

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI
PADA SWALAYAN GAYA TLOGOSARI)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :
Chori Riana

12201134

Program Studi Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JAWA TENGAH

2024



Edit dengan WPS Office

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA SWALAYAN GAYA TLOGOSARI)

Chori Riana
12201134

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
rianachori@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi sering menghadapi masalah yang berkaitan dengan SDM yaitu mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berpindah ke organisasi yang lain (Restuningsih Meirisa Eka, 2019).

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dimediasi stres kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 57 responden.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan diketahui beban kerja dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap stres kerja. Diketahui stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diketahui tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja dan tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

Kata Kunci : *beban kerja, kompensasi kerja, turnover intention, stress kerja*

Abstract

Human resources (HR) play a very important role in achieving organizational goals. Organizations often face problems related to HR, namely retaining potential employees from moving to other organizations (Restuningsih Meirisa Eka, 2019).

The aim of this research is to analyze the influence of workload and compensation on turnover intention mediated by work stress. The data analysis used in this research is quantitative descriptive analysis by distributing questionnaires to 57 respondents.

Based on the results of data processing, it is known that workload and compensation have a negative influence on turnover intention, while workload and compensation have a positive influence on work stress. It is known that work stress has a positive effect on turnover intention. It is known that there is no significant influence of workload on turnover intention through work stress and there is no significant influence of compensation on turnover intention through work stress.

Keyword : workload, job conversion, turnover intention, job stress



1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang mana persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan agar dapat menciptakan keunggulan agar dapat bersaing dan memenangkan pasar. Untuk dapat menciptakan keunggulan perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena karyawan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Zulkipli, 2022). Sumber daya manusia (SDM) juga dapat dijadikan input secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sering menghadapi masalah yang berkaitan dengan SDM yaitu mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berpindah ke organisasi yang lain (Restuningsih Meirisa Eka, 2019).

Perusahaan ritail saat ini banyak berkembang di kota semarang baik mulai dari mall, swalayan, supermarket, maupun minimarket. Hal ini berarti industri ritail juga menjadi salah satu mata pencarian masyarakat atau penyedia lapangan kerja bagi masyarakat di semarang. Namun berkembangnya perusahaan ritail belum di ikuti dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan ritail yaitu sering terjadi keluar masuk karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan ritail, dikarenakan jika keinginan karyawan untuk berpindah kerja tinggi maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Dampak tersebut antara lain adalah menciptakan kondisi kerja perusahaan menjadi tidak stabil. Kondisi kerja tersebut dapat membuat suatu perusahaan tidak mencapai tujuannya dengan baik, dan meningkatkan biaya perusahaan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan. Sebaliknya, apabila keinginan karyawan untuk berpindah kerja pada suatu perusahaan yang rendah, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Swalayan GAYA merupakan salah satu swalayan yang terus berkembang dan diminati oleh banyak masyarakat dikarenakan harga nya yang terjangkau dan pelayanan yang cukup baik. Namun pada beberapa tahun terakhir swalayan GAYA memiliki masalah dalm pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan hamper setiap bulan terdapat karyawan yang mengundurkan diri baik karyawan baru maupun karyawan lama/ Hal ini membuat perusahaan lebih sering melakukan perekrutan karyawan agar tidak mengganggu operasional perusahaan. Berikut daftar *turnover* karyawan

Tabel 1.1
Presentase Turnover Karyawan Tahun 2020-2023

No	Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan	Presentase Karyawan Keluar
1	2020	10	10	135	7,4%
2	2021	14	14	135	10,3%
3	2022	18	18	135	13,3%
4	2023	25	25	135	18,5%
	Jumlah	67	67		

Sumber: Data yang sudah diolah, 2024



Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dalam 4 tahun terakhir swalayan GAYA mengalami *turnover* yang terus meningkat. Hal ini menjadi masalah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Hal tersebut seharusnya mendapat perhatian yang lebih serius dalam memperhatikan sumber daya manusia demi menekan angka turnover.

Menurut Marhamah et al. (2022) bahwa lebih baik mengukur intensi *turnover* daripada mengukur perilaku turnover yang sebenarnya. Karena dengan mengukur intensi *turnover* perusahaan terlebih dahulu dapat mengetahui minat tersebut, dengan itu maka perusahaan dapat segera merencanakan dan menetapkan perubahan yang lebih baik untuk mengantisipasi karyawan dalam *turnover* yang sebenarnya.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam memenangkan persaingan bisnis atau mempertahankan bisnisnya perlu dilakukan pengelolaan dan penataan perilaku organisasi dengan baik supaya perusahaan mampu meminimalisir tingkat turnover intention. Turnover intention yang rendah dapat meminimalisir *turnover* yang sebenarnya. *Turnover intention* yang rendah dapat dilihat dari berkurangnya karyawan dalam perusahaan untuk berhenti bekerja/mencari pekerjaan lain, tidak adanya karyawan yang ingin keluar dari perusahaan dan mencoba untuk membuka bisnis sendiri, karyawan tidak berniat untuk mencari pekerjaan yang sama pada perusahaan lain dan karyawan tidak berniat untuk mencari alternatif pekerjaan baru di perusahaan lain.

