

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA TENAGA
KERJA SALES BAN DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



KRISTIANTO SUSILO

NIM : 2122023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA TENAGA
KERJA SALES BAN DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



KRISTIANTO SUSILO

NIM : 2122023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
2025**

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
***INTENTION TO STAY* PADA TENAGA KERJA SALES BAN DI**
KOTA PALEMBANG

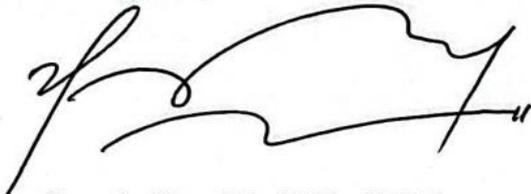
Disusun oleh:

KRISTIANTO SUSILO

NIM: 2122023

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Johan Gunady Ony, SE., M.Si., CHRS.

Tanggal 26 Juni 2025

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
***INTENTION TO STAY* PADA TENAGA KERJA SALES BAN DI**
KOTA PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

KRISTIANTO SUSILO
NIM: 2122023

Telah dipertahanakn di depan Tim Penguji
Pada Tanggal, 08 Juli 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

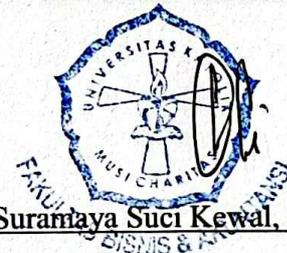
Nama Lengkap

Ketua : Johan Gunady Ony, SE., M.Si., CHRS.
Anggota : Ega Leovani, SE., M.M., CHRS.
Anggota : Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP.

Tanda Tangan



Palembang, 08 Juli 2025
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Akuntansi
Universitas Katolik Musi Charitas


Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hidup seperti roda, kadang diatas kadang dibawah”

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Papa dan Mama**
- **Sahabat, Teman, Rekan Seperjuangan**
- **Universitas Khatolik Musi Charitas**

**PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kristianto Susilo
NIM : 2122023
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA TENAGA KERJA SALES BAN DI KOTA PALEMBANG** adalah karya saya.

Skripsi ini adalah karya ilmiah yang bebas dari unsur plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti ada unsur plagiat dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Katolik Musi Charitas.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 08 Juli 2025


Kristianto Susilo

PERNYATAAN
PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kristianto Susilo
NIM : 2122023
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA TENAGA KERJA
SALES BAN DI KOTA PALEMBANG**

Menyatakan bahwa saya memberikan hak kepada Universitas Katolik Musi Charitas untuk mempublikasikan skripsi saya tanpa meminta ijin dari saya selama nama saya tetap tercantum sebagai penulis.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 08 Juli 2025



Kristianto Susilo

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga kerja sales ban di Kota Palembang. Fenomena tingginya ketidakpuasan kerja serta kecenderungan rendahnya loyalitas karyawan menjadi dasar dilakukannya studi ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* terhadap karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 135 responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, yang berarti semakin baik sistem kompensasi, semakin tinggi keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan retensi karyawan melalui evaluasi sistem kompensasi dan pengelolaan beban kerja yang efektif.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, *Intention to Stay*.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of compensation and workload on the intention to stay among tire sales employees in Palembang City. The research was motivated by the phenomenon of increasing job dissatisfaction and declining employee loyalty in the sales sector. A quantitative approach was employed, with purposive sampling used to select permanent employees who have worked for a minimum of one year. Primary data were collected through questionnaires distributed to 135 respondents and analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that compensation has a positive and significant effect on employees' intention to stay, indicating that fair and adequate compensation increases employee retention. In contrast, workload has a negative and significant effect, suggesting that excessive workload reduces employees' willingness to remain in the organization. These results highlight the importance of developing effective compensation strategies and workload management to enhance employee retention in competitive industries.

Keywords: Compensation, Workload, Intention to Stay.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang dibuat oleh peneliti berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap tenaga kerja sales ban di Kota Palembang”. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat memperbaiki penulisan skripsi ini.

Peneliti juga menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

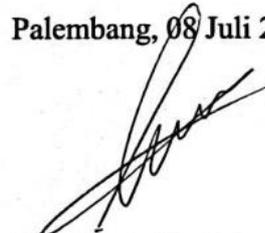
1. Tuhan Yang Maha Esa;
2. Universitas Katolik Musi Charitas yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk bisa belajar baik dari segi akademik dan nonakademik;
3. Bapak Dr. Maria Yosafat Dedi Haryanto, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
4. Ibu Ming Chen, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
5. Ibu Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si._QWP selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang
6. Bapak Johan Gunady Ony, SE., M.Si., CHRS. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Ibu Catharina Clara, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing peneliti selama proses perkuliahan.
8. Seluruh dosen Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah membimbing, mengajar, dan memberikan ilmu pengetahuannya kepada peneliti selama perkuliahan;

9. Seluruh staf dan karyawan Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah membantu peneliti dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lain-lain di Universitas Katolik Musi Charitas;
10. Papa dan mama yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu;
11. Kepada seseorang yang tidak bisa disebutkan namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi ini dengan lancar
12. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu,

Terima kasih atas doa, semangat dan motivasi yang telah diberikan.

Semoga Tuhan melimpahkan berkat-Nya bagi Bapak, Ibu, Saudara/i, dan teman-teman yang telah membantu peneliti baik selama perkuliahan maupun selama penyusunan skripsi ini. Semoga apa yang telah peneliti susun ini dapat bermanfaat bagi teman-teman yang sedang menyelesaikan penelitian skripsi.

Palembang, 08 Juli 2025



(Kristianto Susilo)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA	vii
ABSTRAKSI.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	18
E. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kompensasi	22
1. Pengertian Kompensasi	22
2. Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi.....	24
3. Indikator Kompensasi.....	27
4. Tujuan Kompensasi	29
B. Beban Kerja.....	31
1. Pengertian Beban Kerja	31
2. Faktor yang memengaruhi beban kerja.....	33
3. Jenis Beban Kerja	35
4. Indikator Beban Kerja.....	37

C. <i>Intention to Stay</i>	39
1. Pengertian <i>Intention to Stay</i>	39
2. Faktor yang memengaruhi <i>Intention to Stay</i>	40
3. Indikator <i>Intention to Stay</i>	41
D. Penelitian Terdahulu	43
F. Pengembangan Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	52
B. Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
C. Jenis Data Penelitian	53
D. Teknik Pengumpulan Data	54
E. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	54
F. Teknik Analisis Data.....	58
1. Uji Kualitas Instrumen.....	58
2. Statistik Deskriptif.....	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	59
4. Analisis Regresi Linear Berganda	61
5. Uji Kelayakan Model.....	61
6. Uji Hipotesis (uji t)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Data Penelitian	63
B. Uji Kualitas Instrumen	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	66
C. Karakteristik Responden	67
D. Uji Asumsi Klasik	72
1. Uji Normalitas	72
2. Uji Multikolinearitas.....	72
3. Uji Heteroskedastisitas	73
E. Analisis Statistik Deskriptif.....	74
1. Variabel Kompensasi	74

2. Variabel Beban Kerja.....	76
3. Variabel <i>Intention to Stay</i>	77
F. Analisis Regresi Linear Berganda	78
G. Uji Kelayakan Model	79
1. Uji F.....	79
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
H. Uji Hipotesis (Uji t).....	81
G. Pembahasan	82
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Intention to Stay</i> karyawan sales ban di kota Palembang	82
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Intention to Stay</i> karyawan sales ban di kota Palembang.	83
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	87
B. Keterbatasan Penelitian	87
C. Saran.....	88
D. Implikasi.....	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Hasil Pra Survei Variabel <i>Intention to Stay</i>	5
Tabel 1. 2	Hasil wawancara variabel <i>Intention to Stay</i>	6
Tabel 1. 3	Hasil Pra Survei Variabel Kompensasi.....	9
Tabel 1. 4	Hasil Wawancara Variabel Kompensasi	10
Tabel 1. 5	Hasil Pra Survei Variabel beban kerja	13
Tabel 1. 6	Hasil wawancara Variabel Beban Kerja	14
Tabel 2. 1	Tabel Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3. 1	Tabel Instrumen Penelitian	55
Tabel 4. 1	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi.....	64
Tabel 4. 2	Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja	65
Tabel 4. 3	Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Intention to Stay</i>	66
Tabel 4. 4	Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	68
Tabel 4. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4. 8	Karakteristik Responden Lama Kerja	70
Tabel 4. 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	71
Tabel 4. 10	Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4. 11	Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 13	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	74
Tabel 4. 14	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	76
Tabel 4. 15	Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Intention to Stay</i>	77
Tabel 4. 16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4. 17	Hasil Uji F	79
Tabel 4. 18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	80
Tabel 4. 19	Hasil Uji t	81

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pertanyaan Kuisisioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data Kuisisioner Kompensasi (X1)
- Lampiran 3. Tabulasi Data Kuisisioner Beban Kerja (X2)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Kuisisioner *Intention to Stay* (Y1)
- Lampiran 5. Hasil Data SPSS Uji Validitas
- Lampiran 6. Hasil Data SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Hasil Data SPSS Uji Normalitas
- Lampiran 8. Hasil Data SPSS Uji Multkolinearitas
- Lampiran 9. Hasil Data SPSS Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 10. Hasil Data SPSS Uji Uji F
- Lampiran 11. Hasil Data SPSS Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 12. Hasil Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t
- Lampiran 13. Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14. Surat Bebas Plagiarisme
- Lampiran 15. Persentase Hasil Plagiarisme

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Ajabar (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dengan kata lain, MSDM berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Kegiatan-kegiatan dalam MSDM meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan benefit karyawan.

Menurut Ni Kadek dan John (2019:2) dalam (Nurhasanah *et al.*, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. MSDM tidak hanya sebatas memanfaatkan tenaga kerja, namun juga melibatkan perencanaan, perekrutan, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan sumber daya manusia agar sejalan dengan tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, hingga pengelolaan kompensasi dan benefit.

Karyawan adalah seseorang yang memberikan tenaga bahkan pikirannya dalam melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Karyawan melakukan semua pekerjaan tersebut untuk mendapatkan timbal balik yang akan diberikan oleh perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan gaji. Karyawan merupakan asset penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa hadirnya karyawan dalam perusahaan maka aktivitas yang seharusnya terjadi tidak akan berjalan dengan seharusnya (Rizaldi,2020). Dengan adanya karyawan yang berkualitas serta dapat diandalkan maka semakin cepat juga perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Demi menjaga kenyamanan karyawan dalam pekerjaannya diperlukan beberapa hal agar karyawan dapat bekerja dengan produktif, antara lain kompensasi, beban kerja yang tidak berlebihan, dan banyak faktor-faktor pendukung lainnya (Hasibuan,2016).

