untuk menginspirasi, mengarahkan, dan mempertahankan perubahan perilaku dalam konteks tindakan yang spesifik, sehingga mendorong individu untuk bertindak, (Wardana & Jamal, 2020).

Selain fenomena diatas, masalah lain dalam pemilihan variabel bebas dapat timbul karena adanya celah penelitian atau perbedaan hasil temuan pada studi sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Primadineska, 2021) dan (Astutik & Liana, 2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian (Bogar et al., 2018) dan (Miftahur Rizky et al., 2021), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Sementara itu penelitian (Gani et al., 2022) dan (Metariani & Heryanda, 2022), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian (Rizki et al., 2022) dan (Purwati et al., 2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang telah diteliti oleh (Tjendra, 2019) dan (Wardana & Jamal, 2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada penelitian (Fatari & Wiguna, 2023) dan (Johar Kuswahyudi et al., 2022), menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian (Marcella & Ie, 2022) dan (Dewi & Sriathi, 2019), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian (Perjuangan Tasikmalaya et al., 2023), menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu adanya kajian untuk menyatakan secara lebih dalam sebuah penelitian dengan judul “*Pengaruh Beban kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Pemalang Pos Comal)*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa pertanyaan penelitian (research question) sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
3. Apakah motivasi mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
4. Apakah beban kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
5. Apakah kompensasi mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
6. Apakah motivasi mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
7. Apakah stres kerja mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
8. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
9. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
10. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap stres kerja pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
7. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
8. Untuk menganalisis apakah stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
9. Untuk menganalisis apakah stres kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?
10. Untuk menganalisis apakah stres kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemalang Pos Comal?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Teori utama yang di gunakan pada penelitian ini yaitu teori atribusi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Sumartik, 2019, p. 99).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersamasama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

2.2 Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas atau aktivitas yang perlu ditempuh oleh sebuah divisi atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana efisiensi dan efektivitas unit organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Kasmir, beban kerja adalah rasio antara jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.. Munandar mendefinisikan beban kerja sebagai rangkaian tugas yang harus dijalankan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Budiarsa, 2021, p. 30).

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam batas waktu tertentu. Jika karyawan mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan, beban kerja tersebut tidak dirasakan. Namun sebaliknya, jika seorang pekerja tidak mampu memenuhi tugas-tugas tersebut maka akan menjadi beban kerja.

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Budiarsa, 2021, p. 32) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor Eksternal

Faktor yang datang dari luar tubuh pekerja seperti :

- a. Pekerjaan fisik melibatkan aspek-aspek seperti kondisi kerja, penataan ruang kerja, lokasi kerja, peralatan dan fasilitas kerja, serta sikap kerja. Selain itu, terdapat pula aspek-aspek

mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tingkat pelatihan atau pendidikan yang telah diterima, dan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.

- b. Organisasi mencakup aspek-aspek seperti jadwal kerja, waktu istirahat, pola shift kerja, kerja malam, metode pembayaran, susunan struktur organisasi, dan penyerahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja melibatkan kondisi fisik lingkungan kerja, faktor biologis dalam lingkungan kerja dan aspek psikologis dari lingkungan kerja.

2. Faktor Internal

Faktor internal mengacu pada elemen yang berasal dari dalam tubuh individu sebagai tanggapan terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai "strain," dan intensitasnya dapat dinilai secara objektif maupun subjektif. Aspek-aspek internal melibatkan komponen somatik (seperti jenis kelamin, usia, dimensi tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) serta aspek psikologis (termasuk motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan).

Indikator Beban kerja

Menurut (Chotamul Fajri et al., 2021) indikator beban kerja yaitu :

1. Kondisi kerja
2. Waktu kerja
3. Target

2.3 Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan termasuk imbalan finansial dan nonfinansial sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan dan merangsang motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Besaran kompensasi mengukur tingkat kehidupan, posisi sosial, martabat, dan harga diri seorang karyawan. Administrasi kompensasi berperan dalam menetapkan standar dan mengawasi semua bentuk penghargaan atas hasil kerja (Kartika et al., 2016, p. 2). Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau bayaran yang perusahaan berikan kepada karyawan atas upaya dan kontribusi yang mereka berikan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Fatari & Wiguna, 2023).

