

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT FEDERAL  
INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG SEMARANG**



**SKRIPSI**

Karya tulis sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
Program S1 Ilmu Ekonomi  
Program Studi Manajemen

**Disusun oleh :**

**AMELIA NOVITASARI**

**NIM : 12201157**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**BANK BPD JATENG**

**2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT FEDERAL  
INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG SEMARANG**

AMELIA NOVITASARI  
NIM : 12201157

Program Studi Manajemen STIE BANK BPD JATENG

[amelianovitasari221@gmail.com](mailto:amelianovitasari221@gmail.com)

---

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Federal Internasional Finance (FIFGROUP). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana variable diukur menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form*, dengan responden semua karyawan yang berjumlah 90 orang. Dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode analisis diantaranya adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Kelayakan Model. Analisis dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Namun, tidak ditemukan pengaruh signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

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

---

---

**Abstract**

*The purpose of this research is to investigate the influence of compensation, workload, and job satisfaction on turnover intention among employees of PT Federal International Finance (FIFGROUP) branch in Semarang. This study employs a quantitative method, where variables are measured using a Likert scale. Data collection is done through the distribution of questionnaires using google forms, with a total of 90 employees as respondents. The analysis methods used include Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Model Feasibility Test using the IBM SPSS application. The research findings indicate that compensation has a significant influence on turnover intention. Workload and job satisfaction, on the other hand, do not have a significant impact on turnover intention.*

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

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi dalam era globalisasi saat ini ditandai oleh persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, termasuk dalam bidang pembiayaan atau *leasing*. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perusahaan di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 4,2 juta perusahaan (Badan Pusat Statistik, 2023). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga mencatat bahwa terdapat 153 bisnis *leasing* yang tersebar di seluruh Indonesia. Di dalam lingkungan bisnis yang selalu mengalami perubahan dan dipenuhi dengan berbagai tantangan, perusahaan harus menyadari salah satu aspek yang berharga adalah tim sumber daya manusia (SDM) atau karyawan.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia, maka perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan. Hal tersebut dikarenakan dasarnya karyawan berperan sebagai pemikir, perencana serta pengendali kegiatan dalam organisasi (Sari & Deswira 2023). Namun dalam suatu instansi maupun perusahaan salah satu permasalahan serius yang sering terjadi dalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover intention*.

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berhenti atau berpindah pekerjaan. Biasanya, keputusan untuk pindah kerja diambil sebagai pilihan terakhir jika kondisi kerja tidak memenuhi harapan. Prasasti pertukaran bukan hanya mengurangi bakat organisasi, tetapi juga menghambat kemajuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Hafid & Prasetio (2017), *turnover intention* merujuk pada keinginan atau rencana karyawan yang muncul secara internal untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Kesimpulan ini sejalan dengan pandangan Gayatri (2020), yang menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya dengan cara sukarela atau pindah ke tempat kerja yang mereka inginkan. Selain itu, Pradana & Susilowati (2022) berpendapat bahwa faktor beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja juga memengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Kompensasi bisa menjadi alasan kuat bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, pemberian kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention*. Menurut Salehah (2022) Kompensasi adalah segala bentuk yang diperoleh tenaga kerja sebagai balas jasa mereka selama bekerja. Hanya saja, penelitian terkait *turnover intention* yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi masih belum banyak dilakukan di Kota Semarang. Adanya perbedaan demografi dan lingkungan sosial tentu saja dapat menimbulkan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Nur Asni Gani dkk., 2022 dan Ikma Efitriana & Lie Liana., 2022).

Selain adanya kompensasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Husin (2021) beban

kerja merupakan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan dimana kapasitas pekerjaan yang diberikan telah melebihi dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011) Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari dan dianggap sebagai beban. Namun pada kenyataannya pemberian beban kerja banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, seperti dalam penelitian Novia Primadina Hadi dan Prof. Dr. Masydzulhak Djamil MZ, SE.MM (2021), dimana pemberian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bahkan adanya pemberian beban kerja dapat membuat karyawan merasa terancam keanggotaannya di dalam organisasi.

