

## Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan

Jienendra Ichsan Pradana<sup>1</sup>, Heni Susilowati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern, Program Studi S1 Manajemen.

Email: [jienendra@gmail.com](mailto:jienendra@gmail.com),

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern, Program Studi S1 Manajemen.

Email: [heni@stiestekom.ac.id](mailto:heni@stiestekom.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 23 September 2022

Received in revised form 27 September 2022

Accepted 22 Oktober 2022

Available online 24 Oktober 2022

### ABSTRACT

The idea of this research is to reveal the relationship of employee interest in terminate the employment relationship at PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 of the factor of compensation, workload and job satisfaction. Sources of data in the form of information collected through simple random sampling of questionnaires given to 263 employees. While SPSS 25.0 is used as the main tool to process data, the results show that compensation has an insignificant negative effect on turnover intention, then workload and job satisfaction substantially effect turnover intention. The results of the F test found that compensation, workload and job satisfaction simultaneously had an effect. The contribution of the three test variables is 83% to the dependent variable while the remaining 17% comes from factors outside the research factor.

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

### Abstrak

Ide penelitian ini untuk mengungkap hubungan minat karyawan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja di PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 dari faktor kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Sumber data berupa informasi yang dikumpulkan melalui *simple random sampling* dari kuesioner yang diberikan kepada 263 karyawan. Sedangkan SPSS 25.0 digunakan sebagai alat utama untuk mengolah data, hasilnya menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh kearah negative secara tidak substansial terhadap *turnover intention*, lalu Beban kerja dan Kepuasan kerja secara substansial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian uji F menemukan, kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja bersamaan berpengaruh. Kontribusi ke tiga variabel uji adalah 83% kepada variabel dependen sedangkan sisanya sebanyak 17% berasal dari faktor di luar faktor penelitian.

**Kata Kunci :** kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

### 1. PENDAHULUAN

Secanggih dan sehebat apapun teknologi, output yang maksimal hanya diperoleh ketika dijalankan dengan bantuan manusia. Sehingga sumber daya manusia menjadi komponen utama suatu perusahaan yang berperan sebagai quality control produk perusahaan. Perannya yang besar bagi usaha membuat pemahaman

terhadap pengaturan sumber daya manusia menjadi urgensi penting di dunia usaha. Jalannya usaha sangat memerlukan campur tangan manusia sebagai tenaga kerja. Perusahaan perlu memahami betapa berharganya karyawan mereka sebagai aset perusahaan. Cara organisasi mengelola sumber daya manusianya dengan mengidentifikasi dan mempertahankan karyawan potensial untuk mencegah pergantian karyawan yang tinggi menentukan profitabilitas dan pengembangan perusahaan.

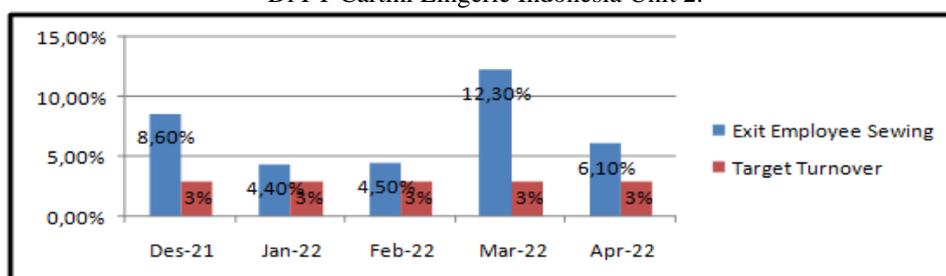
Saat ini, semakin sulit untuk mempertahankan tenaga kerja saat ini, terutama mereka yang memiliki keterampilan berkualitas (menjahit selama lebih dari 1 tahun dalam perusahaan). Fenomena yang sering terjadi adalah perilaku karyawan yang sulit dicegah karena suatu alasan yang dapat merusak kinerja perusahaan. Wujud respon ini adalah keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau bahkan berhenti bekerja (*turnover intention*) [1]. Gelagak karyawan yang berniat mengundurkan diri perusahaan akan bertindak berbeda dan tidak akan sungguh-sungguh termotivasi di tempat kerja.