Berdasarkan definisi sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Kartika et al., 2016, p. 9) aspek yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1. Pengaruh dari pemerintah
2. Kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan
3. Standar biaya hidup bagi karyawan
4. Perbandingan upah dalam industry
5. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
6. Kemampuan finansial perusahaan dalam membayar

Indikator Kompensasi

Menurut (Poluakan et al., 2019) indikator kompensasi meliputi :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.4 Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan penuh antusiasme. Motivasi memiliki kemampuan untuk mendorong seseorang menggunakan potensinya dengan tekad dalam menjalankan tugasnya. Menurut McFarland motivasi adalah cara dimana dorongan, keinginan, rangsangan, aspirasi, semangat atau kebutuhan mengatur atau menjelaskan perilaku manusia (R. Wirjana, 2007, p. 82). Motivasi kerja adalah dorongan bagi individu untuk menunjukkan perilaku dan kinerja dengan dedikasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta menjadi sumber energi emosional yang krusial dalam menghadapi tugas pekerjaan baru (Purwati et al., 2020).

Berdasarkan definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu peran utama dalam mempengaruhi seseorang agar terdorong untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuannya.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Kasman, 2021), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal mencakup aspek seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, perkembangan organisasi, dan pengembangan karier. Sementara itu faktor internal melibatkan : kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kelompok, serta pencapaian dan produktivitas kerja.

Indikator Motivasi

Menurut (R. Wirjana, 2007, p. 82) beberapa indikator motivasi kerja mencakup :

1. Motivasi berprestasi
2. Motivasi karir
3. Motivasi bersosial

2.5 Turnover intention

Menurut (Wijayanti & Anisa, 2022), *turnover intention* adalah niat individu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan berhenti dari pekerjaan saat ini karena alasan tertentu. Menurut (Fatari & Wiguna, 2023), *turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan cenderung untuk meninggalkan perusahaan, baik atas kemauan sendiri maupun karena adanya faktor yang membuat pekerjaan saat ini kurang menarik, serta ketersediaan pilihan pekerjaan lain.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah tindakan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya agar menemukan pekerjaan yang jauh lebih baik.

Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention

Menurut (Waskito & Putri, 2022) faktor terjadinya *turnover intention* yaitu :

- a. Aspek organisasional, seperti jabatan dan penggajian kerap menjadi pemicu keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.
- b. Aspek individual, karyawan yang lebih muda cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi karena mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk pindah, terutama ketika masa kerja mereka lebih rendah yang sering kali menyebabkan pergantian karyawan.

Indikator Turnover intention

Menurut (Fatari & Wiguna, 2023) indikator turnover ada 3 yaitu :

- a. Pikiran untuk berhenti. Mengindikasikan individu mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini atau bertahan dalam lingkungan kerja tersebut.
- b. Keinginan untuk meninggalkan. Menggambarkan niat individu untuk mencari pekerjaan di organisasi yang berbeda.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Mencerminkan niat individu untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

2.6 Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi yang berubah-ubah yang dialami individu ketika mereka menghadapi harapan, hambatan atau tekanan terkait dengan sesuatu yang diinginkan dan dianggap memiliki makna meskipun belum pasti. Ketidaknyamanan diri memicu stres yang dapat mempengaruhi emosi dan umumnya disebabkan oleh kondisi ketegangan yang berdampak pada aspek emosional, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Handoko menjelaskan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan yang memengaruhi proses berfikir, keadaan emosi, dan psikologis seseorang (Budiarsa, 2021, p. 21).

Berdasarkan definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan psikologis yang dialami oleh seseorang dalam lingkungan kerja, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, konflik antar rekan kerja, atau kurangnya dukungan dari atasan yang dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Faktor Penyebab Stres Kerja

(Budiarsa, 2021, p. 23) mengemukakan bahwa ada empat faktor penyebab stress di lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik

Stres ini terkait dengan kondisi fisik di lingkungan kerja karyawan. Penyebab stres dari faktor lingkungan fisik mencakup aspek pencahayaan, kebisingan, suhu, dan kualitas udara.

2. Individu

Sumber stres ini berhubungan dengan peran dan tugas yang harus dijalankan oleh individu sehubungan dengan posisi atau pekerjaannya. Faktor stres individu mencakup konflik peran, ketidakjelasan peran, beban kerja yang berlebihan, kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, kurangnya kendali, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

3. Kelompok

Stres dalam kategori ini dipengaruhi oleh hubungan antar kelompok di dalam organisasi, seperti kurangnya kepercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang buruk dengan sesama rekan kerja, senior, atau junior.