Faktor kepuasan kerja selain kompensasi dan beban kerja juga memengaruhi *turnover intention* karyawan. Menurut Edison et al., (2017), kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu menyenangkan maupun tidak. Hal ini sejalan dengan pandangan Harahap & Khair (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya, dan dapat memenuhi kebutuhan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai (Marcella & Ie, 202 dan Riani & Putra, 2017).

Sejalan dengan penjelasan mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang. Perusahaan ini berdiri pada bulan Mei 1989 dengan nama PT Mitrabusaka Artha Finance. Kemudian berubah nama menjadi PT Federal Internasional Finance pada tahun 1991. Seiring berjalannya waktu, Perseroan mulai focus pada pembiayaan dengan meluncurkan nama *brand* menjadi FIFGROUP. Sampai sekarang FIFGROUP memiliki cabang lebih dari 200 yang tersebar di Indonesia dan juga sudah diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 29/PJOK.05/2014. Data mengenai jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang di tunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1.1  
Jumlah Karyawan FIFGROUP Cabang Semarang

DIVISI/BAGIAN	JUMLAH
Back Office	42
Marketing	27
Collection	21
Total	90

Sumber : HRD FIFGROUP cabang Semarang

Berdasarkan data yang diberikan langsung oleh HRD FIFGROUP Cabang Semarang sebagai langkah awal penelitian, terdapat sebuah fenomena yang terjadi pada FIFGROUP Cabang Semarang. Fenomena tersebut diantaranya adalah kurangnya bonus yang diberikan, selain itu tingginya beban kerja dengan aturan kerja yang bertambah sehingga karyawan merasakan tidak puas atau berada pada titik jenuh, dan membuat *turnover intention* meningkat. Meskipun perusahaan memiliki fasilitas dan infrastruktur yang canggih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, masalah ini dapat mengganggu operasional perusahaan dan dapat berpotensi menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Jumlah *turnover* karyawan di FIFGROUP Cabang Semarang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1.2  
Jumlah karyawan keluar dari FIFGROUP cabang Semarang

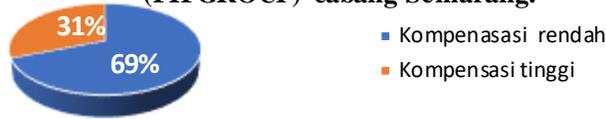
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan	Persentase
Januari	90	4	4%
Februari	86	3	3%
Maret	90	5	6%
April	90	0	0%
Mei	90	3	3%
Juni	87	7	8%
Juli	85	4	5%
Agustus	90	5	6%
September	88	4	5%
Oktober	90	1	1%
Rata-rata	88.6	3.6	4%

Sumber : HRD FIFGROUP cabang Semarang

Tabel 2. memperlihatkan data jumlah karyawan yang keluar di FIFGROUP cabang Semarang pada periode Januari-Oktober 2023. Robins (2008) memberikan pernyataan bahwa ada beberapa respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu keluar, kesetiaan dan pengabdian. Tabel 2 menunjukkan respons tingkat *turnover* yang signifikan selama periode Januari-Oktober 2023. Dalam periode tersebut, rata-rata 3,6 karyawan mengundurkan diri setiap bulan, atau setara dengan persentase 4% dari total rata-rata karyawan, jika dibulatkan mencapai 88,6 karyawan.

Selain data-data yang diberikan oleh HRD FIFGROUP cabang Semarang, penulis juga melakukan *pra-survey* menggunakan kuesioner dengan mengambil sampel responden 30 orang dan dapat dilihat pada diagram berikut ini.

**Kompensasi yang diterima karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang.**

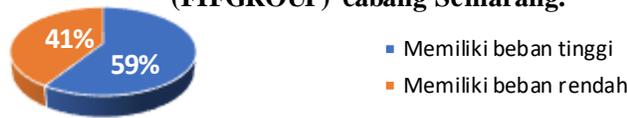


(Sumber : Data Primer,2024)

**Gambar 1.1 observasi awal variable kkompensasi**

Pada diagram mengenai kompensasi, banyak karyawan yang merasa kompensasi yang diterima rendah yaitu sebanyak 21 orang(69%) dan 9 orang sisanya(31%) merasa menerima kompensasi yang tinggi.