Keuntungan jika perusahaan memiliki *turnover intention* yang rendah maka perusahaan tidak memerlukan biaya untuk rekrutmen, tujuan perusahaan dapat tercapai, aktivitas bisnis berjalan dengan lancar sebab semua karyawan telah paham *jobdesknya* masing-masing dan perusahaan tidak kehilangan karyawan unggul yang menyebabkan produktivitas karyawan tinggi. Perusahaan yang tingkat *turnover* yang rendah dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tetap menetap pada organisasi tersebut. Tingkat turnover intention yang rendah maka karyawan merasakan nyaman atas pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan manufaktur kalah bersaing. *Turnover intention* yang tinggi memberi peluang terjadinya *turnover* yang sebenarnya. *Turnover intention* tinggi terjadi apabila banyak karyawan yang berhenti bekerja untuk mencari kerja lain, berniat keluar dari perusahaan untuk membuka usaha sendiri, memiliki niat untuk mencari alternatif lain dari perusahaan lain. Jika perusahaan memiliki turnover intention yang tinggi maka biaya yang dikeluarkan dalam perekrutan akan banyak, tujuan perusahaan akan sulit tercapai, aktivitas bisnis terhambat dan bila perusahaan kehilangan karyawan unggul/ahli maka produktivitas karyawan akan menurun.

Turnover intention adalah minat atau keinginan karyawan untuk berhenti melakukan pekerjaan dari organisasi yang dapat dilatar belakangi oleh: beban kerja, waktu kerja, keadaan pekerjaan/lingkungan, kompensasi (Komang et al., 2017),. Rivai juga menyebutkan bahwa beban kerja berat, lingkungan kerja tidak nyaman, dan kompensasi buruk merupakan faktor yang dapat menyebabkan turnover intention. Seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan erat kaitannya dengan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karier, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja (Made et al., 2020). Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai yang menyebutkan beban kerja dan kompensasi merupakan faktor yang melatarbelakangi adanya *turnover intention*.

Apabila seorang karyawan merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan

sekumpulan tugas yang diberikan, hal tersebut tidak akan menjadikan persoalan atau dapat dikatakan bahwa beban kerja ringan. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan menjadi persoalan atau dapat dikatakan bahwa beban kerja berat. Apabila hal ini terus terjadi, karyawan akan merasakan malas untuk bekerja sehingga akan muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain maka terwujudlah *turnover intention* yang berpeluang besar menjadi *turnover* yang sebenarnya.

Pemberian tugas dan kompensasi yang diberikan ke karyawan harus sebanding dengan tugas yang diberikan kepada karyawan. Apabila kompensasi buruk karyawan merasa tidak puas dan merasa tidak dihargai. Namun sebaliknya apabila kompensasi karyawan baik karyawan merasa puas dan dihargai kerja kerasnya.

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain stres kerja. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Menurut Ferawati et al. (2022) Stres sering dianggap sebagai kejadian atau perubahan negative yang dapat menimbulkan stress. Perubahan positif juga dapat menimbulkan stres, seperti naik pangkat, perkawinan, jatuh cinta

Perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Perusahaan garmen adanya beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan garmen membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja dan muncul perasaan adanya keinginan untuk berpindah atau *turnover intention*.

Karena beban kerja yang berat dan kompensasi yang tidak menjamin, karyawan dapat mengalami stres kerja. Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan mengalami tertekan saat bekerja dan membuat mood menjadi buruk. Stres kerja juga terjadi bukan hanya dalam saat bekerja saja, melainkan dapat terjadi dalam rumah. Jika karyawan dalam bekerja memiliki lingkungan yang tidak baik maka menyebabkan karyawan tidak betah dan nyaman dalam pekerjaannya. Sehingga jika tingkat stres kerja pada karyawan juga tinggi maka *turnover intention* akan tinggi pula. Karena ketidaknyamanannya karyawan dalam lingkungan, beban kerja serta kompensasi yang buruk dalam perusahaan tersebut.

Karyawan juga memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dan juga memiliki semangat kerja yang bagus, adanya pekerjaan yang membebani karyawan

dan fasilitas yang diberikan perusahaan cukup baik. Beberapa fenomena tersebut jika terjadi terus-menerus maka akan mengakibatkan penurunan komitmen kerja karyawan pada perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan garmen yang berada di kota Semarang rata-rata adalah permasalahan kompensasi yang sering terjadi dihadapi oleh pihak perusahaan yaitu kompensasi dimana gaji dan kompensasi yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial.

Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapannya, apabila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wibisono Gunawan et al. (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti beban kerja yang berlebih yang dialami karyawan yang dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki serta kompensasi yang diterima karyawan yang dianggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, membuat karyawan berkeinginan untuk resign atau keluar dari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian. Oleh karena itu, penulis akan mengadakan penelitian dengan menggunakan judul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi kasus pada Swalayan GAYA di Semarang)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan retail merupakan perusahaan yang berkembang di Semarang dan memiliki banyak karyawan garmen merupakan perusahaan yang memiliki banyak karyawan. Agar aktivitas berjalan dengan lancar dan sesuai harapan serta dapat tercapainya tujuan maka diperlukan pengelolaan dan penataan perilaku sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* terhadap karyawan. Seperti yang telah diuraikan di atas, maka perusahaan manufaktur terdapat banyak tingkat *turnover intention*nya. *Turnover* tersebut disebabkan oleh beban kerja yang banyak, kompensasi yang buruk dan juga dimediasi oleh stres kerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut ;

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada swalayan GAYA di kota Semarang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada swalayan GAYA di kota Semarang ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada swalayan GAYA di kota Semarang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja pada swalayan GAYA di



kota Semarang ?

5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* pada swalayan GAYA di kota Semarang ?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan stres sebagai variabel mediasi pada swalayan GAYA di kota Semarang ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan stres sebagai variabel mediasi pada Swalayan GAYA di kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah diuraikan bagaimana latar belakang dan rumusan masalahnya, adapun kegunaan dan tujuan penelitian tersebut antara lain;

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stres kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres sebagai variabel mediasi
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan stres sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Segala bentuk penelitian yang dilakukan akan memberikan manfaat kepada pihak yang terlibat, seperti perusahaan, peneliti, responden, peneliti berikutnya dan juga pihak yang terkait lainnya. Yang bermanfaat adalah proses permasalahan dan solusi atau hasil dari rumusan masalah yang diteliti. Kegunaan hasil penelitian ini untuk menentukan langkah strategis dari pencapaian suatu tujuan.

1. Bagi Perusahaan
Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap agar mampu menjadi landasan atau pedoman bagi perusahaan untuk menentukan langkah kedepan perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan serta produktivitas kinerja karyawan dan juga perkembangan perusahaan.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan wawasan ataupun pemahaman bagi peneliti untuk melihat persoalan bisnis dan cara memecahkan permasalahannya, terlebih yang berkaitan dengan *turnover intention* yang disebabkan karena beban kerja, kompensasi yang buruk dan juga stres kerja.
3. Bagi Pihak Lain
Adanya hasil penelitian ini, diharapkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

2. Landasan Teori

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Psikologi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Psikologi Kerja

Psikologi kerja adalah cabang dari ilmu kejiwaan yang mendalami karakter, jiwa dan sikap seseorang khususnya di lingkungan perusahaan. Orang yang



melakukannya disebut dengan psikolog atau dalam dunia kerja identik dengan HRD. Seorang yang bekerja sebagai HRD dalam perusahaan bertugas mengambil keputusan terhadap kelompok/individu perusahaan. Selain itu, juga bertanggung jawab dalam proses seleksi pegawai. Bahkan, jika terdapat penurunan kinerja pegawai maka HRD adalah bagian pertama yang harus melakukan evaluasi.

Psikologi dalam dunia kerja terbilang rentan dan tidak stabil. Maka harus ada orang yang mampu menjaga stabilitas perusahaan. Biasanya jabatan seperti HRD merupakan yang paling utama membangun lingkungan kerja *sportif* dan sehat.

2.1.1.2 Manfaat Psikologi Kerja untuk Kinerja Pegawai

Bagi pegawai peran psikologi kerja sangat menentukan kinerja. Pegawai yang merasakan banyak tekanan akan sulit untuk fokus bekerja. Hasilnya perusahaan akan mendapatkan kinerja yang buruk. Berikut ini manfaat lain dengan adanya psikologi kerja.

1. Membangun Lingkungan Kerja Kondusif

Manfaat yang pertama adalah membangun lingkungan kerja yang kondusif. Kondusif dalam artinya nyaman dan sehat untuk kejiwaan pegawai. Hal-hal sederhana seperti memberikan jeda istirahat yang cukup juga salah satu upaya mencapai hal tersebut. Terlebih kebanyakan para pekerja memilih resign karena lingkungan kerja yang tidak sehat. Jika begini, maka yang rugi tentunya perusahaan juga. Makanya membangun ikatan emosional antar sesama rekan kerja itu sangat penting.

2. Menjalin Kerja sama

Mustahil jika bekerja seorang diri dalam sebuah perusahaan. Pastinya antar satu sama lain akan selalu membutuhkan. Sebuah perusahaan harus mampu membangun lingkungan yang sportif agar semuanya bisa bekerjasama. Perusahaan juga harus memperhatikan kerjasama antar pegawai. Dalam hal ini bagian HRD biasanya akan mengadakan kegiatan yang dapat mendorong kerjasama. Penerapan ini sesuai dengan prinsip ilmu kejiwaan kerja agar sesama pegawai timbul rasa kekeluargaan.

3. Mendorong Rasa Nyaman dan Aman

Perusahaan harus sebisa mungkin menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Banyaknya tekanan yang muncul saat bekerja baiknya seimbang dengan layanan perusahaan. Dengan begitu pegawai tidak akan merasa tertekan saat mengerjakan pekerjaannya.