Produksi garmen yang dilakukan oleh PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 melibatkan proses produksi yang panjang. Perusahaan harus membutuhkan banyak tenaga kerja karena permintaan pasar yang sangat besar terhadap produk. Maka, perusahaan harus mampu merekrut karyawan secara *masif* dan mempertahankan karyawan.

Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan momok perusahaan. Berikut tabel *Head Count Sewing & Exit Employee Sewing* dan grafik tingkat *turnover intention* di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 sebagai berikut:

ITEM	Des-21	Jan-22	Feb-22	Mar-22	Apr-22	Mei-22	Jun-22
<i>Head Count</i>	512	631	731	773	772	-	-
<i>Exit Employee Sewing</i>	44	28	33	95	47	-	-
<i>Target Turnover</i>	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

Tabel 1. *Head Count Sewing & Exit Employee Sewing* Di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2.



Gambar 1. Tingkat *Turnover* Di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2.

Pada gambar 1 tingkat *turnover* di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 dapat dijelaskan bahwa *exit employee sewing* tertinggi yaitu dibulan Maret tahun 2022 sebesar 12,30% dan terendah di bulan Januari tahun 2022 sebesar 4,40% dengan target *turnover* di setiap bulan sebesar 3%. Dari gambar grafik diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* Di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 masih jauh dari target *turnover* yang telah ditetapkan yaitu sebesar 3%. Dengan semakin tingginya tingkat *turnover intention* tersebut, maka pada penelitian ini akan diteliti variabel apa yang akan mempengaruhi *turnover intention* tersebut.

Meskipun ada banyak determinan yang mungkin membentuk keinginan keluar pekerjaan, seperti kompensasi, beban atau tekanan kerja, dan kepuasan kerja, upaya untuk mengurangi niat berpindah akan berdampak positif pada perusahaan. Kompensasi dimaksudkan untuk mengakui pencapaian karyawan, menarik kandidat yang kompeten, mempertahankan karyawan, dan mencegah pergantian. Faktor lain yang mempengaruhi adalah beban kerja yang ditanggung karyawan. Bisnis yang memberikan beban kerja yang memadai kepada karyawan, dapat mempelajari sejauh mana pekerja mampu menangani beban kerja secara maksimal. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan pekerjaan dan beban kerja mereka. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja, di sisi lain, akan meningkatkan kemungkinan *turnover intention* yang tinggi. Tak perlu dikatakan bahwa sebuah perusahaan akan mengalami kerugian

jika pergantian karyawan yang tinggi dan sering. Penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pergantian karyawan. Berdasarkan penelitian Raihan<sup>1</sup> dan Chaerudin<sup>2</sup> [2] [3] [4] *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan, beban kerja yang dirasakan karyawan serta kepuasan atas lingkungan atau kondisi kerja, sehingga peneliti melakukan observasi pada karyawan di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kompensasi

Setiap imbalan untuk seseorang (karyawan) atas nilai kerja yang mereka kerjakan [5]. Nawawi dalam [6] mencantumkan tiga bentuk kompensasi adalah berikut: (1) Kompensasi Langsung, berupa gaji yang dibayarkan secara teratur pada tenggat waktu tertentu (2) Kompensasi Tidak Langsung, senilai bonus atas keuntungan, dapat berupa upah atau natura, dan (3) Insentif, hadiah atas pencapaian kinerja karyawan, tetapi fleksibel dan mengikuti ketentuan usaha. Indikator yang digunakan oleh setiap perusahaan untuk menentukan seberapa besar kompensasi karyawannya berbeda-beda. Menurut Hasibuan [7], pada umumnya ada berbagai jenis kompensasi, antara lain gaji, insentif tambahan, fasilitas kantor, dan asuransi. Hipotesis adalah bahwa kompensasi mempengaruhi *Turnover Intention* berdasarkan penjelasan yang diberikan di atas.