4. Organisasi

Sumber stres ini berasal dari tekanan yang diterapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini mencakup masalah struktur organisasi yang tidak efisien, iklim organisasi, teknologi yang digunakan, masalah politik, dan kebijakan yang mungkin tidak sesuai.

Indikator Stres Kerja :

Menurut (Budiarsa, 2021, p. 26) indikator dalam stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas (Task Demands)

Ini merujuk pada faktor-faktor yang terkait dengan tugas-tugas seseorang di tempat kerja, seperti kondisi kerja, metode kerja, dan lokasi fisik.

2. Tuntutan peran (Role Demands)

Merujuk pada tekanan yang ditujukan kepada karyawan berdasarkan peran tertentu yang mereka jalani dalam organisasi. Persyaratan peran ini dapat mengakibatkan ketidakjelasan peran dan konflik peran.

3. Tuntutan antar pribadi (Interpersonal Demands)

Yaitu tekanan yang muncul dari interaksi dengan rekan kerja di dalam organisasi.

4. Struktur Organisasi

Merujuk pada kerangka organisasi yang mungkin tidak jelas, kurangnya kejelasan terkait posisi, tugas, kekuasaan, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Mengacu pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Beberapa pihak dalam organisasi dapat menciptakan iklim yang menimbulkan kegentingan, kegelisahan, dan keresahan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Sumber Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
(Ayunah & Solihin, 2023)	Variabel Independen : - Beban Kerja - Kompensasi Variabel Dependen : - <i>Turnover intention</i> Variabel Intervening : - Stress Kerja	Smart PLS 3.2.8	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - Kompensasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja. - Kompensasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - Stres kerja dapat memediasi pengaruh variabel beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>. - Stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>.
(Wanboko et al., 2023)	Variabel Independen : - Beban Kerja - Iklim Organisasi Variabel Dependen : - <i>Turnover intention</i> Variabel Intervening : - Stress Kerja	Smart PLS 4.0	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. - Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap stres kerja. - Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - Iklim organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - Stres kerja memediasi secara positif signifikan terhadap

Sumber Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
			<p>hubungan beban kerja dan <i>turnover intention</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja memediasi secara negatif tidak signifikan terhadap hubungan iklim organisasi <i>turnover intention</i>.
(Suganda et al., 2023)	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan - Kompensasi - Lingkungan Kerja <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Turnover intention</i> <p>Variabel Intervening :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stres Kerja 	SPSS	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. - Kompensasi sangat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. - Lingkungan kerja dan stres kerja tidak mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. - Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
(Ferzanita, 2023)	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Work Life Balance - Kompensasi <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Turnover intention</i> <p>Variabel Intervening :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stres Kerja 	Smart PLS 3.0	<ul style="list-style-type: none"> - Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh stres kerja. - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh stres kerja. - Stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.

2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan dan gangguan akibat kerja, termasuk kelelahan jasmani, psikis, serta respon emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan serta perasaan gampang emosi bahkan sampai keluar dari perusahaan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan karena rutinitas yang monoton dapat menyebabkan rasa bosan. Ini akan

bervariasi antara pekerja karena mereka memiliki kemampuan, pengalaman, dan pemahaman yang berbeda (Eni et al., 2021, p. 52).

Menurut (Kuncoro & Suprpto, 2022), setiap pekerjaan merupakan tanggung jawab bagi karyawan yang bersangkutan. Jika beban kerja berlebihan, ini bisa menyebabkan kelelahan jasmani maupun psikis, serta respon emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, serta perasaan gampang emosi. Karena beban kerja ini bisa memicu niat untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan menginginkan kenyamanan dalam pekerjaan dan jika merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saat ini mereka berpotensi mencari pekerjaan yang lebih baik. Dampaknya, perusahaan akan menghadapi masalah dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Hasil penelitian dari (Fitriantini et al., 2020) dan (Maulidah et al., 2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu :

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

2.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Ketidakmampuan perusahaan untuk menjaga kenyamanan kerja dapat memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Lebih parah lagi karyawan dapat memutuskan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Situasi ini dapat terjadi jika perusahaan tidak memberikan prospek yang menjanjikan bagi kelangsungan hidup karyawan, seperti peningkatan gaji, bonus dan tunjangan yang jarang atau bahkan tidak diberikan. Beberapa perusahaan mungkin kesulitan memprioritaskan hal ini karena masalah keuangan, terutama dalam era krisis ini dimana banyak perusahaan mengabaikan kesejahteraan karyawan (Agustini, 2019, p. 172).