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan kepada organisasi. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Imbalan ini bisa berupa finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial, seperti fasilitas kesehatan, program pengembangan diri, atau fleksibilitas waktu kerja. Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai keadilan dan kesetaraan dalam organisasi.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas (Irawati *et al.*, n.d.). Berdasarkan pendapat Staveland serta Hart pada (Ratnasari & Sutjahjo, 2021), beban kerja ialah suatu hal yang timbul berdasarkan hubungan dari tanggungan pekerjaan, kemampuan dan perspektif karyawan, dan lingkungan kerja. Beban kerja terkadang secara operasional dicirikan dengan kriteria seperti tuntutan tugas atau jumlah usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan individu mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas fisik dan mental karyawan. Beban kerja yang optimal adalah ketika tuntutan pekerjaan seimbang dengan kemampuan individu dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Jika beban kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah, dapat berdampak negatif pada kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Intention to stay dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi sampai keadaan karyawan harus meninggalkan organisasi tersebut dengan alasan tertentu (Ibrahim *et al.*, 2016). Pernyataan ini juga dapat diartikan jika karyawan secara sadar memiliki niat untuk terus bekerja di tempat tersebut hingga waktu yang tidak ditentukan (Astuti *et al.*, 2023). Karyawan memiliki motivasi internal untuk bertahan di organisasi dan tidak berencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain

dalam waktu dekat, kecuali jika ada alasan yang sangat kuat seperti pemutusan hubungan kerja atau kondisi yang memaksa. Niat untuk tetap tinggal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karir, serta persepsi karyawan terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi. Semakin tinggi *intention to stay* seorang karyawan, semakin besar kemungkinan ia akan tetap bertahan di organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Tekanan yang terjadi di industri otomotif tampak menjalar ke industri turunannya, yaitu ban. Asosiasi Pengusaha Ban Indonesia (APBI, 2024) menyebut, penjualan ban di pasar domestik tergolong lemah sejalan dengan tren penjualan kendaraan bermotor yang juga melambat. Ini merupakan efek domino dari ketidakstabilan ekonomi global dan nasional yang turut berdampak pada pelemahan daya beli masyarakat. PT Bridgestone Tire Indonesia juga mengakui, penjualan ban merek Bridgestone di pasar *original equipment manufacturer* (OEM), *replacement*, hingga ekspor turun sekitar 5% sampai 7% selama 2024 berjalan. (Kontan.co.id, 2024) Penurunan penjualan secara langsung berdampak pada sulitnya mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Tekanan untuk mencapai target yang semakin tinggi di tengah kondisi pasar yang sulit dapat membuat karyawan merasa tertekan dan frustrasi (Robin & Judge, 2017). Penurunan penjualan biasanya diikuti dengan penurunan komisi atau bonus yang diterima karyawan. Hal ini dapat mengancam stabilitas finansial karyawan dan membuat karyawan merasa tidak aman secara finansial. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan cenderung akan mencari pekerjaan lain. Untuk

mendukung fenomena diatas peneliti telah melakukan pra survei yang akan disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Variabel *Intention to Stay*

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	3	5	2	3	2
Saya lebih memilih menetap di perusahaan ini walaupun perusahaan lain menawarkan sesuatu yang tidak saya dapatkan di tempat saya bekerja	2	5	4	3	1

Sumber: Data Primer

Sebagian besar responden (8 dari 15) menyatakan tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan saat ini. Hal ini mengindikasikan adanya masalah terkait faktor yang membuat karyawan merasa tidak nyaman. Mayoritas responden (7 dari 15) cenderung memilih pindah kerja jika ada perusahaan lain menawarkan hal lebih baik. Ini menunjukkan rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap Perusahaan.

Berdasarkan hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa *intention to stay* atau niat untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini pada umumnya rendah di kalangan tenaga sales ban Kota Palembang.

Berikut ini terdapat tabel yang menunjukkan hasil wawancara kepada tenaga kerja sales terkait *intention to stay*.

Tabel 1. 2

Hasil wawancara variabel *Intention to Stay*

Responden	Apakah Anda memiliki niat untuk bekerja di perusahaan ini dalam kurun waktu yang lama? Mengapa?	Apakah Anda memiliki niat untuk bekerja di tempat lain?
1	Tidak, karena saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara profesional di perusahaan ini.	Ya, saya ingin mencari tempat yang lebih mendukung pengembangan karier dan peningkatan keterampilan saya.
2	Ya, karena kompensasi dan tunjangan perusahaan cukup kompetitif.	Tidak, secara finansial saya sudah merasa cukup untuk bekerja disini.
3	Ya, karena pekerjaan di sini terasa bermakna dan saya merasa dihargai.	Tidak, fleksibilitas ini jarang saya temui di tempat lain.
4	Ya, karena perusahaan stabil dan memberikan rasa aman dalam pekerjaan.	Tidak, menurut saya belum ada perusahaan lain yang memberikan kenyamanan selayaknya perusahaan ini
5	Ya, karena perusahaan memahami kondisi pribadi, seperti toleransi keterlambatan yang manusiawi.	Tidak, suasana kerja yang penuh pengertian ini sangat langka.
6	Tidak, karena saya merasa saya lebih bisa dihargai di tempat lain. Saya merasa perusahaan belum bisa memberikan hal yang sebanding dengan kontribusi saya pada perusahaan.	Kemungkinan besar saya memilih untuk pindah ke tempat lain.
7	Ya, karena perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan diri.	Tidak, saya sudah mendapat peluang belajar yang cukup.
8	Ya, karena saya memiliki hubungan yang sangat profesional serta memiliki jiwa solidaritas terhadap tim saya.	Tidak, ikatan kerja yang telah saya bangun selama ini sulit untuk digantikan.
9	Tidak, karena beban kerja yang tidak seimbang membuat saya merasa mudah lelah dan kurang termotivasi.	Ya, saya berharap bisa menemukan lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang.
10	Ya, karena perusahaan dapat dengan mudahnya memberikan toleransi ketika saya sedang kesulitan, bahkan saya merasa bekerja ditempat ini tanpa tekanan yang berlebih.	Tidak, perusahaan lain belum tentu sepeduli ini.

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, ditemukan bahwa niat untuk tetap bekerja di suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti gaji dan tunjangan, namun juga sangat dipengaruhi oleh aspek non-finansial. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka merasa nyaman bekerja karena perusahaan menunjukkan sikap toleran terhadap keterlambatan atau kesalahan yang masih dalam batas wajar, serta memberikan dukungan moral dan apresiasi atas pencapaian kerja mereka.

Temuan ini menguatkan pandangan bahwa faktor kenyamanan psikologis di tempat kerja memiliki peran penting dalam membentuk *intention to stay*. Ketika karyawan merasa dihargai sebagai individu, didengarkan pendapatnya, dan tidak semata-mata dinilai berdasarkan target atau produktivitas, maka akan tumbuh rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan (Aboobaker et al., 2017). Dukungan dari atasan, fleksibilitas dalam penyelesaian tugas, serta iklim kerja yang tidak menekan, menjadi daya tarik tersendiri yang sulit ditemukan di tempat kerja lain.

Selain itu, beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang wajar dan sistem kerja yang tidak terlalu kaku turut memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan. Mereka merasa pekerjaan tetap dapat diselesaikan tanpa harus mengorbankan kesehatan fisik dan mental. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik (Castle et al., 2007; Karatepe, 2013).

Dengan demikian, *intention to stay* tidak bisa hanya dinilai melalui kompensasi secara finansial. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kinerja, suasana kerja yang

suportif, dan toleransi atas dinamika personal karyawan merupakan bentuk penghargaan non-finansial yang tak kalah penting dalam mempertahankan tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan pendekatan humanistik dalam manajemen sumber daya manusia yang menempatkan karyawan bukan sekadar sebagai “alat produksi”, tetapi sebagai individu yang memiliki kebutuhan sosial dan emosional (Herzberg, 1959).

Pada tahun 2022 karyawan di negara Indonesia mengalami ketidakpuasan dalam bekerja lebih tepatnya sebesar 73%, hal ini dilihat dari survey yang telah dilakukan Jobstreet (2022). Ketidakpuasan ini terdiri dari beberapa faktor, namun faktor terbesar diperoleh dari kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, yang dinilai tidak sebanding dengan kinerja yang telah diberikan para karyawan. Hal lainnya adalah beban kerja yang terlalu berlebihan yang dapat mengganggu kenyamanan serta kesehatan karyawan, dan berujung pada penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan (Setiyana, 2022). Hal ini dapat menurunkan keinginan karyawan untuk menetap pada perusahaan tersebut. Namun perusahaan perlu memikirkan upaya yang dapat dilakukan supaya bisa menimbulkan *intention to stay* terhadap karyawan.

Anugrah (2024) menyatakan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang didapatkan, Karyawan menganggap jika upah yang diterima tidak sebanding dengan tenaga yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan adanya kegiatan demo yang terjadi. Ratusan buruh berdemonstrasi di depan Balai Kota Jakarta, Rabu (30/10). Buruh tersebut menuntut kenaikan upah pada tahun 2025 mendatang menjadi Rp5,4 juta yang

sebelumnya hanya Rp 5,1 juta. Hal ini menunjukkan jika karyawan kurang merasa puas akan gaji yang diterima.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Variabel Kompensasi

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	3	5	3	2	2
Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja yang diharapkan	2	5	4	2	2
Terdapat fasilitas yang disediakan perusahaan sebagai penunjang karyawan dalam bekerja	3	4	4	3	1

Sumber: Data Primer

Sebagian besar responden (8 dari 15) menyatakan bahwa gaji dan upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang karyawan terima tidak sesuai dengan beban kerjanya. Sebagian besar responden (7 dari 15) menyatakan bahwa insentif yang karyawan terima tidak sesuai dengan kinerja yang dicapai. Ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang diterapkan di perusahaan kurang efektif dalam memotivasi karyawan. Hampir semua responden (7 dari 15) menyatakan bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum, tenaga sales ban di Kota Palembang merasa belum puas dengan sistem kompensasi yang berlaku. Karyawan menilai bahwa gaji, insentif, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah kurang

memadai. Untuk mendukung hasil pra survei yang telah dilakukan sebelumnya, penulis melakukan wawancara mengenai kompensasi terhadap 2 tenaga kerja sales perusahaan distributor ban.

Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil wawancara kepada tenaga kerja sales terkait kompensasi.