4. Mencapai Target Kerja

Penerapan psikologi kerja yang baik dapat membuat target perusahaan lebih cepat tercapai. Cara-cara sederhana seperti memberikan reward untuk pegawai terbaik bisa menjadi salah satu contohnya. Biasanya yang mengadakan pendekatan-pendekatan seperti ini adalah psikolog di perusahaan.

5. Evaluasi Pegawai

Peran ilmu kejiwaan dalam dunia kerja berikutnya adalah untuk mengevaluasi pegawai. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam satu perusahaan mungkin saja terdapat pekerja yang problematik. Jika menemukan kasus ini, maka yang berhak melakukan evaluasi hingga memberi peringatan adalah HRD perusahaan.

2.1.2 Turnover Intention

Pergantian karyawan tidak dapat dihindari dalam setiap perusahaan, karyawan berkeinginan sendiri untuk keluar dari perusahaan ataupun diberhentikan oleh perusahaan. *Turnover intention* yaitu minat karyawan untuk berhenti bekerja. *Turnover intention* perlu diperhatikan bagi kegiatan bisnis karena *turnover intention*

merupakan fenomena yang mungkin dapat terjadi dan menghambat aktivitas bisnis, oleh karenanya hal ini menjadi penting bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas bisnis.

Perusahaan mengharapkan *turnover intention* karyawan rendah karena Turnover intention yang rendah adalah apabila karyawan tidak memiliki keinginan untuk keuar dari pekerjaannya, tidak berminat mencari informasi pekerjaan lain yang sejenis, tidak berminat mencari informasi pekerjaan lain yang berbeda, dan tidak memiliki minat untuk berhenti kerja kemudian membuat usaha sendiri. Keuntungan perusahaan memiliki *turnover* karyawan rendah adalah perusahaan tidak memerlukan biaya untuk rekrutmen, tujuan perusahaan cepat tercapai, aktivitas bisnis berjalan dengan lancar karena semua karyawan sudah paham *jobdesknya* masing-masing, perusahaan tidak kehilangan karyawan ahli dan produktivitas karyawan tinggi.

Turnover intention tinggi adalah apabila perusahaan memiliki karyawan mempunyai minat untuk berhenti bekerja, mempunyai minat untuk mencari informasi alternatif pekerjaan yang sejenis, mempunyai minat untuk mencari informasi alternatif pekerjaan yang berbeda, dan mempunyai minat untuk berhenti bekerja kemudian membuat usaha sendiri. Turnover intention akan memicu terjadinya *turnover* yang sebenarnya. Jika perusahaan memiliki turnover karyawan tinggi maka perusahaan akan memerlukan biaya untuk rekrutmen, tujuan perusahaan akan lambat untuk tercapai, aktivitas bisnis terhambat, dan kehilangan karyawan ahli yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Adapun terdapat tiga indikator untuk mengukurnya :

1. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
Menggambarkan karyawan yang memiliki pemikiran bimbang antara berhenti bekerja atau bertahan untuk tetap bekerja. Pasti dikarenakan ketidakpuasan yang selanjutnya memunculkan karyawan memiliki pemikiran tersebut.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
Indikator ini merupakan lanjutan dari indikator pertama yakni paada saat karyawan sudah bimbang untuk keluar atau bertahan, kemudian biasanya mereka akan mencari informasi lowongan pekerjaan, kemudian muncullah keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
3. Keinginan mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
Diawali oleh kebimbangan karyawan terkait berhenti atau bertahan yang akan memicu untuk mencari informasi lowongan pekerjaan. Jika karyawan merasa ada peluang maka karyawan tersebut semakin yakin untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.

2.1.3 Beban Kerja

Pada setiap divisi sebuah perusahaan pasti memiliki beban kerja masing-masing yang harus dikerjakan. Jobdesc menjadi penting karena perusahaan dapat merencanakan untuk menentukan berapa orang tenaga kerja yang diperlukan, selanjutnya akan menentukan batas waktu penyelesaian pekerjaan. Paulina et al. (2022) yang mengemukakan beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan karyawan secara individu atau unit organisasi yang wajib diselesaikan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan.

Perusahaan mengharapkan beban kerja yang ringan atau lebih tepatnya memiliki kesesuaian dengan kemampuan masing-masing karyawan. Beban kerja ringan akan menciptakan keefektifan dan keefisienan karyawan dalam bekerja,

terlebih lagi karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Jika beban kerja ringan maka akan membuat karyawan nyaman untuk bekerja sehingga tidak memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan lain atau turnover intention. Namun, sebaliknya apabila beban kerja berat maka akan membuat karyawan bekerja secara kurang maksimal, kinerja karyawan menurun, bahkan dapat meningkatkan tingkat turnover karyawan, jika *turnover* karyawan meningkat maka akan menyebabkan turunnya produktivitas perusahaan yang menjadikan tujuan perusahaan sulit dicapai. Sesuai dengan hasil penelitian oleh Agustin Mutiara Putri (2018) dan Sutikno (2020) yang menghasilkan bahwa beban kerja yang ringan dan sebanding dengan kemampuan dan waktu, membuat karyawan merasa nyaman sehingga akan membuat mereka tetap tinggal diperusahaan. Namun sebaliknya, apabila beban kerja berat dan tidak sebanding dengan waktu dan kemampuan karyawan maka akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan kemudian menyebabkan karyawan memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Puriatna Sari (2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja tersebut. Menurutnya, indikator untuk mengukur berat dan ringannya beban kerja yaitu:

1. Beban Fisik
Sesuatu yang dirasakan pada saat melakukan pekerjaan memiliki dampak gangguan kesehatan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan.
2. Beban Mental
Sesuatu yang dirasakan langsung oleh karyawan yang muncul saat karyawan melakukan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Beban Waktu
Batas waktu telah ditetapkan perusahaan dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Beban waktu dapat diartikan sebagai target waktu. Beban waktu yaitu: kecepatan dan ketepatan karyawan, serta melakukan pekerjaan dua/lebih dalam kurun waktu bersamaan.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi menjadi aspek penting dalam perusahaan karena merupakan imbalan bagi karyawan dalam bekerja, hal ini adalah sesuatu yang dijadikan sebagai tujuan utama karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat dari Abdussamad (2014) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, demi tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan



harus memberikan kompensasi sebagai timbal balik yang menguntungkan kedua belah pihak serta sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan.

Perusahaan mengharapkan kompensasi yang baik atau lebih tepatnya yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan. Keuntungan bagi perusahaan apabila memberikan kompensasi yang baik akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan tinggi yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan selain itu juga membuat karyawan betah dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Sebaliknya apabila kompensasi buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun yang kemudian berdampak pada turunnya produktivitas perusahaan bahkan bisa menaikkan tingkat turnover karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian oleh Agustin Mutiara Putri (2018) dan Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa baik buruknya kompensasi akan berpengaruh pada adanya keinginan atau niat dari karyawan keluar dari perusahaan. Makin baik kompensasi, niat karyawan tersebut semakin berkurang karna karyawan merasa dihargai, namun sebaliknya semakin buruk kompensasi yang diterima maka tingkat keinginan atau niat karyawan untuk berpindah pekerjaan semakin tinggi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada pegawai, berbentuk uang/bukan uang untuk timbal balik atas pengorbanan pegawai untuk perusahaan (Suryandini, 2020). Menurutny, indikator dari kompensasi adalah:

1. Nilai gaji yang diterima;
2. Nilai intensif yang diterima;
3. Kesesuaian tunjangan dengan pekerjaan;
4. Kesesuaian bonus dengan kemampuan karyawan mencapai target.

2.1.5 Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mangakui tanda-tanda yang menunjukkkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Ferawati et al. (2022) "Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan".

Menurut Dewi & Sriathi (2019) "Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan".

Menurut Bina et al. (2022) "Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang



mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Rahmah & Wardiani (2021) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

1. Lingkungan Fisik
2. Beberapa *stresor* ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.
3. Stres karena peran dan tugas
4. *Stresor* karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.
5. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*).
6. Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.
7. Organisasi
8. Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mutiara Putri Agustin (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Tidak Tetap Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Jember	Beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Muhammad Sutikno (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Nastuti, Entri (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja,	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi <i>Turnover</i> (Studi Empiris Pada Pt. Sumber Bintang Rejeki Kab. Semarang)	<i>turnover intention</i> . Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
4	I Putu Andreas Adi Aswata dan I Ketut Sutapa (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Harper Hotel Kuta	Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
5	Imam Taufik, Sri Harini, Sudarjati (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt. Bina Busana Semarang	Kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber: Penelitian terdahulu

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Beban Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berat atau ringannya beban kerja bisa mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Beban kerja dapat dikatakan berat apabila karyawan merasakan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan merasakan kesulitan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, target jumlah terlalu besar, target kualitas terlalu besar, dan batas waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan berat pekerjaan. Sebaliknya beban kerja dikatakan ringan apabila karyawan merasakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan tidak merasakan kesulitan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, target jumlah yang harus diselesaikan ringan atau sedikit, target kualitas yang dicapai kecil dan batas waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan berat pekerjaan.

Apabila karyawan memiliki beban kerja yang ringan maka mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dan target pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan, mereka merasa nyaman dan tidak terbebani oleh pekerjaannya sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun, sebaliknya apabila karyawan memiliki beban kerja yang berat maka mereka menyelesaikan pekerjaan dan target perusahaan secara tidak maksimal dan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Sehingga menimbulkan karyawan ingin keluar dari pekerjaannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agustin Mutiara Putri (2018), menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh signifikan artinya secara bersama-sama mempengaruhi satu sama lain. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) juga menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan artinya, beban kerja yang berat akan

menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

H1 : Beban Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.3.2 Hubungan Kompensasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Baik buruknya kompensasi bisa mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Kompensasi yang baik adalah nilai kompensasinya besar, nilai kompensasi dan pekerjaan yang diberikan sesuai, pemberian kompensasi tepat waktu, adanya dasar penetapan kompensasi yang jelas dan kejelasan jenis kompensasi yang diberikan. Sebaliknya kompensasi yang buruk apabila nilai kompensasi kecil, ketidaksesuaian nilai kompensasi dan pekerjaan yang diberikan, pemberian kompensasi tidak tepat waktu, tidak ada dasar penetapan kompensasi, dan tidak ada jenis kompensasi yang diberikan.