**Banyaknya beban yang dimiliki karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang.**

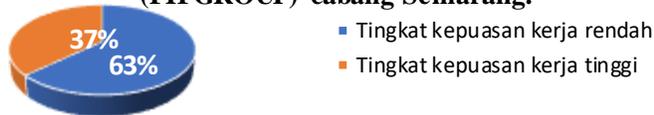


(Sumber: Data Primer,2024)

**Gambar 1.1 observasi awal variabel beban kerja**

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki beban yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya jika dibulatkan sebanyak 18 orang (59%) dan yang merasa memiliki beban yang rendah dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 12 orang (41%)

**Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang.**



(Sumber: Data Primer,2024)

**Gambar 1.1 observasi awal variabel kepuasan kerja**

Pada diagram yang ditampilkan tentang tingkat kepuasan kerja, sebesar 63% atau sejumlah 19 orang merasa kurang puas terhadap pekerjaan sedangkan 11 orang sisanya (37%) memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi.

**Niat untuk keluar dari PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang.**



(Sumber: Data Primer,2024)

**Gambar 1.1 observasi awal variabel turnover intention**

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan sebanyak 22 orang (72%) dan yang tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan sebanyak 8 orang (28%).

Tingginya niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan disebabkan adanya kompensasi yang rendah dengan beban kerja yang tinggi dan kurangnya kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Oleh karenanya, dari hasil *pra-survey* dan data-data yang diberikan bagian HRD FIFGROUP cabang Semarang serta pemaparan fenomena, penelitian terdahulu dan kondisi pada obyek yang mendukung untuk dilakukan penelitian terkait pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, maka peneliti mengajukan pertanyaan (i) Apakah pemberian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang (ii) Apakah pemberian beban kerja yang dilakukan oleh manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang? (iii) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) cabang Semarang?

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Turnover Intention

*Turnover intention* Turnover Intention adalah tanda atau keinginan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Hafid & Prasetio, 2017). Temuan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) menyatakan bahwa pada dasarnya turnover intention memiliki arti yang sama dengan keinginan atau niat karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat lain. Sementara itu, hasil penelitian oleh Gayatri (2020) mengindikasikan bahwa turnover intention mewakili kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah ke tempat kerja yang mereka pilih sendiri. Mobley (2015) mengatakan intensi *turnover* pada karyawan adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang memiliki niat untuk berpindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi. *Turnover* merupakan tindakan pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Contoh tindakan Turnover adalah pengunduran diri, perpindahan divisi, PHK, atau kematian (Robbins & Timothy, 2013). Susiani (2014) juga mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang ada dalam perusahaan mengarah pada aksi nyata keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan.

Menurut Mobley (2011) ada tiga indikator dalam *turnover intention*, yaitu sebagai berikut :

- a. Pikiran untuk berhenti
- b. Keinginan untuk meninggalkan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

### 2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dalam bentuk uang untuk hitungan mingguan, bulanan atau tahunan sebagai wujud terima kasih. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya (Murjanah, 2019). Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko, 2008; Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja potensial yang dimiliki (Handoko, 2014). Menurut Mangkunegara A.P., (2007), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Hadiah berupa uang merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan dari kinerja dan usaha dari karyawan. Kompensasi juga merupakan sebuah bentuk reward langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya :

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

### **2.3 Beban Kerja**

Menurut Kasmir (2019) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut Mahawati et.al (2021) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksanaannya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Berdasarkan definisi beban kerja yang sudah disebutkan, disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang dibagikan dari perusahaan kepada karyawan semua pada kapasitas karyawan serta pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mahawati *et al* (2021) beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri yang disebabkan oleh beban kerja yang diberikan. Faktor internal meliputi faktor somatic dan faktor psikis.