Menurut (Rahmat et al., 2020), untuk mendorong para karyawan untuk meningkatkan performa perusahaan, penting untuk memberikan kompensasi yang memadai. Melalui pemberian imbalan yang sesuai, perusahaan akan mendapatkan apresiasi dari karyawan, hal ini pada akhirnya akan menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, memberikan kompensasi yang memadai juga dapat menguatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat merosot ketika kompensasi yang mereka terima tidak memadai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengakuan terhadap kinerja karyawan. Pemberian penghargaan yang tidak setara dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dapat mengurangi semangat mereka. Jika keinginan karyawan tidak terpenuhi, ini dapat menyebabkan tingkat niat untuk meninggalkan pekerjaan menjadi tinggi, yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan berhenti bekerja.

Hasil penelitian dari (Fatari & Wiguna, 2023) dan (Islanty & Wirastuti, 2022), menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke dua penelitian ini yaitu :

H2 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.8.3 Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover intention*

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk merasa bersemangat dalam pekerjaan, bersedia berkolaborasi, menjaga disiplin, bekerja secara efisien sehingga mampu mencapai tingkat kepuasan dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Keberadaan motivasi atau dorongan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dipengaruhi oleh kondisi individu seperti pemenuhan kebutuhan, tujuan dan kesesuaian dengan organisasi (Juwita & Khalimah, 2021, p. 38).

Menurut (Purwati et al., 2020) motivasi kerja adalah kondisi internal yang memicu individu untuk melakukan tindakan tertentu guna meraih tujuan. Motivasi kerja ini diperlukan oleh karyawan untuk memberikan hasil kerja yang unggul, dan hal ini akan mempengaruhi antusiasme

mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Putra et al., 2023), memberikan motivasi yang efektif memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang signifikan. Motivasi kerja, seperti insentif berupa fasilitas, bonus, penghargaan, dan sejenisnya, diberikan untuk mendorong karyawan agar melaksanakan tugas mereka dengan baik. Sayangnya, penggunaan motivasi ini masih terbatas dan belum sepenuhnya gampang digunakan. Dari observasi, terlihat bahwa beberapa pegawai masih kurang termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Beberapa di antara mereka kurang antusias dan hanya melakukan pekerjaan karena kewajiban atau demi penghasilan semata.

Hasil penelitian dari (Tjendra, 2019) dan (Wardana & Jamal, 2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke tiga penelitian ini yaitu :

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.8.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja mencerminkan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas manusia dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja karyawan yang terlalu banyak akan menyebabkan produktivitas menurun dan dapat menimbulkan stres. Beban kerja atau tuntutan kerja yang berlebihan seringkali menimbulkan stres yang mengakibatkan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Anggita et al., 2021).

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. Jika stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Maharani & Budianto, 2019).

Hasil penelitian dari (Ellyzar Nova, 2017) dan (Nafs, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis penelitian ke empat penelitian ini yaitu :

H4 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.8.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja

Kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sehingga hal tersebut dapat menjadi dorongan kuat kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh. Stres biasanya dapat memberikan kondisi ketegangan dalam bekerja di mana karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang dan penuh emosi dalam menghadapi segala kondisi, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap rekan kerjanya. Stres karyawan selama bekerja terlihat dari keinginannya untuk segera mencari pekerjaan baru dan pindah dari pekerjaannya saat ini (Karyawan & Sari, 2023).

Kompensasi kepada karyawan akan menimbulkan rasa puas dan motivasi sehingga keberhasilan dapat digapai. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi stres kerja adalah kompensasi yang kurang bagi karyawan. Ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang rendah maka akan memicu timbulnya stres kerja. stres kerja adalah kondisi yang dialami oleh karyawan, dimana kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap emosi, rasa nyaman, proses berpikir dan

kondisi dalam bekerja. Hasil dari akibat tersebut adalah terjadinya tingkat stres yang tinggi sehingga menghambat perkembangan potensi karyawan dalam menghadapi lingkungan dan mengganggu proses penyelesaian pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Islanty & Wirastuti, 2022).

Hasil penelitian dari (Maulana & Suwarsi, 2022) dan (Pertiwi et al., 2022), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis penelitian ke lima penelitian ini yaitu :

H5 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.8.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Stres Kerja

Stres kerja yang tinggi pada karyawan, ditambah dengan motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Sumber daya manusia yang baik adalah memiliki kualitas dan akan berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut. Stres kerja biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres kerja itu sendiri (Brury, 2016).