### 2.2 Beban Kerja

Menurut Robbins & Jugde [8] disebutkan bahwa perspektif memiliki peran dalam menentukan apakah beban kerja positif atau negatif. Proses dimana orang mengatur dan menginterpretasikan input indera mereka untuk memberikan respon lingkungan. Persepsi beban kerja dipengaruhi oleh unsur peran dan karakteristik pekerjaan. Hal ini disebabkan karena seberapa erat persepsi seseorang terhadap beban kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya, dimana orang menilai beban kerja sebagai tuntutan penilaian atas kinerja mental dan fisik di pekerjaan. Hipotesis adalah bahwa beban kerja mempengaruhi *Turnover Intention* berdasarkan penjelasan yang diberikan.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Mangkunegara [9] menjelaskan kepuasan kerja digolongkan sebagai sentimen kesesuaian minat pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dan perbedaan bayaran sepiantasnya dianggap sepadan atas kerja yang diberikan. Agar asset karyawan loyal dan berkontribusi secara efektif terhadap perusahaan, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Indikator berikut antara lain dapat menjadi determinan kepuasan kerja karyawan adalah keseimbangan waktu kehidupan pribadi dan pekerjaan, pemberian pelatihan kerja, materi pelatihan yang sesuai, rekan kerja, lingkungan tempat kerja, peralatan kerja, kesempatan berkarier dan komunikasi kerja. Penjabaran ini kemudian memunculkan hipotesa penelitian. Hipotesis adalah bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *Turnover Intention*.

## 3 METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 yang berlokasi di Dukuh Ngaran, Rt. 005 / Rw. 002, Desa Kuncen, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan di PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 yang merupakan populasi, penentuan ini didasari teknik *simple random sampling*, sampel kemudian dihitung dengan rumus Slovin untuk menentukan jumlah representatif dan dihasilkan 263 responden yang harus dikumpulkan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan data

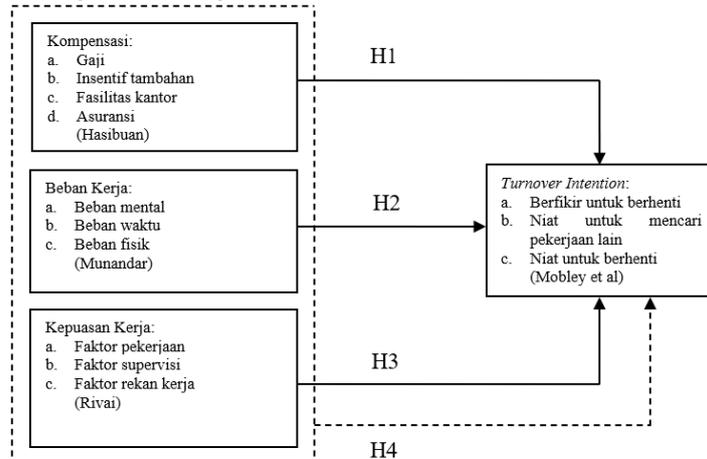
Peneliti menggunakan kuesioner menjadi instrumen pengumpulan data kuantitatif. Metode ini tergolong metode dengan sumber primer langsung dari responden.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai acuan sumber data. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2. Poin yang diperoleh kemudian dikumpulkan pada tabel tabulasi dan dilanjutkan pada pengolahan data selanjutnya.

**3.5 Kerangka Pikiran**

Berikut gambaran susunan pola berfikir penelitian ini:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

**4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data Penelitian**

Ada sejumlah pertanyaan tentang informasi pribadi responden yang harus dijawab dalam kuesioner mengenai karakteristik identitas responden, antara lain usia, jenis kelamin, jabatan, dan masa kerja responden. Karakteristik responden menurut umur dari 263 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, kelompok tanggapan ini berumur modus pada rentang umur 20 hingga 30 tahun dengan jumlah sebanyak 125 orang atau setara 47,53% dari total responden, sedangkan rentang umur responden terkecil adalah rentang usia 40 hingga 50 tahun sebanyak 13 orang atau setara 4,94% dari total responden. rentang usia 30-40 sebanyak 67 orang atau 25,48%; dan bagi mereka yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 58 orang atau 22,05%. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar karyawan di PT. Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 berusia antara 20 dan 30 tahun.

Tanggapan responden mengenai jenis kelamin, didominasi oleh karyawan perempuan yaitu sebanyak 242 orang atau 92,02% sedangkan untuk karyawan berjenis kelamin laki-laki hanya 21 orang atau 7,98%. Berdasarkan status jabatan, seluruh responden hanya pada karyawan operator sewing. Sedangkan untuk lamanya bekerja, semua karyawan di PT. Cartini Lingerie Indonesia kurang dari 1 tahun bekerja. Tipikal responden dirinci pada Tabel 2.