Apabila kompensasi buruk maka karyawan merasa tidak dihargai atas kerja keras dan pengorbanannya saat bekerja sehingga kemudian akan menyebabkan mereka berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila kompensasi baik maka karyawan merasa dihargai atas kerja keras dan pengorbanannya untuk perusahaan sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agustin Mutiara Putri (2018) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berpengaruh signifikan artinya secara bersama-sama mempengaruhi satu sama lain.

H2 : Kompensasi (X2) Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.3.3 Hubungan Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja (Y1)

Beban kerja yang sangat banyak akan berpengaruh terhadap psikologi karyawan yakni karyawan akan mudah sekali mengalami stres. Stres kerja pada karyawan sendiri harus diperhatikan, jika karyawan sering sekali stres maka kinerjanya akan buruk dan akan berdampak pada *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan Manajemen et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada pegawai BPBD di Buleleng. Atau dapat diartikan bahwa beban kerja yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menyebabkan stres pada karyawan

H3 : Beban Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Stres Kerja (Y1)

2.3.4 Hubungan Kompensasi (X2) Terhadap Stres Kerja (Y1)

Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang dapat diartikan bahwa ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai maka semakin puas mereka terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya kepuasan kerja mereka akan menurun apabila kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Indikator untuk mengukur stres kerja karyawan sudah dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan, hal ini ditujukan dengan pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Marhamah et al. (2022) dimana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hal ini juga didukung pada penelitian yang dilakukan Made et al. (2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Karyawan akan merasa stres yang tinggi ketika mereka menghadapi kenyataan kompensasi yang mereka terima tidak sesuai (Sutikno, 2020).

H4 : Kompensasi (X2) Berpengaruh Terhadap Stres Kerja (Y1)

2.3.5 Hubungan Stres Kerja (Y1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Stres kerja merupakan prediktor penting dari turnover intention dalam masyarakat China (Dewi & Sriathi, 2019). Stres kerja juga dapat mempengaruhi turnover intention karyawan seperti yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu, pengalaman stres karyawan di tempat kerja juga dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau oragnisasinya (Rahmah & Wardiani, 2021). Peningkatan stres dapat terjadi akibat banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta tidak adanya waktu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehari-hari akan merasakan ketidaknyaman dalam bekerja. Bahkan hingga karyawan merasa tidak pernah merasakan istirahat seperti cuti untuk dapat meredakan perasaan negatif atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Rahmah & Wardiani, 2021), lebih lanjut bahkan ketika karyawan memikirkan pekerjaannya karyawan merasa terbebani. Pada gilirannya perasaan negatif ini menjadikan karyawan stres. Dengan adanya stres kerja ini karyawan tidak akan merasakan apa yang disebutkan dengan nyaman dalam bekerja. Sejalan dengan teori *Conservation of Resources* (COR), kerugian yang ditimbulkan dari hilangnya sumber daya yang lebih besar daripada perolehan sumber daya (Priyono & Marnis, 2008) misalnya waktu, dapat menjadikan seseorang pekerja itu lebih memilih untuk melindungi sumber dayanya itu. Jalan yang dipilih adalah mencari alternatif lain yang dapat menjaga sumber dayanya dapat tetap dipertahankan. Tingginya stres kerja akan berakhir pada keinginan karyawan untuk berpindah juga tinggi. Besar harapan setiap karyawan kepada alternatif pekerjaan lain selain pekerjaan di perusahaan untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Pekerjaan yang membuat karyawan stres akan menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah ke alternatif lain.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sriathi (2019) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Seorang karyawan yang merasa stress karena tekanan pekerjaan atau tekanan dari perusahaan, maka akan semakin besar peluang dia untuk keluar kerja.

H5 : Stres Kerja (Y1) Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.3.6 Hubungan Beban Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y) dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Jika karyawan mengalami stres kerja dan tidak memiliki mekanisme yang cocok untuk mengatasi stres kerja tersebut, maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paille dalam Iqbal & Halilah (2017) mengatakan bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan seseorang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidak harmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui variabel stres kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan membuat dia kurang nyaman dalam bekerja, sehingga semakin besar keinginan untuk resign atau keluar.

H6 : Beban Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Stres

Kerja sebagai mediasi

2.3.7 Hubungan Kompensasi (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan.

Sementara kompensasi yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, adapun bentuk lingkungan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja dan kebijakan perusahaan.

Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan semestinya maka produktivitas kinerja karyawan tidak maksimal, karyawan dapat mengalami stres karena kebutuhannya tidak tercukupi dengan maksimal, sehingga jika hal itu terjadi dengan besar maka akan terjadi turnover intention yang sangat tinggi. Hal itu akan berdampak bagi perusahaan, terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai.