Faktor pribadi yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah motivasi kerja pada karyawan. Motivasi yang rendah akan membuat pegawai malas dalam bekerja, sering absen dan tidak terpikir lagi bagaimana caranya agar visi misi dari instansi tercapai dan motivasi rendah tersebut menimbulkan ketidakpuasan pegawai. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, baik fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi di atas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stres dan tidak termotivasi (Novia, 2022).

Hasil penelitian dari (Insan, 2019) dan (Sumampouw, 2022), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke enam penelitian ini yaitu :

H6 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.8.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Tanpa adanya tantangan dalam pekerjaan stres juga tidak akan ada, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, stres kerja memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat keseimbangan yang sesuai dengan kapabilitas karyawan. Di sisi lain jika stres kerja menjadi sangat tinggi dan menyebabkan Destructive Stress, yang merupakan jenis stres yang mengganggu pekerjaan, seseorang bisa kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibatnya kinerja menurun, perasaan putus asa muncul, karyawan tidak sanggup untuk bekerja, bahkan mungkin menyebabkan karyawan ingin berhenti atau meninggalkan pekerjaan mereka. (Budiasa, 2021, p. 25).

Menurut (Kuncoro & Suprpto, 2022), secara spesifik, stres kerja berkaitan dengan hambatan dan tekanan yang dialami dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa stres cenderung mulai mempertimbangkan opsi untuk pindah dari organisasi dan mencari pekerjaan lain. Stres kerja sering kali dipicu oleh tugas yang membebani yang harus mereka hadapi sehari-hari, dan juga oleh tekanan yang diberikan oleh atasan mereka. Apabila karyawan terus menerus mengalami stres dalam rutinitas kerja mereka, hal ini pasti akan berdampak pada hasil kerja mereka. Stres

kerja yang berkelanjutan bisa menjadi pemicu bagi karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan ini akan menyebabkan peningkatan niat untuk berhenti bekerja.

Hasil penelitian dari (Marcella & Ie, 2022) dan (Dewi & Sriathi, 2019), menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke tujuh penelitian ini yaitu :

H7 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.8.8 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Suasana kerja yang kurang mendukung seperti tekanan yang sering dialami karyawan, beban tugas yang berlebihan atau terlalu ringan, serta ketidakjelasan dalam peran yang harus dijalani, dapat menyebabkan individu mengalami stres karena merasa tertekan. Dalam situasi semacam ini karakteristik personal yang cenderung mengalami stres dan depresi dapat mulai muncul (Asih et al., 2018, p. 28).

Stres pekerjaan seringkali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berat yang harus dipenuhi setiap hari, ditambah dengan tekanan tinggi dari atasan. Jika stres terus menerus dirasakan oleh karyawan dalam rutinitas mereka, ini akan berdampak negatif pada hasil kerja mereka. Stres yang berlanjut dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan lain, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk pindah pekerjaan (Kuncoro & Suprpto, 2022).

Hasil penelitian dari (Wanboko et al., 2023) dan (Setyowati et al., 2021), menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara positif signifikan terhadap hubungan beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan. Dari pernyataan teori diatas, maka hipotesis ke delapan penelitian ini yaitu :

H8 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

2.8.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Isu finansial yang tidak stabil seperti kompensasi yang diberikan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, utang kegagalan bisnis, dan sejenisnya dapat memiliki dampak yang serius pada kesejahteraan mental individu. Masalah finansial ini seringkali menjadi pemicu depresi dalam kehidupan seseorang (Asih et al., 2018, p. 30).

Menurut (Pertiwi et al., 2022), jika organisasi ingin memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien, penting untuk memberikan umpan balik, dan salah satu bentuk umpan balik tersebut adalah kompensasi. Memberikan tunjangan atau pembayaran kompensasi adalah cara untuk menjaga karyawan tetap berada dalam organisasi. Perusahaan diharapkan dapat memberikan bimbingan kepada karyawan untuk mendorong loyalitas yang tinggi. Selain itu, perusahaan juga seharusnya memahami faktor-faktor yang dapat mengurangi produktivitas karyawan, dan salah satunya adalah kompensasi. Di saat karyawan menyadari bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban ini dapat menyebabkan stres. Contohnya apabila bonus atau insentif dari perusahaan tidak konsisten akibatnya karyawan akan merasa tidak aman secara finansial dan akhirnya akan membuat mereka stres.