Keterangan	Kriteria	Frekuensi	Presentase
USIA	< 20	58	22,05%
	> 20 - 30	125	47,53%
	> 30 - 40	67	25,48%
	> 40 - 50	13	4,94%
	Jumlah	263	100%
JENIS KELAMIN	Laki - Laki	21	7,98%
	Perempuan	242	92,02%
	Jumlah	263	100%
JABATAN	Operator Sewing	263	100%
	Jumlah	263	100%
LAMA BEKERJA	< 1 Tahun	263	100%
	Jumlah	263	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden

Pada tabel di atas menunjukkan nilai deskriptif pada semua variabel terikat dan bebas. Dengan jumlah data pada variabel sebanyak 263, menunjukkan bahwa nilai minimum variabel kompensasi 13, variabel beban kerja 6, kepuasan kerja 27 dan nilai minimum pada variabel *turnover intention* 3. Nilai maksimum variabel kompensasi 19, variabel beban kerja 15, kepuasan kerja 42 dan variabel turnover 10. Nilai mean variabel kompensasi 16.82, variabel beban kerja 10.55, kepuasan kerja 34.54 dan variabel turnover 5.17. Selanjutnya untuk nilai standar deviasi variabel kompensasi 1.679, variabel beban kerja 1.569, kepuasan

kerja 3.450 dan variabel turnover 1.956.

#### 4.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali [10], uji validitas menentukan valid atau tidaknya suatu item dilihat dari *p value* atau nilai signifikansi. Jika nilai *p value* dan atau signifikansinya  $< 0,05$  (5%) item pertanyaan adalah valid dan tepat untuk mengukur variabel, sedangkan sebaliknya, item soal dinyatakan tidak valid apabila temuan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Spesifik uji ini ditampilkan pada tabel berikut:

Variabel	No item	Pearson Value (r hitung)	r tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	K 01	0,780	0,1016	0,000	Valid
	K 02	0,758	0,1016	0,000	Valid
	K 03	0,581	0,1016	0,000	Valid
	K 04	0,639	0,1016	0,000	Valid
Beban Kerja	B 01	0,806	0,1016	0,000	Valid
	B 02	0,867	0,1016	0,000	Valid
	B 03	0,878	0,1016	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	KK 01	0,638	0,1016	0,000	Valid
	KK 02	0,627	0,1016	0,000	Valid
	KK 03	0,752	0,1016	0,000	Valid
	KK 04	0,718	0,1016	0,000	Valid
	KK 05	0,502	0,1016	0,000	Valid
	KK 06	0,575	0,1016	0,000	Valid
	KK 07	0,562	0,1016	0,000	Valid
	KK 08	0,649	0,1016	0,000	Valid
	KK 09	0,670	0,1016	0,000	Valid
Turnover Intention	T 01	0,810	0,1016	0,000	Valid
	T 02	0,980	0,1016	0,000	Valid
	T 03	0,900	0,1016	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas

Tertampil pada tabel sebelumnya, menunjukkan seluruh item pertanyaan dinyatakan lolos uji karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , dan keseluruhan item pertanyaan kuesioner layak digunakan untuk mengestimasi variabel penelitian dan dapat mengukur secara akurat jawaban responden penelitian.

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji ketergantungan ini adalah untuk menunjukkan kapasitas keandalan instrument [11]. Poin *cronbach's alpha*  $> 60\%$  atau 0,6, maka item instrumen dinyatakan reliabel dan andal untuk mengestimasi variabel; namun, apabila nilai kurang dari 0,60, itu dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,610	$> 0,6$	Reliabel
Beban Kerja ( $X_2$ )	0,808	$> 0,6$	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,808	$> 0,6$	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,840	$> 0,6$	Reliabel

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Tertampil nilai *cronbach's alpha* item pernyataan faktor  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan Y semuanya  $> 0,60$  sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