Menurut Putra (2016) adapun yang menjadi indikator-indikator dalam beban kerja adalah :

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

### **2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang membawa kesenangan dan rasa cinta pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Indikasi sikap tersebut dapat dilihat dari moralitas kerja, disiplin, dan performa kerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Priansa, 2020). Menurut Titisari (2014), kepuasan

kerja adalah ekspresi perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya seperti peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, dan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Asmawi (2017) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih menunjukkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko (2001) dan Onsardi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Menurut Ilham Akhsanu (2012) tingkat Turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Jadi, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya maka semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu (Afandi, 2018) :

1. Pekerjaan: Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang itu memuaskan atau tidak.
2. Upah: Jumlah bayaran yang diterima yang dianggap sesuai dan adil.
3. Promosi: Peluang individu untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas: Seseorang yang memberikan instruksi atau bimbingan dalam pekerjaan.
5. Rekan kerja: Interaksi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Perasaan apakah menyenangkan atau tidak dapat dirasakan oleh karyawan.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

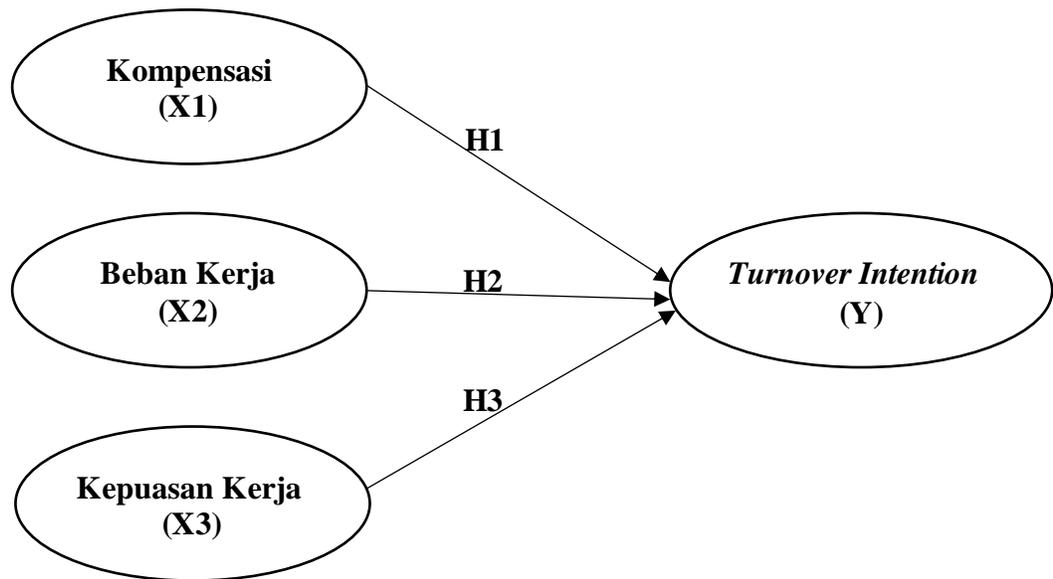
No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil Peneletian
1	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	Nur Asni Gani, Andry Priharta, dan Anastasya Purnamasari (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Kompensasi (X1)</li> <li>2. Lingkungan kerja (X2)</li> <li>3. <i>Turnover Intention</i> karyawan (Y)</li> </ol>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada perusahaan Tambang di Kalimantan
2	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Ikma Efitriana dan Lie Liana (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Kompensasi (X1)</li> <li>2. Lingkungan kerja (X2)</li> <li>3. Gaya kepemimpinan (X3)</li> </ol>	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Yamaha Mataram Sakti Semarang