Hasil penelitian dari (Ferzanita, 2023), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stress kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke sembilan penelitian ini yaitu :

H9 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

2.8.10 Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Stres ditempat kerja bisa dianggap sebagai suatu tantangan yang dapat memberikan energi kepada individu, baik dalam aspek psikologi maupun fisik yang mendorong mereka untuk belajar dan menguasai ketrampilan serta tugas baru. Motivasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja, jika motivasi tidak dikelola dengan baik hal ini bias mengakibatkan stress (Budiasa, 2021, p. 22).

Dalam prinsipnya, motivasi mampu menginspirasi dalam mengeksekusi segala kewajiban yang diberikan. Dengan adanya motivasi, karyawan mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan mengalokasikan energi dan pikiran mereka secara lebih intens untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan akan motivasi terpenuhi ini akan menghasilkan perasaan puas dan meningkatnya kinerja karyawan. . Motivasi dapat membantu untuk mengurangi stress kerja karena karyawan merasa lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di rasa sulit. Karyawan yang termotivasi cenderung mencari solusi untuk masalah yg sedang dihadapi daripada merasa terbebani oleh stress. Namun sebaliknya jika karyawan kurang termotivasi, ini dapat meningkatkna stress kerja (Sumampouw, 2022).

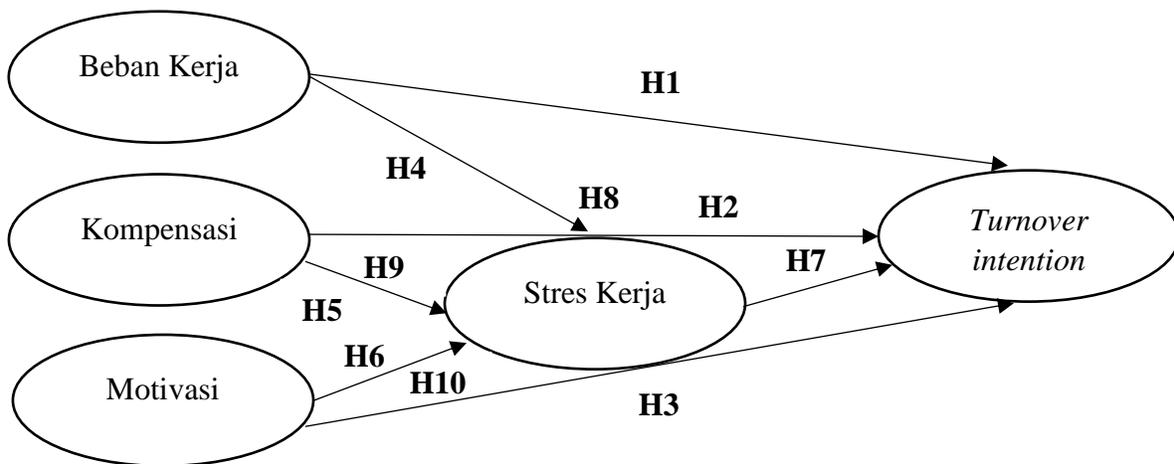
Hasil penelitian dari (Malna et al., 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* jika melalui stres kerja. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ke sepuluh penelitian ini yaitu :

H10 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

2.9 Kerangka Berfikir

Berdasarkan perumusan hipotesis di atas, disusunlah kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yang mengindikasikan bahwa desain penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan sebab-akibat antar variabel.. (Sugiyono, 2013, p. 8) mengemukakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dan analisis data

bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 80) populasi merujuk pada cakupan generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemasang Pos Comal yang berjumlah 64 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 81) sampel merupakan komponen dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Jika populasi memiliki ukuran yang besar dan penelitian terhambat untuk menyelidiki seluruhnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013, p. 85). Sampel ini termasuk dalam kategori probability sampling. Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi sebanyak 64 orang, sehingga semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pentingnya definisi operasional dari variabel penelitian terletak pada perannya sebagai acuan pengukuran variabel dan dasar penyusunan kuesioner dalam konteks riset. Adapun definisi operasional pada penelitian ini yaitu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan rangkaian tugas yang harus dijalankan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Budiarsa, 2021, p. 30).	1) Kondisi kerja 2) Waktu kerja 3) Target (Chotamul Fajri et al., 2021).	1-5
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan termasuk upah finansial dan nonfinansial sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan. (Kartika et al., 2016, p. 2).	1) Upah dan Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas (Poluakan et al., 2019).	1-5
Motivasi (X3)	Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan penuh antusiasme. (R. Wirjana, 2007, p. 82).	1) Motivasi berprestasi 2) Motivasi karir 3) Motivasi bersosial	1-5