Tabel 1. 4
Hasil Wawancara Variabel Kompensasi

Responden	Apa saja kompensasi yang Anda terima?	Apakah Anda merasa insentif yang diberikan sesuai?	Apakah Anda merasa gaji yang diterima sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari?
1	Saya hanya menerima gaji pokok tanpa adanya tunjangan tambahan yang signifikan.	Tidak, saya merasa tidak mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.	Tidak, gaji saya sering kali tidak mencukupi hingga akhir bulan dan saya harus mencari penghasilan tambahan.
2	Selain gaji pokok, saya juga mendapatkan tunjangan transportasi dan insentif lembur.	Ya, karena insentif diberikan secara adil dan transparan berdasarkan beban kerja.	Cukup, saya bisa mencukupi kebutuhan harian dan masih bisa menyisihkan sebagian.
3	Saya menerima kompensasi berupa gaji bulanan, THR, dan BPJS kesehatan serta ketenagakerjaan.	Menurut saya sesuai, karena perusahaan menyesuaikan dengan performa dan loyalitas.	Ya, cukup untuk kebutuhan keluarga saya sehari-hari.
4	Kompensasi yang saya terima meliputi gaji, bonus, dan tunjangan kinerja.	Saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan target yang saya capai.	Alhamdulillah, gaji saya cukup dan saya bisa hidup dengan nyaman.
5	Saya mendapat gaji	Ya, insentifnya	Ya, meskipun

	tetap, uang lembur, dan bonus jika mencapai target.	memotivasi untuk meningkatkan produktivitas.	saya terus	tidak berlebihan, tapi cukup untuk mencukupi semua kebutuhan
6	Saya menerima gaji pokok dan THR, namun tidak ada bonus atau tunjangan lain yang jelas.	Tidak, insentif seringkali tidak transparan dan tidak konsisten antar karyawan.		Kurang, karena kenaikan harga kebutuhan pokok tidak sebanding dengan peningkatan gaji.
7	Saya menerima kompensasi berupa gaji tetap, bonus pencapaian, dan pelatihan gratis.	Sesuai, karena disesuaikan dengan kontribusi saya di divisi tempat saya bekerja.		Ya, gaji mencukupi dan pelatihan yang diberikan pun sangat menunjang pengembangan diri.
8	Selain gaji pokok, saya juga menerima tunjangan makan dan bonus akhir tahun.	Sangat sesuai, karena dihitung berdasarkan performa tim dan individu.		Cukup, bahkan saya masih bisa membantu kebutuhan keluarga di rumah.
9	Gaji bulanan dan BPJS, namun belum ada tunjangan tambahan seperti transportasi atau makan.	Tidak, insentif yang diperoleh menurut saya kurang untuk memenuhi kebutuhan saya.		Belum cukup, saya masih harus berhemat secara ketat agar kebutuhan terpenuhi.
10	Saya menerima kompensasi berupa gaji, bonus per proyek, dan tunjangan anak.	Saya merasa sesuai karena besarnya insentif tergantung hasil kerja saya.		Sangat cukup, bahkan saya bisa menabung untuk rencana masa depan.

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka menerima berbagai bentuk kompensasi dari perusahaan, mulai dari gaji pokok, tunjangan makan dan transportasi, bonus tahunan, hingga bentuk lain seperti asuransi kesehatan dan pelatihan kerja. Responden juga menyampaikan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan

dianggap sesuai dengan kinerja dan beban kerja yang mereka tanggung. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan proporsional mampu memberikan rasa puas dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selanjutnya, penelitian oleh Aboobaker dan Edward (2020) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, terutama ketika dikaitkan dengan faktor keterikatan kerja dan budaya kolektif dalam organisasi. Karyawan yang merasa kompensasinya sebanding dengan kontribusi kerja akan lebih mudah membangun ikatan emosional dan loyalitas terhadap perusahaan.

Namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) yang menemukan bahwa kompensasi baik finansial maupun non-finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Meskipun studi ini menunjukkan bahwa kompensasi itu sendiri bukanlah prediktor langsung dalam memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang layak dan sesuai merupakan salah satu faktor signifikan yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Faktor ini dapat bekerja secara langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, maupun secara tidak langsung melalui rasa aman dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan tenaga kerja yang kompeten perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya kompetitif secara pasar, tetapi juga dirasakan adil dan bermakna oleh karyawan.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Variabel beban kerja

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Beban kerja yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kapasitas saya	1	1	3	5	5
Saya merasa target pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi	0	1	4	6	4
Saya sering harus bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan	1	2	4	5	3
Saya merasa jadwal kerja yang diberikan mengganggu keseimbangan hidup saya	2	1	3	4	5
Sistem kompensasi yang saya terima tidak mencerminkan kontribusi kerja saya	1	3	4	4	3

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil survei mengenai persepsi terhadap beban kerja dan sistem kompensasi, 10 dari 15 responden merasa bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitasnya. Selain itu, 10 dari 15 responden menganggap bahwa target pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi. Mengenai jam kerja, 8 dari 15 responden menyatakan bahwa masih sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.

Dalam aspek keseimbangan hidup, 9 dari 15 responden merasa bahwa jadwal kerja yang diterima mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, dalam hal sistem kompensasi, 7 dari 15 responden setuju

bahwa kompensasi yang diterima tidak mencerminkan kontribusi kerja yang dikeluarkan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa beban kerja dan target yang diberikan terlalu tinggi, sementara kompensasi yang diterima belum sebanding dengan kontribusi yang dikeluarkan, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan keseimbangan hidup dan kerja karyawan.

Berikut tabel hasil wawancara mengenai beban kerja tenaga kerja sales ban di kota Palembang.

Tabel 1. 6
Hasil wawancara Variabel Beban Kerja

Responden	Apakah Anda kesulitan untuk mencapai target?	Apakah waktu yang disediakan untuk mencapai target sudah cukup?	Apakah Anda bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan?
1	Tidak, saya merasa target yang diberikan masih dalam batas kemampuan saya.	Ya, waktu yang diberikan cukup realistis untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ya, saya selalu berusaha disiplin dengan jam kerja yang ditentukan.
2	Tidak terlalu sulit karena pekerjaan dibagi secara adil dalam tim.	Waktu yang tersedia sangat membantu dalam menjaga ritme kerja.	Ya, saya mengikuti jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan
3	Tidak, karena saya terbantu dengan sistem kerja yang terstruktur.	Ya, target bulanan masih bisa saya capai dengan manajemen waktu yang baik.	Ya, saya bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan, kecuali ada kebutuhan mendesak.
4	Tidak, karena saya sudah terbiasa dengan	Ya, perusahaan memberikan	Ya, dan saya merasa waktu

	ritme kerja yang ada.	fleksibilitas waktu yang cukup.	kerja yang ditetapkan sudah ideal.
5	Tidak, karena target yang diberikan disesuaikan dengan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing.	Ya, karena ada perencanaan kerja yang jelas.	Ya, jam kerja yang ditentukan membantu saya menjaga keseimbangan hidup.
6	Tidak, karena saya mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan.	Waktu yang diberikan memadai, apalagi jika dikerjakan secara terencana.	Ya, dan saya merasa nyaman dengan aturan waktu kerja saat ini.
7	Ya, terkadang target yang diberikan terlalu tinggi dan tidak realistis dengan kapasitas tim.	Tidak, sering kali waktu yang diberikan terasa terburu-buru dan membuat saya harus bekerja lembur.	Tidak selalu, karena beban kerja yang tinggi membuat saya sering harus bekerja di luar jam kerja.
8	Tidak, karena pekerjaan dibagi berdasarkan prioritas yang jelas.	Ya, cukup waktu untuk merampungkan setiap tugas.	Ya, jadwal kerja sudah jelas dan terorganisir.
9	Tidak, karena target ditentukan secara rasional dan realistis.	Ya, saya tidak merasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ya, saya selalu mematuhi jam kerja dan tidak sering melewati batas waktu.
10	Ya, karena pasaran yang sedang terbelang sepi membuat saya kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan	Tidak, seringkali tenggat waktu terlalu mepet dan membuat saya stres.	Tidak, saya sering harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja kantor agar target tercapai.

Sumber: Data Primer

Hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak mengalami kesulitan yang berarti dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari sistem kerja yang terstruktur, pembagian tugas yang merata, serta dukungan dari rekan kerja dan

atasan. Selain itu, responden menyatakan bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target kerja sudah cukup memadai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal tanpa tekanan berlebihan.

Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa beban kerja yang wajar dan terukur berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas individu dan waktu pelaksanaannya dirancang secara realistis, maka karyawan dapat bekerja secara efisien tanpa merasa kelelahan secara fisik maupun mental. Hal ini menciptakan rasa aman, puas, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Studi oleh Saragih dan Riantoputra (2016) menyatakan bahwa beban kerja yang seimbang menjadi salah satu determinan dalam menjaga retensi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak berlebihan dan masih dalam batas kewajaran, maka tingkat stres kerja cenderung rendah, yang berdampak positif pada loyalitas terhadap perusahaan.

Selaras dengan itu, Putra dan Yuniawan (2020) juga menemukan bahwa persepsi terhadap beban kerja yang wajar berkorelasi positif dengan intention to stay. Artinya, meskipun pekerjaan memiliki target tertentu, selama manajemen waktu yang diberikan cukup dan tekanan kerja tidak bersifat memberatkan secara terus-menerus, maka karyawan cenderung memilih untuk bertahan.

Namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnowatiet al., (2023) yang menemukan bahwa walaupun beban kerja tergolong tinggi, workload hanya memberikan kontribusi 1,2% terhadap *intention to stay*, dan secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan.

Dengan demikian, beban kerja yang realistis dan didukung oleh sistem kerja yang baik bukan hanya berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan stabilitas dan niat bertahan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu secara berkala meninjau sistem penugasan dan distribusi kerja, agar tidak terjadi ketimpangan beban yang dapat berujung pada kelelahan kerja dan turnover.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti kompensasi, beban kerja, dan juga *intention to stay*. Penelitian ini akan berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *intention to stay* tenaga sales ban di kota Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan ulasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* pada tenaga kerja sales ban di kota Palembang?
2. Bagaiman pengaruh beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga kerja sales ban di kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi, beban kerja dan *intention to stay* karyawan pada industri otomotif.

2. Manfaat praktis:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif solusi bagi Perusahaan dalam mengelola kompensasi dan beban kerja yang dialami karyawan agar dapat menimbulkan *intention to stay* karyawan

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat membantu tenaga ban memahami pentingnya kompensasi yang adil dan manajemen beban kerja yang seimbang untuk kesejahteraan karyawan

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lain dengan tema yang serupa.

E. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan penulisan skripsi ini sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

BAB ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

BAB ini memuat teori-teori mengenai variabel yang dipermasalahkan dalam penelitian ini. Isi bab ini meliputi: pengertian kompensasi, faktor yang mempengaruhi kompensasi, indikator kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian beban kerja, faktor yang mempengaruhi beban kerja, jenis beban kerja, indikator beban kerja, pengertian *intention to stay*, faktor yang mempengaruhi *intention to stay*, indikator *intention to stay*, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB ini memuat penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini. Isi bab ini meliputi jenis penelitian, ukuran populasi dan

teknik pengambilan sampel, jenis data penelitian, teknik pengumpulan data, definisi variabel penelitian dan pengukurannya, teknik analisis data mencakup uji kualitas instrument : uji validitas ; uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik : uji normalitas ; uji multikolinearitas ; uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model mencakup : uji simultan (f-test); uji koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (t-test).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai proses penganalisaan data yang terbagi menjadi data. Isi bab ini meliputi data penelitian, karakteristik responden, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak-pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi, sebagai sebuah konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, merujuk pada imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada individu atas kontribusi, kinerja, dan dedikasinya. Imbalan ini tidak sekadar mencakup aspek finansial, melainkan juga mencakup penghargaan non-materi yang berperan penting dalam memotivasi dan mempertahankan kualitas kerja seseorang. Menurut Koni dan Albayan, (2021: 104), menjelaskan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kerja karyawan dalam organisasi. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasi, keterampilan, dan kontribusi pemikiran serta kreativitas yang karyawan sumbangkan (Nurmansyah, 2021: 1).