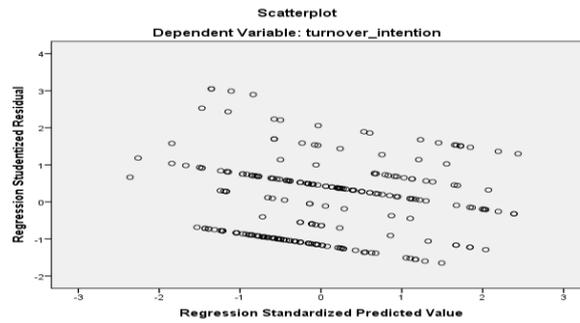
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
kompensasi	0.984	1.055	Tidak Terjadi Multikolinieritas
beban_kerja	0.899	1.112	Tidak Terjadi Multikolinieritas
kepuasan_kerja	0.941	1.062	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:

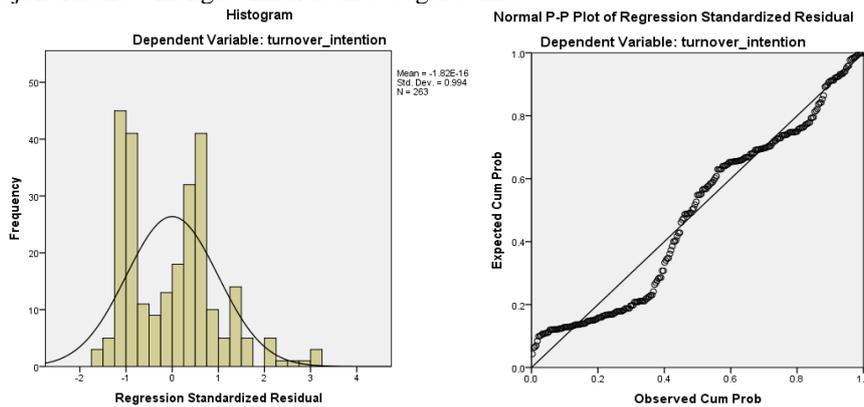


Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.4.3 Uji Normalitas

Sebuah distribusi data diuji normalitasnya untuk melihat apakah cocok dengan model yang telah ditentukan. Uji normalitas menghasilkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Uji Normalitas

Dapat disimpulkan dari melihat grafik histogram dan plot menampilkan pola sebaran residual data yang mendekati normal dan bahwa titik-titik pada plot berada di dekat garis diagonal yang menggambarkan data aktual akan sejalan apabila sebaran data berperilaku normal. Sehingga dapat dikatakan model fit atau baik dan sebaran data residual normal.

Uji normalitas data tidak hanya menggunakan plot saja melainkan dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* dan hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		263
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86209167
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.079
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

Tabel 6 .Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan menilai persebaran residual. Uji ini disyaratkan pada sampel dengan ukuran besar, dan sering ditemukan kegagalan pada sampel kecil [12]. *Kolmogorov-Smirnov* menjadi uji penilaian normalitas ini, pengakuan normalitas persebaran data dievaluasi dengan uji dua arah (*two tailed test*)

digunakan dengan mengevaluasi perbandingan antara *p-value* dengan tingkat sig. yang diterapkan. Tingkat signifikansi untuk penelitian ini ditetapkan 5% atau 0,05. Data dianggap terdistribusi teratur jika *p-value* lebih besar dari 0,05. Apabila terdapat kegagalan uji normalitas dengan *kolmogorov smirnov* maka uji *Central Limit Theorem* menjadi alternatif pengujian, artinya asumsi normalitas dapat diabaikan jika observasinya cukup besar ( $n > 30$ ) [13]. Dapat diasumsikan seluruh sampel dinyatakan tersebar normal dan data dapat dipakai. Uji ini juga harus lolos agar uji regresi dapat dijalankan karena uji regresi merupakan pendekatan parametrik.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis data dengan dasar OLS dan tergolong sebagai uji parametric, uji ini dapat menunjukkan signifikansi pengaruh dari determinan faktor. Proses uji ini dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi pengolahan data SPSS. Melalui proses tersebut dihasilkan temuan sebagai berikut:

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	-0,067	-0,951	0,343	Tidak Signifikan
Beban Kerja (X2)	-0,154	-1,980	0,049	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	-0,142	-4,107	0,000	Signifikan
Konstant <sup>a</sup>	= 12,834			
F hitung	= 8,886			
Sig F	= 0,000			
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	= 0,93			

Dependent Variabel = *Turnover Intention*

Tabel 7 .Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Temuan di atas kemudian dilakukan perumusan estimator berikut:

$$Y = 12,834 - 0,067 \text{ kompensasi} - 0,154 \text{ beban kerja} - 0,142 \text{ kepuasan kerja} + e$$

Estimator di atas mengandung informasi sebagai berikut:

##### Konstanta (a)

Konstanta 12,834 menunjukkan bahwa nilai variabel Y atau *turnover intention* adalah sebesar 12,834 apabila seluruh variabel bebas bernilai 0.