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Indikator	Skala
		(Chotamul Fajri et al., 2021).	
<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah niat individu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan berhenti dari pekerjaan saat ini karena alasan tertentu. (Wijayanti & Anisa, 2022).	1) Pikiran untuk berhenti. 2) Keinginan untuk meninggalkan. 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. (Fatari & Wiguna, 2023).	1-5
Stres Kerja (Z)	Stres kerja adalah situasi yang berubah-ubah yang dialami individu ketika mereka menghadapi harapan, hambatan, atau tekanan terkait dengan sesuatu yang diinginkan dan dianggap memiliki makna meskipun belum pasti. (Budiasa, 2021, p. 21).	1) Tuntutan tugas. 2) Tuntutan individu. 3) Tuntutan antar pribadi. 4) Struktur organisasi. 5) Kepemimpinan organisasi. (Budiasa, 2021, p. 26)	1-5

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang dilakukan untuk mendapatkan dan menghimpun informasi yang terkait dengan isu yang sedang diselidiki dalam suatu penelitian. Sumber primer merujuk pada sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada pihak yang menghimpun data (Sugiyono, 2013, p. 137). Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari mereka (Sugiyono, 2013, p. 142). Penyusunan kuesioner dilakukan berdasarkan variabel dan indikator yang telah ditetapkan, dengan menyediakan pilihan jawaban bagi responden.. Data primer pada penelitian ini diperoleh secara langsung dengan mengisi kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kemudian diisi oleh responden yaitu karyawan PT. FIF GROUP Cabang Pemasang Pos Comal untuk menguji variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

3.4.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang diterapkan pada penelitian ini yaitu kuesioner atau angket yang berbentuk skala likert sebagai perangkat untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu, yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013, p. 93). Pengembangan instrumen ini dilakukan dengan menggunakan skala likert, di mana variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel dan dikembangkan untuk menyusun instrumen dalam bentuk pertanyaan. Setiap elemen instrumen dalam skala likert memiliki rentang penilaian dari positif hingga sangat negatif. Skala likert ini terdiri dari lima kategori poin, antara lain :

Table 3.2
Skala Likert

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral/Ragu-ragu (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang diterapkan yaitu menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 4.0. PLS adalah suatu model persamaan dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang menggunakan pendekatan berdasarkan variance atau component based *Structural Equation Modeling*. PLS-SEM bertujuan untuk mengkaji keterkaitan sebab-akibat antara satu atau lebih variabel tersembunyi dengan satu atau lebih variabel tersembunyi lainnya.

Penelitian ini melibatkan model yang sangat kompleks dan jumlah sampelnya terbatas. Sehingga, analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Smart PLS dengan metode *bootstrapping* dan pengambilan sampel secara acak sehingga masalah asumsi normalitas tidak menjadi hambatan. Dengan menerapkan metode *bootstrapping* tidak ada persyaratan terkait jumlah sampel minimum untuk melakukan penelitian, sehingga metode ini dapat diterapkan pada penelitian dengan sampel yang kecil.

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran atau Outer model

Evaluasi model pengukuran atau model luar dilaksanakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu model. Dimulai dari tahap pengujian validitas, dapat diamati melalui nilai *Outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Tahap kedua yaitu uji reliabilitas dapat dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Hamid & Anwar, 2019, p. 51).

3.5.1.1 Uji Validitas

Jika suatu instrument dianggap valid berarti alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut dianggap valid dan dapat diterima. Uji validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana item kuesioner tersebut valid dan mana yang tidak valid. *Outer loading* adalah suatu metode evaluasi untuk menentukan keandalan indikator pengukuran variabel laten dengan mengevaluasi hasil *outer loading* dari setiap indikator. *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk menilai apakah syarat validitas diskriminan terpenuhi atau tidak. *Outer loading* dikatakan bagus apabila nilainya $> 0,7$. Sedangkan *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing item pertanyaan dikatakan baik apabila nilainya $> 0,5$.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten. Tanggapan responden terhadap pernyataan dianggap reliabel apabila setiap pernyataan dijawab dengan konsisten atau tanpa adanya keacakan dalam jawaban. Hal ini dapat dinilai melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu variabel dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan *Composite Reliability* $> 0,7$.