Sedangkan Rosita dan Aira (2024: 183), juga menjelaskan bahwa Beragam bentuk apresiasi yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk karyawan sebagai kompensasi atas dedikasi, kompetensi, serta kontribusi pemikiran dan kreativitas yang karyawan berikan. Penghargaan ini tidak hanya mencerminkan

pengakuan terhadap kinerja individu, tetapi juga bertujuan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Sementara itu Masrohatin (2013: 27), juga mendefinisikan kompensasi sebagai salah satu pemenuhan kebutuhan fisik yang berperan dalam membentuk motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku karyawan, karena imbalan ini diterima sebagai penghargaan atas usaha dan kerja karyawan. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai pemberian balas jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Fauzan, 2022).

Oleh karena itu dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang meliputi berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Imbalan ini tidak hanya mencerminkan apresiasi terhadap kontribusi, keterampilan, dan kreativitas karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai pemacu motivasi, meningkatkan loyalitas, dan mendorong produktivitas. Dengan memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan, kompensasi menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif serta mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi.

2. Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi

Setiap perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi selalu mempertimbangkan berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor ini tidak hanya mencerminkan kondisi internal organisasi, tetapi juga mencakup dinamika eksternal yang memengaruhi kebijakan pemberian imbalan kepada karyawan. Menurut buku Rosita dan Aira (2024: 188), menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi adalah:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Tingkat penawaran dan permintaan tenaga kerja yang ada di pasar sangat memengaruhi besaran kompensasi. Jika permintaan untuk keterampilan tertentu tinggi namun penawarannya terbatas, perusahaan cenderung memberikan kompensasi yang lebih besar untuk menarik atau mempertahankan tenaga kerja tersebut.

b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Kemampuan finansial perusahaan dan ketersediaannya untuk berinvestasi dalam sumber daya manusia juga menjadi faktor krusial dalam penentuan kompensasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya lebih banyak tentu akan mampu menawarkan kompensasi yang lebih kompetitif.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Keberadaan dan kekuatan serikat buruh atau organisasi karyawan dapat mempengaruhi besaran kompensasi melalui perundingan bersama yang dilakukan untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi karyawan. Dalam beberapa kasus, serikat buruh dapat mendorong peningkatan kompensasi melalui tuntutan yang lebih kuat.

d. Produktifitas Kerja

Semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan, semakin besar pula kompensasi yang diterima sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Perusahaan biasanya memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawan yang mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih produktif dan efisien.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Kebijakan pemerintah, baik berupa undang-undang ketenagakerjaan maupun keputusan presiden, memiliki pengaruh signifikan dalam menetapkan batasan kompensasi. Peraturan ini mengatur berbagai hal terkait hak-hak pekerja, seperti upah minimum dan tunjangan lainnya, yang harus dipatuhi oleh perusahaan.

f. Biaya Hidup

Faktor biaya hidup di wilayah tempat perusahaan beroperasi juga mempengaruhi kebijakan kompensasi. Di daerah dengan biaya hidup yang tinggi, perusahaan biasanya memberikan kompensasi yang lebih besar agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

g. Pendidikan dan Posisi Jabatan

Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta posisi jabatan yang diemban, sangat menentukan besaran kompensasi. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi atau posisi yang lebih strategis dalam perusahaan umumnya akan menerima kompensasi yang lebih besar, karena karyawan dianggap memiliki peran yang lebih penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu menurut Zunaidah dan Susetya (2020: 4), menjelaskan bahwa faktor yang dapat memengaruhi kompensasi adalah :

a. *The Labor Market* (Pasar Tenaga Kerja)

Ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan kompeten di pasar tenaga kerja memengaruhi tingkat kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Semakin ketat persaingan untuk mendapatkan karyawan dengan keterampilan tertentu, semakin besar kemungkinan kompensasi yang ditawarkan akan meningkat.

b. *The Economy* (Kondisi Ekonomi)

Kondisi ekonomi yang baik atau buruk dapat berdampak langsung pada kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi. Pada masa perekonomian yang berkembang, perusahaan cenderung memberikan kompensasi yang lebih tinggi, sementara pada masa resesi, kompensasi mungkin mengalami penurunan atau stagnasi.

c. *The Government* (Pemerintah)

Kebijakan pemerintah, termasuk regulasi ketenagakerjaan, pajak, dan upah minimum, turut menentukan batasan kompensasi yang sah. Pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan standar yang harus dipatuhi oleh perusahaan dalam memberikan imbalan kepada karyawan.

d. *Unions* (perserikatan)

Keberadaan serikat pekerja atau organisasi karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kompensasi yang diterima. Melalui negosiasi kolektif, serikat buruh berupaya untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk peningkatan upah dan tunjangan.

e. *The Labor Budget* (Anggaran Tenaga Kerja)

Anggaran yang dialokasikan perusahaan untuk pengeluaran terkait tenaga kerja menjadi faktor penentu dalam pembentukan kompensasi. Perusahaan dengan anggaran yang lebih besar cenderung memiliki fleksibilitas untuk menawarkan kompensasi yang lebih tinggi.

f. *Who Makes Compensation Decisions* (Pembuat Keputusan Kompensasi)

Siapa yang mengambil keputusan mengenai kompensasi dalam organisasi juga memengaruhi kebijakan yang diterapkan. Keputusan ini biasanya berada di tangan manajer sumber daya manusia atau pimpinan perusahaan, yang mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal dalam menentukan besaran kompensasi.

3. Indikator Kompensasi

Untuk mengukur efektivitas kebijakan kompensasi, perusahaan perlu memperhatikan sejumlah indikator yang dapat mencerminkan sejauh mana imbalan yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi dan harapan karyawan. Indikator-indikator ini berfungsi sebagai acuan dalam menilai kelayakan dan daya tarik kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Menurut Nurmansyah (2021: 23), menjelaskan bahwa indikator kompensasi adalah:

a. Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi utama yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Besaran gaji umumnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, serta tanggung jawab yang diemban

dalam suatu organisasi. Selain sebagai sumber penghasilan, gaji juga menjadi indikator penghargaan atas kontribusi individu, yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

b. Tunjangan Pendapatan

Tunjangan pendapatan berfungsi sebagai pelengkap gaji yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Tunjangan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, perumahan, atau makan. Keberadaan tunjangan tidak hanya membantu mengurangi beban finansial karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

c. Fasilitas

Fasilitas merujuk pada berbagai bentuk dukungan yang disediakan oleh organisasi guna menunjang kenyamanan dan produktivitas kerja. Fasilitas ini dapat berupa sarana kerja, seperti ruang kantor yang nyaman, kendaraan dinas, atau akses ke layanan tertentu yang meningkatkan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penyediaan fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja.

d. Insentif

Insentif diberikan sebagai penghargaan tambahan atas pencapaian karyawan dalam memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan. Insentif dapat berupa bonus, komisi, atau bentuk apresiasi lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan adanya sistem insentif yang adil dan proporsional, organisasi dapat mendorong produktivitas serta mempertahankan semangat kerja individu dalam jangka panjang.

4. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi tidak hanya terbatas pada penghargaan terhadap kinerja karyawan, tetapi juga mencakup upaya untuk memotivasi, mempertahankan, dan menarik individu yang berkualitas. Menurut Marnis (2008: 225), menjelaskan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi yang adil dan layak dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, membangun rasa saling percaya, serta mendorong terciptanya ikatan kerja sama yang lebih solid dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Salah satu tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat menciptakan rasa penghargaan dan memenuhi kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

c. Motivasi

Kompensasi berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai target dan memberikan kontribusi yang maksimal.

d. Stabilitas Karyawan

Dengan memberikan kompensasi yang kompetitif dan adil, perusahaan dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan puas

dengan kompensasinya cenderung bertahan lebih lama, mengurangi tingkat perputaran karyawan.

e. Peningkatan Disiplin

Kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya sistem kompensasi yang jelas dan terstruktur, karyawan akan lebih terdorong untuk memenuhi standar kerja dan aturan yang ditetapkan perusahaan.

Sementara itu Zunaidah dan Susetya (2020: 2), menjelaskan bahwa tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah:

a. Memperoleh Personel Berkualitas

Pemberian kompensasi yang kompetitif bertujuan untuk menarik individu yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

b. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Kompensasi yang adil dan menarik juga berfungsi untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada, mengurangi tingkat turnover, dan menjaga keberlanjutan tim yang telah terbentuk.

c. Memastikan Keadilan

Salah satu tujuan dari kompensasi adalah memastikan bahwa pemberian imbalan dilakukan secara adil, tanpa diskriminasi, serta sesuai dengan kontribusi dan kinerja masing-masing karyawan.

d. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Dengan memberikan kompensasi yang tepat, perusahaan dapat mengarahkan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas atau mematuhi prosedur yang ada.

e. Mengawasi Biaya

Kompensasi juga berperan dalam membantu perusahaan mengelola anggaran dan biaya operasional secara efisien. Dengan struktur kompensasi yang jelas, perusahaan dapat memastikan bahwa pengeluaran untuk gaji dan tunjangan berada dalam batas yang wajar.

f. Mematuhi Peraturan

Kompensasi yang diberikan harus mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku, seperti upah minimum dan hak-hak karyawan lainnya, guna menghindari masalah hukum dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang ada.

g. Memfasilitasi Saling Pengertian

Dengan sistem kompensasi yang transparan dan komunikatif, perusahaan dapat membangun saling pengertian antara manajemen dan karyawan, menciptakan hubungan yang harmonis dalam mencapai tujuan bersama.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Konsep ini menggambarkan keseimbangan antara kapasitas seseorang dan volume pekerjaan

yang diterimanya, yang dapat memengaruhi efisiensi, kualitas hasil kerja, serta kesejahteraan secara keseluruhan. Menurut Mahawati dan Yuniwati (2021: 4), menjelaskan bahwa beban kerja mengacu pada total tugas yang diberikan kepada seorang individu, baik yang melibatkan aspek fisik maupun mental, yang menjadi kewajiban untuk diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Sementara itu menurut Saptaputra dan Vitalistyawati (2020: 35), menjelaskan bahwa Beban kerja merujuk pada keseluruhan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang umumnya diukur berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan atau durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Konsep ini mencakup tidak hanya aspek kuantitatif, yaitu jumlah tugas yang perlu diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas serta tingkat kesulitan dari tugas-tugas yang dihadapi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang mendalam mengenai beban kerja sangat krusial untuk mencapai keseimbangan antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan yang ada. Beban kerja yang terukur dan realistis tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan, serta penurunan kualitas kerja. Dalam perspektif lain, Neksen dkk., (2021) menggambarkan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam batas waktu tertentu, dengan efisiensi dan kualitas yang diharapkan. Sedangkan Rohman (2021), menyatakan bahwa beban kerja mencakup volume pekerjaan yang harus diselesaikan, yang

bisa tercermin dalam lamanya jam kerja, tekanan yang dihadapi, atau besar tanggung jawab yang dipikul.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja meliputi sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode waktu yang sudah ditentukan. Dengan demikian, beban kerja merupakan konsep yang bersifat multidimensional, yang melibatkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu atau organisasi. Beban kerja yang seimbang, terukur, dan realistis sangat penting untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan serta memastikan pencapaian produktivitas yang optimal.