	<i>Karyawan Yamaha Mataram Sakti Semarang</i>		4. Terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	
3	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus : PT. XYZ – Jakarta)	Novia Primadina Hadi dan Prof. Dr. Masydzulhak Djamil MZ, SE.MM (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Kepemimpinan (X1)</li> <li>2. Kompensasi (X2)</li> <li>3. Beban Kerja (X3)</li> <li>4. Terhadap <i>turnover</i> karyawan (Y)</li> </ol>	Kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan PT. XYZ Jakarta
4	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan.	Riani & Putra (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Stres Kerja (X1)</li> <li>2. Beban Kerja (X2)</li> <li>3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)</li> <li>4. Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)</li> </ol>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
5	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan	Marcella & Ie (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Stres Kerja (X1)</li> <li>2. Kepuasan Kerja (X2)</li> <li>3. Pengembangan Karir (X3)</li> <li>4. Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)</li> </ol>	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
6	<i>Turnover Intention</i> PT.Efrata Retailindo Ditinjau dari	Esti Khomaryah,S upawi Pawenang, Sholichul	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Turnover Intention</i> (Y)</li> <li>2. Ditinjau dari Beban Kerja (X1)</li> </ol>	Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover

Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Hadi A.B (2020)	3. Lingkungan Kerja (X2) 4. Kepuasan Kerja (X3)	intention di PT. Efrata Retailindo
--	-----------------	--	------------------------------------

## 2.6 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Berikut adalah kerangka model penelitian :



## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Kompensai terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atau pendapatan, baik berupa uang maupun barang, sebagai bentuk pengakuan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan pemikiran mereka dalam upaya memajukan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pemberian kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi (Astri Ayu Purwati dkk.,2020). Sedangkan, menurut Hani Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Asni Gani, Andry Priharta, dan Anastasya Purnamasari (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, hasil yang sama ditunjukkan juga pada penelitian Ikma Efitriana dan Lie Liana (2022)

**H1 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kompensasi terhadap *turnover intention*.**

### **2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Nasution (2012) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Tapi jika pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut bisa diminimalisir karena adanya kecepatan dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Dengan beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga karyawan tidak ada keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novia Primadina Hadi dan Prof. Dr. Masydzulhak Djamil MZ, SE.MM (2021), dimana pemberian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

**H1 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Beban Kerja terhadap *turnover intention*.**

### **2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja merupakan ungkapan-ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja salah satu harapan pribadinya. Bagi perusahaan kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan (Purnomo, 2010). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marcella & Ie (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, pada penelitian Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, Sholichul Hadi A.B (2020) juga menunjukkan hasil penelitian yang sama.

**H1 : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention*.**

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1 Populasi**

Menurut Sugiono (2016:78) populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek tertentu yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Federal International Finance (FIF GROUP) cabang Semarang yang terdiri dari dua cabang dengan total jumlah 90 karyawan.

##### **3.2.1 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling menurut Sugiyono (2016) yakni, prosedur untuk memiliki pilihan untuk menentukan contoh yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan PT Federal International Finance yaitu sebanyak 90 karyawan. Prosedur sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana semua dari anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang terdiri dari angka-angka yang dapat dinyatakan dan diukur menggunakan satuan hitung (Sugiyono, 2008).

##### **3.2.2 Sumber data**

Penelitian ini berfokus pada penggunaan data primer sebagai sumber informasi utamanya. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari objek atau subjek penelitian. Proses pengumpulan data primer ini dilakukan dengan metode observasi, wawancara, atau kuesioner langsung kepada responden yang relevan dengan topik penelitian. Setelah data primer terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan menginterpretasi data tersebut untuk mendapatkan hasil yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015), proses pengumpulan data merupakan langkah awal yang krusial dalam pelaksanaan penelitian. Memperoleh data yang akurat dan relevan menjadi prioritas utama, mengingat data merupakan fondasi dari seluruh analisis dan kesimpulan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada responden. Responden yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan PT Federal International Finance cabang Semarang. Adapun skala ukur yang diterapkan dalam kuesioner ini adalah skala Likert.

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa skala Likert efektif digunakan untuk menilai opini, pandangan, dan perilaku individu terkait dengan aktivitas sosialisasi. Dalam analisis kuantitatif, setiap jawaban dari responden akan diberikan skor berdasarkan lima pilihan.