##### Koefisien Kompensasi (b<sub>1</sub>)

Koefisien b<sub>1</sub> kompensasi sebesar 0,067 bernilai negatif berarti *turnover intention* akan berkurang sebesar 0,067 setiap satu satuan kompensasi dengan estimasi bahwa variabel bebas lain bernilai 0.

##### Koefisien Beban Kerja (b<sub>2</sub>)

Koefisien beban kerja b<sub>2</sub> negatif 0,154, maka *turnover intention* turun sebesar 0,154 untuk setiap unit kompensasi dengan estimasi seluruh variabel bebas lain berposisi konstan 0. Sehingga semakin tinggi beban kerja maka tingkat turnover akan rendah, pada variabel ini dikatakan signifikan tetapi pengaruhnya negatif karena ada beberapa faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian tersebut seperti susah mencari kerja, masa kerja dibawah 1 tahun, baru berjalannya kebijakan perusahaan yang mengurangi beban kerja pada tersedianya fasilitas kotak keluh kesah karyawan dan family gathering yang akan meminimalisir stres kerja sebagai parameter beban kerja tersebut. Maka tetap signifikan tetapi tidak sepenuhnya dikatakan negatif.

##### Koefisien Kepuasan Kerja (b<sub>3</sub>)

Koefisien b<sub>3</sub> kepuasan kerja adalah 0,142 bernilai negatif, *turnover intention* akan berkurang 0,142 apabila seluruh variabel bebas lain bernilai koefisien 0.

#### 4.6 Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Uji Parsial (T)

Uji t adalah uji penelahan pengaruh determinan penelitian secara parsial, uji ini tergolong sebagai bagian dari analisis regresi linier berganda, hasil uji ini memberikan pembuktian pengaruh, arah serta substansial pengaruh. Hasil pengujian ini dibantu dengan aplikasi SPSS adalah berikut:

	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	12.834	1.806	7.106	0.000
kompensasi	-.067	0.071	-.951	0.343
beban_kerja	-.154	0.078	-1.980	0.049
kepuasan_kerja	-.142	0.035	-4.107	0.000

Tabel 8 .Hasil Uji Parsial

Berdasarkan Tabel 8 diatas diperoleh bahwa:

Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* tidak signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 9 di atas, yang memiliki t-hitung 0,951 (t-hitung t-tabel = 1,97) dan nilai sig 0,343. Nilai koefisien 0,067 negatif, menunjukkan bahwa hubungan antara gaji dan *turnover intention* berada dalam arah negatif pada tingkat 6,7%. Jadi, hipotesis **H1** dalam penelitian ini, yang berbunyi, "Kompensasi tidak berpengaruh substansial terhadap niat berpindah," adalah benar. Karyawan wajib memenuhi target produksi setiap jam, jika tidak, mereka akan menerima peringatan keras atau surat peringatan, membuat mereka tidak nyaman untuk bekerja lagi dan membuat mereka pergi atau mencari pekerjaan lain. Meskipun, pengusaha memberi pekerja lebih banyak kompensasi.

Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* adalah signifikan dengan  $t_{hitung}$  1,980 ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,97$ ) dan sig 0,049. koefisien sebesar 0,154 negatif yang berarti beban kerja dengan niat untuk berpindah kerja sebesar 15,4%. Menurut hipotesis **H2** dari penelitian ini, beban kerja berpengaruh dominan terhadap keinginan berpindah," ini benar. Sehingga semakin tinggi beban kerja maka tingkat turnover akan rendah, pada variabel ini dikatakan signifikan tetapi pengaruhnya negatif karena ada beberapa faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian tersebut seperti susah mencari kerja, masa kerja dibawah 1 tahun, baru berjalannya kebijakan perusahaan yang mengurangi beban kerja pada tersedianya fasilitas kotak keluh kesah karyawan dan family gathering yang akan meminimalisir stres kerja sebagai parameter beban kerja tersebut. Maka tetap signifikan tetapi tidak sepenuhnya dikatakan negatif.

Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar adalah signifikan, dengan t-hitung 4,107 ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,97$ ) dan sig 0,000. Nilai koefisien negatif sebesar 0,142 yang berarti akan menurunkan sebesar 14,2% kepada *turnover intention* dengan kepuasan kerja. Menentukan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*" adalah hipotesis **H3** untuk penelitian ini.

#### 4.6.2 Uji Simultan (F)

Tujuan uji F adalah uji kelayakan model penelitian dan uji keberadaan pengaruh determinan kepada variabel terikat, uji ini menentukan kelayakan model regresi mengestimasi kontribusi dari setiap variabel, variabel determinan harus memiliki pengaruh agar dapat diuji signifikansi kontribusinya. Berikut adalah hasil Uji F:

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	93,499	3	31,166	8,886	0,000
Residual	908,455	259	3,508		
Total	1001,954	262			

Predictors (Constant): Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan

KerjaDependent Variabel: *Turnover Intention*

Tabel 9. Uji Simultan

Hasil dari Uji F menunjukkan sig. 0,000 < 0,05, temuan ini mengisyaratkan bahwa seluruh variabel independen penelitian dapat memberikan pengaruh kepada variabel dependen. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tahapan analisis berikutnya yaitu uji T dapat dilaksanakan dan mampu mengestimasi pengaruh parsial. Syarat kelayakan hasil uji parsial salah satunya adalah lolos pengujian ini.

#### 4.6.3 Uji Koefisien Determenasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi penelitian ini mengukur seberapa besar sumbangan kompensasi (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) secara serentak menjelaskan variabel *turnover intention* (Y). Hasil dari pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,305	0,93	0,83	1,873

Predictor: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Tertampil nilai R<sup>2</sup> pada tabel *Adjusted R Square* adalah 0,83 atau yang bermakna kontribusi variabel penelitian ini adalah sebesar 83% terhadap variabel dependen Sisanya 17% berasal dari pengaruh yang

diberikan oleh determinan di luar penelitian. Nilai kontribusi 0,83 juga menunjukkan penelitian ini efisien dalam mengestimasi determinan *turnover intention*.

## 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan hipotesis diperoleh bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan sedangkan Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2. Keseluruhan variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2.

Determinan *turnover intention* karyawan berhubungan dengan beban kerja, dan kepuasan kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak negatif terhadap perputaran kerja, informasi ini menjadi tolak ukur dari terjadinya perputaran kerja di perusahaan yang belum terbentuk sebagai sebab kepuasan kerja belum tercipta seutuhnya dan menjadi jawaban atas terjadinya perputaran kerja yang cukup tinggi pada perusahaan.

### Saran

PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 sebaiknya lebih diminimalisir pada indikator pembentuk beban kerja dan kepuasan kerja seperti beban mental, beban waktu, beban fisik, faktor pekerjaan, faktor supervisi dan faktor rekan kerja yang akan mengurangi *turnover intention* pada suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. H. Dewi Trisnawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama," *Eksis J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 22–37, 2016, doi: 10.26533/eksis.v11i1.27.
- [2] M. A. Raihan and C. Chaerudin, "Influence Compensation , Workload and Job," vol. 2, no. 5, pp. 882–897, 2021.
- [3] K. I. R. Sudiardhita, S. Mukhtar, B. Hartono, Herlitha, T. Sariwulan, and S. I. Nikensari, "The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk," *Acad. Strateg. Manag. J.*, vol. 17, no. 4, pp. 1–14, 2018.
- [4] R. N.-U.-D. Jalal and M. A. Zaheer, "Does Job Satisfaction Mediate the Relationship of Workload, Remuneration and Psychological Reward with Job Performance?," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 7, no. 9, 2017, doi: 10.6007/ijarbss/v7-i9/3309.
- [5] S. Darsono Dan Tjatjuk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- [6] D. J. Priansa, *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung, 2017.
- [7] H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- [8] T. A. J. Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Printice Hall, 2008.
- [9] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda, 2017.
- [10] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2016.
- [11] Suliyanto, *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi, 2018.
- [12] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Dadan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- [13] Damodar N . Gujarati, *Ekonomi Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006.