2. Faktor yang memengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah elemen-elemen penting yang dapat mempengaruhi sejauh mana individu atau kelompok mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Gibson *et al*, (2017), terdapat beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi beban kerja, di antaranya:

a. Tekanan waktu

Tekanan waktu mengacu pada batasan waktu yang ketat dalam menyelesaikan suatu tugas. Ketika individu dihadapkan pada tenggat waktu yang mendesak, karyawan cenderung merasa terburu-buru, yang dapat memicu peningkatan stres serta memperburuk persepsi terhadap beban kerja.

b. Ketidakjelasan peran dan konflik peran

Ketidajelasan peran (role ambiguity) dan konflik peran (role conflict) dapat memperburuk beban kerja. Ketika individu tidak memahami dengan jelas tanggung jawabnya atau harus menjalankan peran yang bertentangan, karyawan akan merasakan kebingungan dan kecemasan yang memengaruhi kinerja karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan fokus individu. Suara yang mengganggu menyebabkan kelelahan mental lebih cepat dan mengurangi kualitas pekerjaan, yang pada gilirannya memperburuk beban kerja yang dirasakan.

d. Kelebihan informasi

Kelebihan informasi terjadi ketika individu dihadapkan pada terlalu banyak informasi dalam waktu singkat, yang membuat karyawan kewalahan dalam memprosesnya. Hal ini dapat mengurangi kemampuan pengambilan keputusan, meningkatkan stres, serta menurunkan produktivitas.

e. Jadwal kerja atau jam kerja

Durasi dan pola jam kerja memegang peranan penting dalam menentukan beban kerja. Jam kerja yang panjang atau tidak fleksibel dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan efisiensi, serta meningkatkan tingkat stres di tempat kerja.

f. Suhu ekstrem

Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat memengaruhi kenyamanan fisik seseorang. Lingkungan kerja yang tidak mendukung secara fisik

meningkatkan kelelahan dan menurunkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, yang pada akhirnya memperburuk beban kerja.

g. Tindakan berulang

Pekerjaan yang melibatkan tindakan berulang atau monoton dapat mengurangi motivasi dan menyebabkan kejenuhan. Aktivitas yang terus-menerus tanpa variasi menambah kelelahan fisik dan mental, memperburuk beban kerja yang dialami individu.

h. Tanggung jawab

Beban tanggung jawab yang besar dapat memengaruhi beban kerja secara signifikan. Individu yang memikul tanggung jawab berat, seperti membuat keputusan berisiko atau menghadapi konsekuensi besar, akan merasakan stres dan tekanan mental yang lebih tinggi, sehingga semakin memperberat beban kerja karyawan.

3. Jenis Beban Kerja

Jenis beban kerja menggambarkan berbagai kategori yang mencakup tuntutan pekerjaan dari segi fisik, mental, dan waktu yang harus dipenuhi oleh individu. Menurut Vanchapo (2020: 5), jenis beban kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merujuk pada banyaknya tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketika seseorang dihadapkan pada tugas yang jumlahnya banyak dengan waktu yang terbatas, tekanan untuk menyelesaikan

pekerjaan akan meningkat. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efisien menjadi kunci agar seluruh tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

b. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif berkaitan dengan tingkat kesulitan dan kompleksitas dari pekerjaan yang harus diselesaikan. Jenis beban kerja ini menekankan pada kualitas, bukan kuantitas, di mana tingkat keterampilan, pemikiran kritis, dan keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih penting. Semakin sulit tugas tersebut, semakin besar komitmen mental dan profesional yang harus dikeluarkan untuk mencapainya dengan hasil yang optimal.

Sementara itu, menurut Hart dan Staveland sebagaimana dikutip oleh Tarwaka, (2017: 106), mengidentifikasi tiga faktor utama yang memengaruhi beban kerja, yaitu:

a. Tuntutan Tugas (*Task Demands*)

Merujuk pada tingkat kompleksitas, volume, dan kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan. Semakin tinggi tingkat tuntutan tugas, semakin besar beban kerja yang dirasakan, terutama jika memerlukan keterampilan khusus. Tugas yang kompleks dan beragam memerlukan perhatian yang lebih intensif dan dapat menyebabkan kelelahan. Tingkat tuntutan yang tinggi dapat menurunkan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik.

b. Usaha

Usaha mengacu pada jumlah energi fisik dan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Ketika beban kerja meningkat, individu harus

mengalokasikan banyak upaya, baik secara fisik maupun kognitif. Tugas yang menuntut usaha tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang lebih cepat. Sementara itu usaha yang berlebihan tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan penurunan kualitas hasil kerja.

c. Performansi

Performansi mencerminkan hasil atau pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tugas, tetapi juga oleh tekanan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tekanan untuk mencapai performa tinggi dapat meningkatkan tuntutan psikologis dan memperburuk persepsi terhadap beban kerja. Fokus pada kualitas hasil dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berat.

4. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja adalah elemen-elemen yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu tugas atau tanggung jawab memengaruhi individu yang melaksanakannya. Rachman dkk., (2023: 54), menjelaskan bahwa indikator beban kerja dapat dilihat dari berbagai aspek berikut:

a. Beban Fisik

Beban fisik mengacu pada tuntutan jasmani yang dialami individu dalam menjalankan tugasnya, mencakup aspek seperti durasi kerja, intensitas aktivitas, serta faktor ergonomis yang memengaruhi kenyamanan dan ketahanan tubuh. Beban ini dapat berdampak pada tingkat kelelahan, efisiensi kerja, dan potensi risiko cedera yang berhubungan dengan postur atau gerakan berulang.

b. Beban Kognitif

Beban kognitif merujuk pada tingkat kompleksitas informasi dan tuntutan mental yang harus diproses dalam melaksanakan pekerjaan. Beban ini dipengaruhi oleh jumlah, jenis, dan kesulitan tugas, serta keterampilan individu dalam mengelola informasi. Ketidakseimbangan antara kapasitas kognitif dan tuntutan kerja dapat menyebabkan stres mental serta penurunan konsentrasi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan.

c. Beban Emosional

Beban emosional menggambarkan tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan untuk mengelola, mengekspresikan, atau menekan emosi dalam konteks pekerjaan. Profesi yang melibatkan interaksi dengan orang lain, terutama dalam situasi penuh tekanan, sering kali menuntut individu untuk menampilkan respons emosional tertentu, meskipun tidak sejalan dengan perasaan sebenarnya. Ketidakseimbangan dalam pengelolaan emosi dapat memicu stres berkepanjangan dan kelelahan emosional.

d. Beban Sosial

Beban sosial mencerminkan tekanan yang timbul akibat interaksi dengan individu lain dalam lingkungan kerja, seperti kolega, atasan, atau klien. Dinamika hubungan interpersonal, ekspektasi sosial, serta tuntutan komunikasi dapat menjadi faktor yang meningkatkan atau mengurangi tingkat beban kerja. Konflik, ketidakjelasan peran, atau dukungan sosial yang minim dapat memperburuk dampak psikologis yang ditimbulkan.

e. Beban Lingkungan

Beban lingkungan berhubungan dengan kondisi eksternal yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas dalam bekerja, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan kualitas udara. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga menurunkan efisiensi dan motivasi kerja. Pengelolaan lingkungan yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang optimal.

C. Intention to Stay

1. Pengertian *Intention to Stay*

Intention to Stay mengacu pada keinginan dan keputusan seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu. Konsep ini mencerminkan tingkat komitmen dan kepuasan individu terhadap lingkungan kerja, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Anter dan Lopian (2016), menjelaskan bahwa *intention to stay* menggambarkan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi tempat ia bernaung saat ini. Keinginan ini mencerminkan loyalitas dan komitmen individu terhadap perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta prospek karir yang jelas. Sedangkan menurut Monica (2020), menjelaskan bahwa *intention to stay* Merupakan kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di dalam sebuah organisasi, di mana karyawan memilih bertahan hingga situasi tertentu memaksa karyawan keluar atau meninggalkan perusahaan karena alasan spesifik.

Intention to stay juga bisa diartikan sebagai keputusan yang diambil oleh seorang karyawan untuk terus mempertahankan pekerjaannya dalam suatu organisasi (Ferdian *et al.*, 2022). Keputusan ini mencerminkan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan yang mendukung, serta prospek karir yang jelas. Selain itu Santoso dan Yuliantika (2022), juga menjelaskan *intention to stay* sebagai kesediaan karyawan yang muncul secara sadar dan penuh pertimbangan, untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Hal ini mencerminkan kemungkinan besar karyawan akan terus bertahan di posisi atau pekerjaan yang sedang dijalani.

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan jika *intention to stay* merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan keinginan dan keputusan karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Konsep ini menunjukkan tingkat komitmen dan loyalitas individu terhadap perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, prospek karir, serta kondisi internal dan eksternal lainnya. Kesediaan ini tidak muncul secara spontan, melainkan melalui pertimbangan matang terkait pengalaman kerja karyawan.

2. Faktor yang memengaruhi *Intention to Stay*

Untuk memahami lebih dalam mengenai *intention to stay*, penting untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Menurut Aboobaker *et al.*, (2019), menyatakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi *intention to stay*

adalah Beban Kerja, Beban kerja yang dimaksud mencakup elemen-elemen terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalani karyawan, seperti kepuasan terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta peluang pengembangan karir dalam organisasi.

Sedangkan Castle *et al.*, (2007), mengemukakan bahwa sistem imbalan yang mencakup kompensasi finansial dan non-finansial merupakan salah satu penentu tingkat kepuasan kerja bagi *Certified Nursing Assistants* (CNA). Kepuasan kerja pada gilirannya terbukti menjadi prediktor kuat untuk niat keluar (*intention to leave*). Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga berperan sebagai faktor kunci dalam memperkuat niat karyawan untuk tetap berada dalam organisasi."

3. Indikator *Intention to Stay*

Untuk memahami konsep *intention to stay* secara komprehensif, penting untuk mengenali indikator-indikator yang menjadi penentu utama dalam mempertahankan karyawan di sebuah organisasi. Menurut Putra (2012) (dalam Santoso dan Yuliantika, 2022), juga menjelaskan bahwa indikator yang bisa digunakan dalam mengukur *intention to stay* adalah sebagai berikut:

a. *Thinking this Job*

Thinking This Job mencerminkan sejauh mana karyawan melihat pekerjaan saat ini sebagai bagian penting dalam perjalanan karier karyawan. Faktor utama dalam indikator ini adalah bagaimana karyawan mengevaluasi pekerjaan karyawan dalam konteks jangka panjang. Ketika karyawan merasa puas dengan

tanggung jawab yang diemban dan melihat relevansi pekerjaan dengan tujuan karier pribadi, maka kecenderungan untuk bertahan semakin besar.

b. *Thinking to Stay*

Thinking to Stay menggambarkan tingkat komitmen karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keputusan ini dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, serta faktor eksternal, seperti stabilitas pekerjaan dan prospek karier di perusahaan. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan, maka intensi untuk bertahan akan semakin kuat.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil	Identitas Jurnal
Anton Budi Santoso dan Rilfa Yuliantika (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Intention to stay</i> (Studi Kasus Pengemudi Gojek di Kota Bandung)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . Kompensasi yang memadai meningkatkan loyalitas tenaga sales, sementara beban kerja yang seimbang juga berkontribusi terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap <i>intention to stay</i> .	Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), Vol 6 No. 3, Hal. 1407-1422, 2022.
Ratu Tyas dan Widiartanto (2018)	Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Yang Diterima Terhadap <i>Intention to stay</i> Karyawan Produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill Yokhebed Ernest	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> tenaga sales. Kompensasi yang memadai meningkatkan loyalitas tenaga sales, sementara beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Analisis simultan juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>intention to stay</i> .	Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 7 No.2, Hal. 1-13, 2018.