Tabel 3.3 Skala Likert 1-5

Pernyataan	Point
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2020), operasionalisasi variabel merupakan prosedur yang dilaksanakan oleh peneliti untuk mengkonversi karakteristik, ciri, dan nilai dari suatu objek atau aktivitas menjadi definisi yang tegas dan dapat diukur secara efektif. Dalam tahapan ini, peneliti mengevaluasi dan menentukan pengukuran atau parameter tertentu yang khusus untuk menggambarkan variabel yang sedang dianalisis, sehingga memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan yang berdasarkan bukti empiris. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikat yang dipakai yaitu *turnover intention*.

Definisi variabel, indikator variabel serta skala ukur data akan dipaparkan pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1  
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dalam bentuk uang untuk hitungan mingguan, bulanan atau tahunan sebagai wujud terima kasih. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas <i>Sumber : Afandi (2018)</i>	Likert

	oleh karyawan beserta keluarganya <i>Sumber : Murjanah (2019)</i>		
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. <i>Sumber : Kasmir (2019)</i>	a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Standar pekerjaan <i>Sumber : Putra (2016)</i>	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang membawa kesenangan dan rasa cinta pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Indikasi sikap tersebut dapat dilihat dari moralitas kerja, disiplin, dan performa kerja yang ditunjukkan oleh karyawan <i>Sumber : Priansa (2020)</i>	a. Pekerjaan b. Promosi c. Pengawas d. Rekan kerja <i>Sumber : Afandi (2018)</i>	Likert
<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan indikasi atau keinginan yang datang dari dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan <i>Sumber : (Hafid &amp; Prasetio 2017).</i>	a. Pikiran untuk berhenti b. Keinginan untuk meninggalkan c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain <i>Sumber : Mobley (2011)</i>	Likert

### 3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berbasis pada positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan sebagai sarana penelitian, dan data dikumpulkan untuk melakukan analisis kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis data

atau statistik dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak analisis IBM SPSS versi 26.

### **3.5.1 Uji Statistik Deskriptif**

Metode statistik deskriptif ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan tingkat variabel dalam bentuk tabel atau tabulasi. Metrik yang digunakan meliputi nilai minimum, maksimum, standar deviasi, dan rata-rata dari setiap item responden. Proses pengolahan data ini dilakukan menggunakan alat analisis IBM SPSS versi 26.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

#### **1) Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk menilai apakah suatu instrumen, seperti kuesioner, benar-benar mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diukur (Ghozali, 2016:52). Sebuah kuesioner dianggap memiliki validitas yang baik jika pertanyaan-pertanyaannya dapat secara tepat menggambarkan aspek atau fenomena yang hendak diukur. Dengan kata lain, validitas merujuk pada kemampuan instrumen untuk mengukur sesuatu dengan akurat dan konsisten.

Uji validitas seringkali dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi ( $r$ ) yang dihitung dari data dengan nilai kritis atau  $r$  tabel. Sebagai penilaian sederhana, jika nilai  $r$  yang dihitung ( $r$  hitung) lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut mungkin tidak memiliki validitas yang memadai.

$r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka valid

$r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka tidak valid.

#### **2) Uji Reabilitas**

Reliabilitas merupakan alat evaluasi untuk menilai kehandalan suatu kuesioner sebagai representasi dari suatu variabel atau konsep tertentu (Ghozali, 2016:47). Sebuah kuesioner dianggap reliabel bila respons individu terhadap setiap pertanyaan menunjukkan konsistensi dari satu waktu ke waktu lainnya. Ketika responden memberikan jawaban yang tetap pada setiap pertanyaan, hal tersebut menandakan reliabilitas kuesioner. Sebaliknya, jika respons terhadap pertanyaan bersifat acak, maka reliabilitasnya dipertanyakan (Ghozali, 2016:48).

Evaluasi reliabilitas bisa dilakukan dengan pendekatan pengukuran sekali dan membandingkannya dengan pertanyaan lain atau melalui analisis korelasi antar pertanyaan. Dalam praktiknya, program statistik seperti SPSS sering digunakan untuk menghitung reliabilitas dengan metode statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) seperti yang diperkenalkan oleh Ghozali (2016:43). Sebuah variabel atau konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika skornya

untuk Cronbach Alpha melebihi 0,6 sebagaimana yang disarankan oleh Nunnally dalam Ghozali (2016:45).