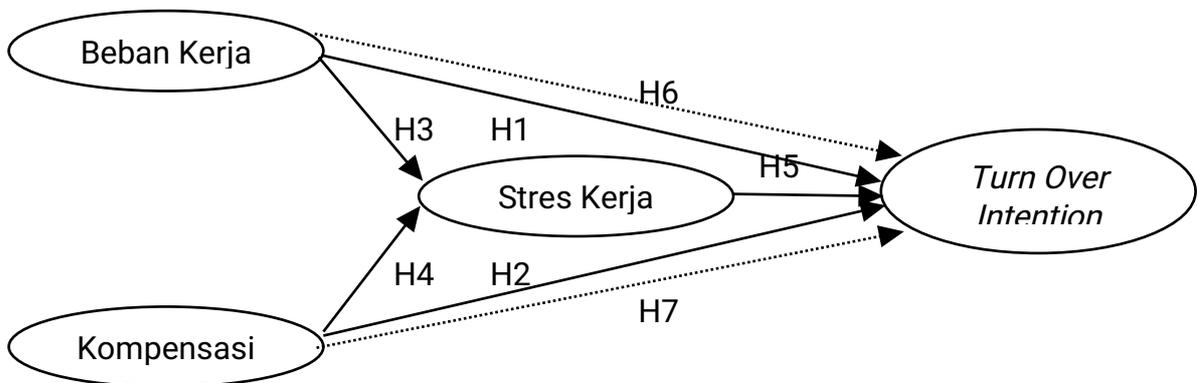
Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2020) menunjukkan bahwa stress kerja tidak dapat memediasi variabel kompensasi terhadap turnover intention. Artinya bahwa tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan tidak menjelaskan bagaimana kompensasi mempengaruhi niat untuk berpindah. Namun, tidak adanya pengaruh mediasi dari Stress Kerja menunjukkan bahwa Kompensasi dapat secara langsung mempengaruhi Turnover Intention tanpa melalui tingkat Stress Kerja.

H7 : Kompensasi (X2) Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Stres Kerja sebagai mediasi

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel bebas berupa beban kerja dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu *turnover intention* melalui variabel mediasi yaitu stres kerja. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam dampak beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Ketika seorang pegawai mengalami rasa ketidaknyamanan yang tinggi membuat tingkat turnover intention pada perusahaan meningkat. Begitu juga dengan beban kerja pada karyawan meningkat maka intensi turnover akan meningkat, namun jika beban kerja rendah maka intensi *turnover* akan menurun. Pernyataan tersebut membuktikan penelitian dari Made et al. (2020) bahwa jika beban kerja tinggi atau rendah maka tidak berdampak secara langsung pada tingkat *turnover intention* maka perlu adanya evaluasi sistem kerja dalam perusahaan itu. Kompensasi yang dirasa kurang oleh perusahaan juga dapat menjadi alasan karyawan dalam turnover, karena karyawan akan merasa bahwa dia tidak dihargai oleh perusahaan. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keinginan untuk melakukan turnover intention pada karyawan. Oleh karena itu, jika beban kerja rendah dan kompensasi yang cukup, maka dapat mengurangi stres kerja karyawan, sehingga dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

3 Metode Penelitian

3.1 Tempat Penelitian

Objek penelitian berada di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

3.2 Populasi

Menurut Amin Nur Fadilah (2023) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 135 karyawan swalayan XYZ.

3.3 Sampel dan Teknik Sampel

Menurut Candra Susanto et al. (2024) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai subyek penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*. Menurut Candra Susanto et al. (2024) teknik *snowball sampling* merupakan teknik pengambilan sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit kemudian menjadi membesar. Hal ini dikarenakan sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari informasi lain yang digunakan sebagai sumber data.

Di kota Semarang terdapat sebanyak 135 karyawan. Hal ini tidak memungkinkan bagi peneliti untuk meneliti semua anggota populasi. Oleh karena itu, harus dibentuk sampel sebagai perwakilan dari populasi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = *Persentase* kelonggaran kesalahan pengambilan sampel (10% atau 0,1)

Maka, sampel dari populasi dapat diketahui sebagai berikut :

$$n = \frac{135}{1 + (135 \times 0,1^2)}$$

N = 57,4 dibulatkan menjadi 57

Dari hasil perhitungan, ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah

sebanyak 57,4. dengan ini, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 57 responden.

3.4 Definisi Konsep

3.4.1 Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini variabel terikat nya adalah *turnover intention*.

Menurut Mobley dalam Karomah (2020) *turnover intention* adalah keinginan atau niat meninggalkan sebuah organisasi dengan sukarela atas dasar adanya niatan untuk berhenti atau berpindah ke tempat pekerjaan lain.

3.4.2 Variabel Independen atau Bebas (X)

Variabel bebas ialah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya yaitu beban kerja dan kompensasi

1. Beban Kerja

Menurut Paulina et al. (2022) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja tersebut.

2. Kompensasi

Menurut Made et al. (2020) kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan.

3.4.3 Variabel Intervening (Mediasi)

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teori dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel mediasi ialah variabel perantara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah stres kerja.