Rizky Josua Ello dan Ni Putu Nursiani (2024)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan CV. Timor Makmur Pangan.	Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di CV. Timor Makmur Pangan Kupang. Sehingga penelitian ini bisa dikatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i> .	GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, Volume 5 No.2, 435-444, 2024.
Nurul Hidayatin Nisa dan Ayu Febriyanti (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja dan <i>turnover intention</i> . Temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan</i> , Volume 13 No. 2, Hal. 97-110, 2019.
Rini Fitriantini dan Agusdin (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram.	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar keinginan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan, dan sebaliknya. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap <i>intention to stay</i> .	<i>Jurnal Distribusi</i> , Vol 8 No.1, 23-38, 2020.
Adi Winata Kusuma Praja dan Retno Purwani Setyaningrum (2024)	<i>The Effect Of Work Demands, Workload And Transformational Leadership Style On Intention to stay</i>	Penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>job demands</i> dan <i>workload</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> dan kepuasan kerja. Kepuasan	<i>Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)</i> Vol. 7 No. 2, Hal. 3856-3868, 2024.

	<i>Mediated By Job Satisfaction In Hr Managers Of Automotive Companies In Bekasi Regency</i>	kerja terbukti memediasi hubungan antara <i>job demands</i> dan <i>workload</i> terhadap <i>intention to stay</i> . Namun, gaya kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap <i>intention to stay</i> maupun kepuasan kerja.	
Ayu Nike Retnowati dan Rahmi Nur Utami (2023)	Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Intention to stay</i> Karyawan PT. Soka Cipta Niaga	Penelitian ini menemukan bahwa <i>workload</i> berada pada kategori tinggi, namun pengaruhnya terhadap <i>intention to stay</i> hanya sebesar 1,2%. Sebaliknya, <i>job satisfaction</i> yang berada pada kategori cukup rendah memiliki pengaruh yang signifikan, yaitu sebesar 40,7%. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan pengaruh sebesar 37,2% terhadap <i>intention to stay</i> . Secara simultan <i>workload</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> karyawan.	<i>Economics Professional in Action</i> (E-Profit). Vol. 5 No.1, Hal. 21-26, 2023.
Refky Yudishtira Rusandi (2023)	Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap <i>Intention to Stay</i>	Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (<i>intention to stay</i>). Beban kerja yang dikelola dengan baik juga berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, sehingga karyawan lebih cenderung bertahan di perusahaan.	Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, Vol 4 No.2, Hal. 117-128, 2023.

Revaldi Bogar dan Sofia A P Sambul (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk- Manado	Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk Manado.	Jurnal Productivity, Volume 2 No.4, 342-347, 2021.
---	--	--	--

F. Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini, konsep *intention to stay* karyawan tenaga sales ban di Kota Palembang dikaji melalui dua variabel penting, yaitu kompensasi dan beban kerja. Kompensasi, yang mencakup penghargaan finansial dan non-finansial, berperan dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan harapan karyawan, sikap positif ini meningkatkan loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Sementara itu, beban kerja berkaitan erat dengan persepsi kontrol karyawan terhadap pekerjaan karyawan. Beban kerja yang realistis dan sesuai kapasitas individu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, sehingga memperkuat niat karyawan untuk bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu panjang.

Kompensasi merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi yang memadai tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang merupakan faktor penting dalam

intention to stay. Menurut Koni dan Albayan, (2021: 105), kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas lain yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas dedikasi dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima adil dan kompetitif, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak sebanding dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan, karyawan mungkin merasa tidak dihargai dan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang sistem kompensasi yang tidak hanya kompetitif tetapi juga sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan stabilitas tenaga kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian Tyas dan Widiartanto (2018), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Santoso dan Yuliantika (2022), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Kompensasi yang memadai akan meningkatkan loyalitas tenaga sales untuk bertahan di suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap *Intention To Stay* Pada Tenaga Sales Ban Di Kota Palembang

Selain kompensasi, salah satu faktor yang juga berperan dalam *intention to stay* seorang pekerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan variabel penting lainnya yang memengaruhi *intention to stay*. Beban kerja yang optimal

menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan. Hart dan Staveland sebagaimana dikutip oleh Tarwaka, (2017: 107), menjelaskan bahwa beban kerja melibatkan tuntutan fisik dan mental yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Tuntutan ini mencakup aspek kuantitatif, seperti jumlah tugas yang harus diselesaikan, serta aspek kualitatif, seperti tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini dan Agusdin (2020), juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal ini menunjukkan jika beban kerja melebihi kapasitas individu, karyawan cenderung merasa terbebani dan kehilangan kendali atas pekerjaannya, yang berdampak negatif pada kesejahteraan dan motivasi karyawan. Hal ini tentunya akan membuat kemauan karyawan untuk bertahan di perusahaan akan semakin menurun dan akan lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang baru yang lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menyatakan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Intention to Stay* Pada Tenaga Sales Ban Di Kota Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (kompensasi dan beban kerja) dengan variabel dependen (*intention to stay*). Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memahami bagaimana kompensasi dan beban kerja memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur data secara numerik, menganalisis hubungan antara variabel, dan menggeneralisasi temuan ke populasi yang lebih luas (Creswell, 2014:67).

B. Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:25) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Tenaga Sales Ban di Kota Palembang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:26). Sampel diperlukan ketika populasinya besar, sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*

sampling. Karakteristik sampel yang ditentukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Responden Merupakan karyawan tetap
- b. Responden telah bekerja minimal 1 tahun

C. Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:124), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, atau kuesioner. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden penelitian melalui instrumen yang dirancang secara spesifik untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu kompensasi, beban kerja, dan *intention to stay*. Dalam konteks ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi subjek penelitian. Data ini mencakup persepsi responden terhadap kompensasi yang diterima, beban kerja yang dialami, dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi

Sementara itu data sekunder, menurut Umar (2013:117), adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan biasanya telah tersedia dalam bentuk publikasi seperti laporan, jurnal, maupun dokumen resmi lainnya. Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang sudah tersedia dan relevan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder dapat berupa jurnal akademik, buku, laporan perusahaan, serta publikasi dari lembaga resmi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) atau Kementerian Ketenagakerjaan. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung analisis penelitian dengan memberikan konteks teoritis serta memperkuat temuan dari data primer yang telah dikumpulkan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2018:230), kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Metode ini dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan kepada responden. Jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner akan diukur menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut:

Skor 1 = Sangat tidak Setuju

Skor 2 = Tidak Setuju

Skor 3 = Netral

Skor 4 = Setuju

Skor 5 = Sangat Setuju

E. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel penelitian merupakan atribut atau karakteristik yang dapat diukur maupun diamati yang digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan fenomena yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2011: 38), variabel penelitian dibedakan menjadi dua klasifikasi utama, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terhadap perubahan pada variabel lain,

sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan variabel independen. Dalam penelitian, variabel independen sering kali digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan, di mana dua di antaranya merupakan variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *intention to stay* (Y). Variabel kompensasi mencakup aspek-aspek seperti gaji, tunjangan pendapatan, fasilitas, dan insentif yang diterima karyawan. Variabel beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, beban waktu, serta beban emosional yang dirasakan karyawan selama bekerja. Sementara itu, variabel *intention to stay* mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan, yang dapat diukur melalui indikator seperti *Thinking this job* dan *Thinking to stay*.

Tabel 3. 1

Tabel Instrumen Penelitian

Variabel dan definisi	Indikator	Pernyataan
Kompensasi Merupakan berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau Perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasi, keterampilan dan kontribusi pemikiran serta kreativitas yang karyawan sumbangkan (Nurmansyah, 2021:1)	Gaji	1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban. 2. Saya merasa gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.
	Tunjangan Pendapatan	1. Perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan yang memadai bagi saya dan keluarga. 2. Nilai tunjangan yang diberikan perusahaan

Variabel dan definisi	Indikator	Pernyataan
		sangat penting bagi saya.
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung pelaksanaan kerja 2. Alat kerja yang disediakan perusahaan mudah digunakan.
	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha yang saya lakukan. 2. Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik
Beban Kerja	Beban Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan fisik dalam pekerjaan (seperti durasi kerja dan aktivitas berat) membuat saya merasa lelah. 2. Pekerjaan saya menuntut ketahanan fisik yang tinggi
Merupakan total tugas yang diberikan kepada seorang individu, baik yang melibatkan aspek fisik maupun mental, yang menjadi kewajiban untuk diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Mahawati dan Yuniwati 2021:4)	Beban Kognitif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi dalam memahami spesifikasi produk yang akan dijual. 2. Saya sering merasa tertekan dalam mengelola berbagai informasi saat bekerja.
	Beban Emosional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering mengalami tekanan emosional ketika menghadapi pelanggan yang bersikap kurang ramah atau kasar.

Variabel dan definisi	Indikator	Pernyataan
		2. Saya sering merasa stres karena tekanan untuk mencapai target.
	Beban Sosial	1. Saya sering menghadapi konflik dengan rekan kerja atau pelanggan yang mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja. 2. Saya sering merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan sosial saya.
	Beban Lingkungan	1. Saya sering mengalami ketidaknyamanan saat bekerja akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif. 2. Saya menghadapi tantangan dalam bekerja karena kondisi lingkungan yang bising dan mengganggu kenyamanan.
<i>Intention to stay</i> Merupakan kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di dalam sebuah organisasi, di mana karyawan memilih bertahan hingga situasi tertentu memaksa karyawan keluar atau meninggalkan perusahaan karena alasan spesifik. Monica (2020)	<i>Thinking this job</i>	1. Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini 2. Saya merasa puas dengan bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
	<i>Thinking to stay</i>	1. Saya merasa perusahaan ini memberikan cukup alasan untuk saya bertahan dalam jangka panjang 2. Meskipun saya mendapatkan tawaran dari perusahaan lain, saya

Variabel dan definisi	Indikator	Pernyataan
		lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan ini.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2021:115) menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pada kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Teknik yang digunakan adalah Pearson Product Moment Correlation. Jika nilai sig. < 0.05 , maka item dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian kuantitatif, reliabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data (seperti kuesioner) memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika diulang dalam kondisi yang serupa. Instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten dalam pengulangan yang berbeda, serta tidak dipengaruhi oleh kondisi-kondisi temporer atau subjektivitas responden (Sugiyono, 2021:134). Reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 , maka instrumen dianggap reliabel (Ghozali, 2021:117).

2. Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2021:119), analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan secara sistematis. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu *intention to stay* (Y).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini penting karena model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi residual normal. Apabila asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka hasil uji statistik tidak dapat diandalkan secara optimal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig./p-value) $> 0,05$, maka data residual terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig./p-value) $\leq 0,05$, maka data residual tidak terdistribusi normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau hubungan linear yang tinggi antar variabel independen, karena hal tersebut dapat menyebabkan bias dalam estimasi parameter. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b) Jika nilai VIF ≥ 10 atau nilai tolerance $\leq 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki kesalahan variabel (residual) yang memiliki varian tetap atau tidak (Ghozali, 2021:118). Dalam model regresi yang baik, error atau residual seharusnya memiliki varians yang konstan (homoskedastisitas). Jika varians residual tidak konstan atau berubah-ubah, maka terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien dan hasil uji statistik menjadi tidak valid. Metode yang digunakan adalah Glejser Test. Jika nilai sig. > 0.05 , maka data bebas heteroskedastisitas (Ghozali, 2021:120).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (*intention to stay*) (Ghozali, 2021:121). Persamaan dasar regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2 +e$$

Dimana:

Y: *Intention to stay*

a: Konstanta

b₁: Koefisien regresi kompensasi

X₁: Kompensasi

b₂: Koefisien regresi beban kerja

X₂: Beban Kerja

e: Error

5. Uji Kelayakan Model

a. Uji Simultan (F-Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi (Ghozali, 2021:127). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, dan F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, dan F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:122) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dan semakin mendekati 0, maka semakin kecil kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

6. Uji Hipotesis (uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian parsial (uji t). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021:125). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, dan t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, dan t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Penelitian

Penelitian ini memakai data penelitian primer yang didapat lewat penyebaran kuisisioner yang ditujukan pada Tenaga Sales Ban di Kota Palembang sebagai objek penelitian. Setelah dilakukan penyebaran kuisisioner, didapatkan 150 responden namun data yang dapat digunakan hanya sebanyak 135 responden dikarenakan 15 responden lainnya belum memenuhi kriteria sampel yang telah ditentukan. Penulis melakukan penyebaran dengan melakukan kunjungan pada beberapa tempat bekerja para sales ban di kota Palembang, selain mendatangi tempat kerja para karyawan penulis juga melakukan penyebaran melalui Whatsapp dengan mengirimkan link kuisisioner. Link yang digunakan untuk penyebaran kuisisioner adalah

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXF1CjzgeYJSJFe6nETiVKTdLa00fnz3Abvsd_jK1MFKdeog/viewform.

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Suatu data dapat dikatakan sebagai data yang valid ketika hasil olahan data menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Pada pengolahan data ini, terdapat 135 responden yang diteliti. Untuk memperoleh nilai r tabel, derajat kebebasan (df) dihitung memakai rumus $df = n - 2$ yang dimaksud dari n ialah

jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian. Dikarenakan penelitian ini menggunakan 135 responden maka $Df = 135 - 2 = 133$ pada tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan nilai r tabel sebesar 0,1690. Berikut adalah hasil uji validitas pada setiap variabel.

Tabel 4. 1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

	r hitung	r tabel	Validitas
X1.1	0,778	0,1690	Valid
X1.2	0,742	0,1690	Valid
X1.3	0,793	0,1690	Valid
X1.4	0,746	0,1690	Valid
X1.5	0,778	0,1690	Valid
X1.6	0,742	0,1690	Valid
X1.7	0,793	0,1690	Valid
X1.8	0,746	0,1690	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS,2025

Sesuai dengan tabel 4.5, Data kuisioner pada 8 pertanyaan mengenai variabel kompensasi yang telah diolah sebelumnya menggunakan program SPSS versi 21 dapat dikatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja

	r hitung	r tabel	Validitas
X2.1	0,684	0,1690	Valid
X2.2	0,628	0,1690	Valid
X2.3	0,807	0,1690	Valid
X2.4	0,655	0,1690	Valid
X2.5	0,431	0,1690	Valid
X2.6	0,684	0,1690	Valid
X2.7	0,628	0,1690	Valid
X2.8	0,807	0,1690	Valid
X2.9	0,655	0,1690	Valid
X2.10	0,431	0,1690	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

Sesuai dengan tabel 4.6, Data kuisisioner pada 10 pertanyaan mengenai variabel Beban Kerja yang telah diolah sebelumnya menggunakan program SPSS versi 21 dapat dikatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. 3**Hasil Pengujian Validitas Variabel *Intention to Stay***

	r hitung	r tabel	Validitas
Y1.1	0,702	0,1690	Valid
Y1.2	0,749	0,1690	Valid
Y1.3	0,599	0,1690	Valid
Y1.4	0,621	0,1690	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

Sesuai dengan tabel 4.7, Data kuisioner pada 4 pertanyaan mengenai variabel *intention to stay* yang telah diolah sebelumnya menggunakan program SPSS versi 21 dapat dikatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memperkirakan sejauh mana sebuah kuesioner dapat mencerminkan indikator-indikator dari suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel apabila respon yang diberikan oleh individu terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut tetap konsisten dan tidak berubah dari waktu ke waktu. Reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 , maka instrumen dianggap reliabel (Ghozali, 2021:117).

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N (item)	Nilai minimum	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	8	0,60	0,898	Reliabel
Beban Kerja	10	0,60	0,841	Reliabel
<i>Intention to Stay</i>	4	0,60	0,761	Reliabel

Sumber: Data di olah, 2025

Sesuai pada Tabel 4.8 yang memberi tunjuk hasil uji reabilitas pada variabel, Kompensasi, Beban Kerja, dan *intention to stay*. Data yang telah diolah menggunakan IBM SPSS 21 memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,898 untuk variabel Kompensasi, 0,841 untuk variabel Beban Kerja, dan 0,761 untuk variabel *intention to stay*. Berdasarkan hasil olahan data maka dapat disimpulkan jika setiap variabel yang dipakai pada penelitian ini dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's alpha berada di atas 0,60.

C. Karakteristik Responden

Dari keseluruhan kuesioner yang disebar, didapatkan bahwa 135 kuesioner yang kembali dan dapat diolah, yang selanjutnya akan diuji dan dianalisis. Dibawah ini, disajikan analisis responden berdasarkan karakteristiknya masing-masing:

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur, akan diuraikan pada tabel 4.5

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	18	13,3%
2.	26-30 Tahun	22	16,3%
3.	31-35 Tahun	41	30,4%
4.	36-42 Tahun	29	21,5%
5.	>42 Tahun	25	18,5%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, kelompok usia 31–35 tahun mendominasi responden dengan jumlah 41 orang (30,4%), diikuti oleh 36–32 tahun sebanyak 29 orang (21,5%), dan >42 tahun sebanyak 25 orang (18,5%). Sementara itu, responden yang berusia 26–30 tahun berjumlah 22 orang (16,3%), dan usia 20–25 tahun berjumlah 18 orang (13,3%).

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diuraikan melalui pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	87	70%
2.	Perempuan	48	30%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan data di atas, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 87 orang atau 70% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan

berjumlah 48 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan dibandingkan perempuan. Lebih banyaknya jenis kelamin laki-laki daripada perempuan dikarenakan pekerjaan ini lebih menuntut kekuatan serta ketahanan fisik.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan, peneliti mengkategorikan responden menjadi tiga, yaitu seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	43	32%
2.	Diploma	37	27%
3.	S1	55	41%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, beberapa responden memiliki latar belakang pendidikan SMA berjumlah 43 orang atau 32%. Selanjutnya, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 37 orang atau 27%, dan yang berlatar belakang Strata 1 (S1) sebanyak 55 orang atau sebesar 41%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan tinggi, dan mayoritas berlatar belakang S1 yang dapat mencerminkan pemahaman yang lebih baik terhadap topik atau isu yang diteliti.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Dalam karakteristik responden berdasarkan lama kerja, peneliti mengkategorikan responden menjadi tiga, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4. 8
Karakteristik Responden Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-3 Tahun	34	25%
2.	3-5 Tahun	23	17%
3.	>5 Tahun	78	58%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan data lama kerja responden, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 78 orang atau 58%. Responden yang memiliki masa kerja antara 1–3 tahun berjumlah 34 orang (25%), sedangkan yang bekerja selama 3–5 tahun sebanyak 23 orang (17%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang dapat memberikan wawasan dan pemahaman lebih mendalam terhadap lingkungan kerja dan proses operasional di perusahaan.

5. Karakteristik responden berdasarkan gaji

Dalam karakteristik responden berdasarkan gaji, peneliti mengkategorikan responden menjadi empat, yaitu seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4. 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rp. 2.500.000-Rp. 3.000.000	10	7%
2.	Rp. 3.000.000-Rp. 3.500.000	65	48%
3.	Rp. 3.500.000-Rp. 4.000.000	25	19%
4.	Rp. >4.000.000	35	26%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan data pendapatan responden, sebagian besar responden memiliki penghasilan bulanan antara Rp 2.500.000–Rp 3.000.000 Hanya 10 responden (7%). Yang berpenghasilan antara Rp 3.000.000 hingga Rp 3.500.000, yaitu sebanyak 65 orang atau 48%. Sebanyak 25 responden (19%) berada pada kisaran pendapatan Rp 3.500.000–Rp 4.000.000, sementara 35 responden (26%) memiliki pendapatan di atas Rp 4.000.000. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendapatan menengah, yang dapat mencerminkan stabilitas ekonomi dalam kelompok yang diteliti.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna mendapatkan verifikasi apakah model regresi terdistribusi normal tanpa gangguan variabel pengganggu atau residual. Dalam uji ini ditunjukkan agar mendapatkan model regresi yang baik yaitu bebas dari variabel pengganggu dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Uji Kolmogorov-Smirnov akan digunakan dalam analisis normalitas (Ghozali, 2021;196)

Tabel 4. 10

Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,807

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,807 dan berada jauh dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan residual data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna memverifikasi apakah terdapat keterkaitan satu sama lain dalam variabel bebas. Agar bisa terbebas dari Uji Multikolinearitas nilai toleransi harus lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. (Ghozali,2021;157)

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
Kompensasi	0,935	1,070	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja	0,935	1,070	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Sesuai dengan data yang sudah dilampirkan diatas, maka bisa dibuat simpulan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam variabel bebas pada penelitian ini, dikarenakan pada setiap variabel bebas memperoleh nilai VIF dibawah 10 serta memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dibuat supaya mendeteksi apakah terdapat ketidakseimbangan dari varians model regresi atau pada varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Pengujian ini bisa dilaksanakan memakai uji park, dengan prosedur antara lain: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka bisa dibuat simpulan yakni tidak ada masalah heteroskedastisitas, yang berarti model memenuhi asumsi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2021;178).

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
Kompensasi	0,793	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,457	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Sesuai dengan data yang sudah dilampirkan diatas, bisa dibuat simpulan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini, dikarenakan nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas berada diatas 0,05.

E. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel penelitian dalam studi ini meliputi Kompensasi, Beban Kerja, dan *intention to stay*. Hasil analisis statistik deskriptif terhadap data yang diperoleh akan diuraikan pada bagian berikut ini.