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang hendak digunakan dalam analisis regresi memiliki distribusi yang mendekati normalitas (Ghozali, 2016:154). Prosedur untuk menilai apakah data tersebut berdistribusi normal bisa dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2016:159):

- Apabila nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ), maka data dianggap berdistribusi normal.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ), maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

#### **2) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebasnya. Jika variabel bebas menunjukkan korelasi antar satu sama lain, maka hal tersebut menandakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak bersifat ortogonal. Dalam konteks ini, variabel dikatakan ortogonal jika tidak ada korelasi antara satu dengan yang lainnya, yang berarti nilai korelasi antar variabel bebas adalah nol (0).

Untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas dalam model regresi, beberapa indikator yang dapat diperhatikan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:103):

- Jika nilai Tolerance lebih besar dari ( $>$ ) 0,1, maka dapat dianggap bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas.
- Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari ( $<$ ) 10, hal tersebut juga menunjukkan bahwa model regresi cenderung tidak mengalami masalah multikolinearitas.

#### **3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah dalam suatu model regresi terdapat variasi yang tidak konsisten dalam residual antar pengamatan. Jika residual menunjukkan variasi yang seragam antar pengamatan, kondisi tersebut disebut sebagai homoskedastisitas; namun, jika variasinya berbeda antar pengamatan, hal tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Dalam konteks model regresi, keberadaan homoskedastisitas dianggap lebih ideal dan mengindikasikan kestabilan model (Ghozali, 2016:134). Adapun untuk mengidentifikasi keberadaan

heteroskedastisitas, beberapa metode dapat diterapkan, termasuk uji Glejser.

Sebuah tanda yang mungkin menunjukkan adanya heteroskedastisitas adalah ketika variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks statistik. Cara untuk menilai heteroskedastisitas berdasarkan hasil uji statistik adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:148):

- Jika nilai signifikansi (sig.) > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig.) < 5%, hal tersebut menunjukkan adanya kemungkinan heteroskedastisitas dalam model.

#### 3.5.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi suatu variabel dependen, sambil mempertimbangkan kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel tersebut (Ghozali, 2016). Dengan menggunakan regresi linear berganda, peneliti dapat memahami hubungan kompleks antara variabel-variabel tersebut dan memperoleh estimasi mengenai bagaimana setiap variabel independen berkontribusi terhadap variasi dalam variabel dependen. Untuk perhitungan dan formula terkait, terdapat pada Ghozali (2016), dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = *Turnover Intention* Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1$ - $\beta_4$  = Koefisien Regresi  
X1 = Kompensasi  
X2 = Beban Kerja  
X3 = Kepuasan Kerja  
E = Standart error

#### 3.5.5 Uji Kelayakan Model ( Uji-F )

Uji-F pada prinsipnya digunakan untuk mengevaluasi apakah kombinasi dari semua variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model memiliki dampak bersama terhadap variabel dependen atau variabel yang diamati. Untuk menguji hipotesis tersebut, batas signifikansi yang umumnya digunakan adalah 5% atau 0,05, sesuai dengan pedoman yang disajikan oleh Ghozali (2016).

### **3.5.6 Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi, yang disimbolkan dengan  $R^2$ , merupakan indikator yang mengukur sejauh mana model yang terdiri dari variabel seperti Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara nol (0) hingga satu (1). Sebuah nilai  $R^2$  yang rendah menandakan bahwa kapasitas variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen adalah terbatas. Sebaliknya, ketika nilai  $R^2$  mendekati satu, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk mengantisipasi perubahan dalam variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

### **3.5.7 Uji Hipotesis ( Uji-T )**

Uji T digunakan untuk mengevaluasi kebersignifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara individual, atau dengan kata lain, untuk menilai seberapa efektif satu variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Dalam melakukan pengujian hipotesis ini, batasan signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05 yang setara dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.