3.5.2 Evaluasi Model Struktural atau Inner model

Inner model adalah model struktural berdasarkan koefisien jalur, mengevaluasi pengaruh antar variabel laten dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Model ini dievaluasi dengan menggunakan uji *Goodness Of Fit Model*, *R-Square*, *F-Square* (*Effect Size*) dan Uji Hipotesis.

3.5.2.1 Uji Goodness Of Fit Models

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian atau kecocokan model penelitian, memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi model persamaan structural. Model fit dilakukan untuk menilai sejauh mana model penelitian sesuai dengan memeriksa hasil yang terdapat pada NFI (*Normed Fix Index*). Nilai NFI menunjukkan berapa persen model yang diteliti itu fit. Nilai yang semakin mendekati 1 maka semakin baik. Dalam analisis PLS-SEM ada enam statistik uji kesesuaian model, diantaranya yaitu *Standardize Root Mean Square Residual (SRMR)*, *Unweight Least Squares Discrepancy (d_ULS)*, *Geodesic Discrepancy (d_G)*, *Chi-Square*, *Normed Fit Index (NFI)* dan *Root Mean Square Residual Covariance (RMS_Theta)*. Berikut adalah kriteria yang digunakan dalam pengujian *Goodness Of Fit Model* :

Tabel 3.3
Pengukuran Goodness Of Fit Model

Kriteria	Keterangan
SRMR	< 0,8 menunjukkan model fit
d_ULS	< 95% menunjukkan model fit
d_G	< 95% menunjukkan model fit
Chi-Square	> 0,05 menunjukkan model fit
NFI	> 0,90 menunjukkan model fit
Rms Theta	< 0,12 menunjukkan model fit

3.5.2.2 Uji R-Square

R-Square bertujuan untuk menunjukkan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen yang memiliki pengaruh substantif. *R-Square* pada setiap variabel laten endogen dianggap sebagai indikator kehandalan prediksi model structural. Perubahan dalam nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan dari suatu hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* 0,75 model dianggap kuat, jika 0,50 model dianggap sedang/moderate dan jika 0,25 model dianggap lemah (Ghozali, 2016).

3.5.2.3 Uji F-Square (Effect Size)

F-Square adalah pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh relatif variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap variabel endogen (terpengaruh). Nilai *F-Square* atau *effect size* juga dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural. Tingkat struktural dapat dijelaskan oleh variabel laten yang memiliki pengaruh lemah dengan nilai *F-Square* sebesar 0,02 pengaruh sedang dengan nilai *F-Square* sebesar 0,15 dan pengaruh yang kuat dengan nilai *F-Square* sebesar 0,35 (Ghozali, 2016).

3.5.2.4 Uji Hipotesis

Dengan melihat signifikansi pengaruh antara variabel dengan melihat nilai *P-Value* menggunakan pendekatan *bootstrapping*. Tingkat persisi atau akurasi maksimum adalah 5% atau 0,05. Hipotesis diterima apabila *P-Value* < 0,05 dan jika ditolak *P-Value* > 0,05.

1) Uji Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung (*direct effect*) digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria untuk uji tersebut :

a. Path Coefficient (Koefisien Jalur)

Apabila koefisien jalur (*path coefficient*) memiliki nilai positif, itu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel independen dan variabel dependen, yang berarti ketika nilai variabel independen naik, nilai variabel dependen juga akan naik. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur adalah negatif, itu menandakan adanya pengaruh negatif antara

variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, ketika nilai variabel independent meningkat maka nilai variabel dependen akan menurun.

b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*)

Nilai *P-Value* < 0,05 maka pengaruh variabel signifikan. *P-Value* > 0,05 maka pengaruh variabel tidak signifikan.

2) Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh tidak langsung antara variabel dengan memperhatikan nilai *P-Value*. Apabila nilai *P-Value* < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai *P-Value* > 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak. Pengujiannya dilakukan dengan *bootstrapping*. Sebelum dilakukan *bootstrapping*, model harus memiliki validitas dan reliabilitas konstruk indikator yang baik. Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/intervening yaitu stres kerja. Maka dalam pengujian pengaruh tidak langsung ini menguji apakah variabel stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap *turnover intention*.