Menurut Ferawati et al. (2022) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

3.5 Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Beban Kerja (X1)	Menurut Munandar, (2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi	Menurut Munandar, terdapat 3 indikator untuk mengukur berat ringannya kerja antara lain : 1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu	Likert

No.	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
		dari tenaga kerja tersebut.		
2	Kompensasi (X2)	Menurut Henry Simamora (2005) kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada perusahaan.	Menurut Henry Simamora indikator kompensasi antara lain ; 1. Gaji yang sebanding beban pekerjaan 2. Insentif yang sebanding dengan beban pekerjaan 3. Fasilitas yang mendukung 4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan	Likert
3	Stres Kerja (<i>Intervening</i>)	Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan	Menurut Sopiah (2018) penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu : 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Kepemimpinan Organisasi	Likert
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Menurut Mobley (1978) <i>turnover intention</i> adalah keinginan atau niat meninggalkan sebuah organisasi dengan sukarela atas dasar adanya niatan untuk berhenti atau berpindah ke tempat pekerjaan lain.	Menurut Mobley terdapat 3 indikator dalam <i>turnover intention</i> yaitu : 1. Pikiran untuk berhenti (<i>thought of quitting</i>) 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for</i>	Likert

No.	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
			<i>another job)</i>	

Sumber: Dikembangkan untuk Penelitian ini

3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari lapangan yang dimana hasil data tersebut diorganisasikan ke dalam beberapa kategori agar dapat dijabarkan, disusun dan disintesa agar mudah untuk dipilih dan mendapatkan data yang penting untuk dipelajari sehingga dapat dibuat kesimpulan. (Pangastuti, M. & Choiri, 2022). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan *Partial Least Square (PLS)*.

Analisis data kuantitatif dapat disebut dengan juga sebagai data yang berupa angka yang memiliki arti data yang sebenarnya dan bertujuan untuk mempermudah dalam memahami yang ada dalam data tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan *Struktural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis pada komponen atau varian. (Astakoni, 2020). Metode *PLS (Partial Least Square)* merupakan metode analisis yang bersifat powerfull dimana metode ini tidak banyak menggunakan asumsi serta dapat menggunakan sampel kecil. Sandria W. dkk, (2022). metode *Partial Least Square (PLS)* memiliki beberapa tahapan yang harus dilalui dan akan saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Tahapan yang dilalui adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model merupakan jenis uji analisis yang menampilkan hubungan antara variabel konstruk dengan indikator yang sesuai (Sugiyono, 2017). Dalam tahapan evaluasi outer model terdapat beberapa jenis uji yang harus dilalui, antara lain:

1. Uji Validitas

Aplikasi Smart-PLS memiliki dua standar dalam pengukuran validitas sebuah konstruk (konsep yang dapat diamati dan diukur), yaitu validitas *convergent* dan validitas diskriminan. Uji validitas *convergent* digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara indikator variabel dari variabel itu sendiri yang seharusnya memiliki hubungan yang erat. Pengukuran ini dapat diterima apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar 0,5 untuk penelitian sejenis dengan penelitian ini. Sedangkan uji validitas diskriminan digunakan dengan tujuan untuk mengetahui dan memastikan sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk yang lainnya. Dalam Ali Muhson, (2022) metode pengukuran yang dapat digunakan adalah Fornell dan Larcker menyatakan bahwa sebuah konstruk akan dianggap valid apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,7 dan menggunakan pengamatan *cross loading* untuk membandingkan nilai suatu konstruk dengan konstruk yang lainnya.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan indeks dari suatu alat pengukur yang dapat diandalkan dan dipercaya. Hal ini menunjukkan sebuah hasil pengukuran itu akan tetap konsisten, jika uji dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama hal itu dapat dikatakan reliable jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan uji pengukuran secara berulang kali (Sugiyono, 2017). Untuk menilai realibilitas konstruk yaitu

menggunakan nilai *composite reliability* yang harus lebih besar 0,7. Apabila keseluruhan nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,7 maka konstruk tersebut memiliki realibilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini sudah konsisten. (Ali Muhson, 2022).

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis inner model merupakan model yang menggambarkan hubungan antar konstruk (variabel laten) (Sugiyono, 2017). Perhitungan dalam uji ini berpedoman pada perintah dalam Alogaritma PLS.

Dalam tahapan evaluasi inner model terdapat beberapa jenis uji yang harus dilalui, antara lain ;

1) Uji Nilai R² (*R-Square*)

Menurut (Ali Muhson, 2022) apabila *R-Square* menunjukkan nilai 0,25 artinya terdapat pengaruh yang lemah, sedangkan nilai 0,50 artinya moderate (tidak terlalu lemah, namun juga tidak terlalu kuat) dan nilai 0,75 menunjukkan bahwa pengaruhnya kuat.

2) Uji *Bootsrapping*

Dalam analisis *bootsrapping*, batas maksimal *p values* adalah 0,05 dan nilai t-statistik harus lebih dari 1,96 untuk menunjukkan signifikan si pengaruh.