1. Variabel Kompensasi

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Variabel	Jawaban Responden						Rata – rata	Rata – rata variabel
	STS	TS	N	S	SS	N		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
K1	0	2	78	296	170	135	4,04	3,98
K2	0	10	159	216	115	135	3,70	
K3	0	16	90	260	160	135	3,89	
K4	0	4	63	188	325	135	4,29	

K5	0	2	78	296	170	135	4,04
K6	0	10	159	216	115	135	3,70
K7	0	16	90	260	160	135	3,89
K8	0	4	63	188	325	135	4,29

Sumber: Data primer diolah, 2025

Sesuai dengan tabel 4.12 diperoleh nilai rata – rata terendah pada item pertanyaan 2 dan 6 sebesar 3,70. Dimana pernyataan 2 berbunyi “Saya merasa gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.” Hal ini menunjukkan karyawan merasa gaji yang diterima belum sepenuhnya dapat menutupi pengeluaran tiap bulan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pernyataan 6 berbunyi “Alat kerja yang disediakan perusahaan mudah digunakan.”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesulitan dalam menggunakan alat kerja yang telah disediakan oleh perusahaan. Sedangkan rata - rata tertinggi terdapat pada item 4 dan 8 sebesar 4,29. Dimana pernyataan 4 adalah “Nilai tunjangan yang diberikan perusahaan sangat penting bagi saya.”. Hal ini menunjukkan jika uang tunjangan sungguh penting untuk membantu kurangnya gaji yang diterima untuk memenuhi keperluan karyawan. Selanjutnya pernyataan 8 berbunyi “Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

2. Variabel Beban Kerja

Tabel 4. 14

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Variabel	Jawaban Responden						Rata – rata	Rata – rata variabel
	STS (5)	TS (4)	N (3)	S (2)	SS (1)	N		
BK1	5	52	96	120	29	135	1,85	2,03
BK2	0	24	105	114	37	135	1,89	
BK3	5	56	105	110	30	135	2,26	
BK4	0	8	60	110	61	135	1,77	
BK5	10	24	99	122	33	135	2,13	
BK6	5	52	96	120	29	135	2,23	
BK7	0	24	105	114	37	135	2,07	
BK8	5	56	105	110	30	135	2,26	
BK9	0	8	60	110	61	135	1,77	
BK10	10	24	99	122	33	135	2,13	

Sumber: Data primer diolah,2025

Sesuai dengan data yang telah diolah dan lampirkan pada tabel 4.13, nilai rata-rata terendah ditemukan pada item pernyataan 4 dan 9 yaitu sebesar 1,77. Pernyataan 4 berbunyi, " Saya sering merasa tertekan dalam mengelola berbagai informasi saat bekerja." Hal ini menunjukkan jika karyawan tidak merasakan kesulitan dalam memahami apa saja informasi yang didapatkan ketika sedang melakukan aktivitas bekerja. Perusahaan dapat memberikan informasi dengan efektif sehingga dapat dipahami oleh karyawan dengan baik. Pernyataan 9 berbunyi "Saya sering mengalami ketidaknyamanan saat bekerja akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif." Hal ini menunjukkan jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan bekerja yang kondusif dan diharapkan dapat mendukung produktivitas, kesejahteraan, kesehatan fisik bahkan mental karyawan. Selanjutnya, item 3 dan 8 mencatatkan nilai tertinggi dengan nilai 2,26. Dimana pernyataan 3 berbunyi, " Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi

dalam memahami spesifikasi produk yang akan dijual." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu untuk memiliki konsentrasi yang tinggi serta pemahaman pada produk agar dapat mempromosikan peoduk-produk yang akan dijual dengan penjelasan yang maksimal. Selanjutnya pernyataan 8 adalah "Saya sering merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan sosial saya." Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan pada beban kerja yang diterima yang melebihi kapasitas individu untuk menyelesaikannya dalam waktu kerja yang wajar, sehingga mengganggu waktu istirahat, rekreasi, dan interaksi sosial.

3. Variabel *Intention to Stay*

Tabel 4. 15

Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Intention to Stay*

Variabel	Jawaban Responden						Rata – rata	Rata – rata variabel
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N		
its1	3	20	114	224	140	135	3,71	
its2	1	18	129	224	140	135	3,79	3,79
its3	3	4	66	240	250	135	4,17	
its4	5	26	99	224	120	135	3,51	

Sumber: Data primer diolah,2025

Menurut tabel 4.14 diperoleh nilai rata – rata terendah pada item pertanyaan ke 4 sebesar 3,51 dengan pernyataan "Meskipun saya mendapatkan tawaran dari perusahaan lain, saya lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan ini". Hal ini menyiratkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan perusahaan sekarang, namun beberapa karyawan cenderung tetap mempertimbangkan untuk pindah ke perusahaan lain. Sedangkan rata -rata tertinggi terdapat pada item ke 3 dengan pernyataan "Saya merasa perusahaan ini memberikan cukup alasan untuk saya

bertahan dalam jangka panjang”. Tingginya skor pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, khususnya dalam aspek komitmen afektif atau berorientasi jangka panjang. Ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan faktor-faktor yang membuat karyawan ingin tetap bertahan, baik dari segi lingkungan kerja, peluang karier, kompensasi, keseimbangan kerja-hidup, budaya organisasi, maupun hubungan antar rekan kerja.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis linear berganda ditunjukkan supaya bisa tahu arah kaitan variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2021;145).

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Unstandarized Coefficients</i>		
Variabel	B	Std. Error
<i>Constan</i>	9,165	1,590
Kompensasi	0,238	0,039
Beban Kerja	-0,069	0,033

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilampirkan pada tabel 4.15, sehingga persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini antara lain:

$$its = 9,165 + 0,238K - 0,069BK$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

- a. Konstanta (a) sebesar 9,165 memberi arti apabila variabel bebas Kompensasi dan Beban Kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat *intention to stay* adalah sebesar 9,165
- b. Kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,283. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh secara positif terhadap *Intention to Stay* (Y). Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika semakin tinggi nilai Kompensasi, maka semakin tinggi pula *intention to stay* karyawan.
- c. Beban Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,069. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh secara negatif terhadap *intention to stay* (Y). Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika semakin tinggi nilai Beban Kerja, maka semakin rendah pula *intention to stay* karyawan.

G. Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Menurut Ghozali (2021:148) tujuan dari Uji F yakni supaya menguji apakah persamaan model regresi bisa dipakai dalam melihat pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 4. 17

Hasil Uji F

Model	Df	F	Signifikasi
Regresion	2	25,371	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Sesuai dengan yang telah dilampirkan dalam tabel 4.16 didapatkan nilai F hitung sebesar 25,371 dimana nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,67.

Selanjutnya terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji yang sudah dilaksanakan maka bisa dibuat kesimpulan jika variabel Kompensasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan supaya bisa memperoleh informasi sejauh mana variabel-variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021:157).

Tabel 4. 18

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,527 ^a	0,278	0,267	2,086

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai Adjusted R Square sebesar 0,267 menunjukkan yakni 26,7% variasi pada variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Beban Kerja. Sementara itu, 73,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square yang rendah mengindikasikan jika model regresi yang digunakan masih tergolong rendah, sehingga perlu dilakukan pengembangan model lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh.

H. Uji Hipotesis (Uji t)

Sugiyono (2020;351) menyatakan jika uji t atau t-test adalah pengujian statistika yang dipakai supaya mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 19

Hasil Uji t

Variabel	t	Signifikasi	Keterangan
Kompensasi	6,055	0,000	H ^a diterima
Beban Kerja	-2,085	0,039	H ^a diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,238 yang menyatakan jika terdapat hubungan positif. Tingkat signifikansi untuk variabel Kompensasi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya untuk nilai t hitung pada variabel ini diperoleh 6,055 dimana t hitung dalam variabel ini lebih besar dari t tabel (1,656). Berdasarkan hasil olahan data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan jika Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan sales ban di kota Palembang.

Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,069 yang menyatakan jika terdapat hubungan yang negatif. Tingkat signifikansi untuk variabel Beban Kerja adalah 0,039 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya untuk nilai t hitung pada variabel ini diperoleh -2,085 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (-1,656). Berdasarkan hasil olahan data yang sudah dilaksanakan, maka bisa dibuat kesimpulan jika Beban Kerja mempunyai

pengaruh secara negatif dan signifikan pada *intention to stay* karyawan sales ban di kota Palembang.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Intention to Stay* karyawan sales ban di kota Palembang

Hasil pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan jika Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,055 > t$ tabel $1,656$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien regresi sebesar $0,238$. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian (H1) yang berbunyi Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay* karyawan sales ban di kota Palembang dinyatakan diterima. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin besar keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Temuan ini mendukung teori bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi tidak hanya dipandang dari sisi finansial, tetapi juga bisa mencakup insentif non-materi seperti penghargaan, tunjangan, atau kesejahteraan kerja (Akbar, 2017). Selain itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap *intention to stay*, diperkuat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian lain yang serupa adalah milik Walida (2024) serta Maharani (2023) yang juga menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *intention to stay* karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai terbukti memiliki pengaruh positif terhadap

niat karyawan untuk tetap bekerja (*intention to stay*), karena tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga menciptakan rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, dan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Baik kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun kompensasi non-finansial seperti penghargaan dan kesejahteraan kerja, secara signifikan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan sales ban di Kota Palembang. Hasil ini sejalan dengan beberapa teori yang relevan mengenai hubungan antara kompensasi dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Salah satu teori yang mendukung hasil ini adalah Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh Adams (1965). Menurut teori ini, karyawan akan merasa puas dan cenderung bertahan dalam suatu organisasi apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan usaha, waktu, dan kontribusi yang telah diberikan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to Stay* karyawan sales ban di kota Palembang.

Berdasarkan hasil uji regresi dalam penelitian ini, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $-2,085 > t$ tabel $1,656$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$, serta koefisien regresi sebesar $-0,069$. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian (H2) yang berbunyi Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *intention to stay* karyawan sales ban di kota Palembang dinyatakan diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka

semakin rendah kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriantini dan Agusdin (2020) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Dalam penelitiannya, dijelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman, stres, dan kelelahan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Nisa & Febriyanti (2019) yang mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan kelelahan kerja dan secara tidak langsung menurunkan niat untuk tetap bekerja (*intention to stay*). Hasil ini memperkuat teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa tingkat beban kerja yang tidak seimbang dapat mengganggu motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi cenderung menimbulkan burnout atau kelelahan emosional yang berkelanjutan, yang berakibat pada menurunnya kepuasan kerja dan loyalitas. Ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik maupun mental maka karyawan akan mulai mempertimbangkan alternatif lain yang lebih seimbang dan mendukung kualitas hidup karyawan secara menyeluruh. Hasil ini juga sejalan dengan pendekatan *Job Demands-Resources Model* (JD-R) dari Bakker dan Demerouti (2007) yang menyatakan bahwa pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan sumber daya kerja yang minim akan meningkatkan risiko

turnover intention. Dalam konteks ini, beban kerja yang berat tidak hanya berdampak pada aspek fisik, tetapi juga dapat melemahkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.

B. Keterbatasan Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, antara lain:

1. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup hal ini dapat membatasi peluang peneliti untuk mendapatkan informasi lebih lengkap terkait variabel yang diteliti.
2. Terdapat kemungkinan bahwa variabel-variabel independen lain, diluar model penelitian yang juga turut mempengaruhi variabel dependen, namun luput dari pengamatan peneliti.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menyebarkan kuisisioner perihal Pra-survey maupun kuisisioner yang digunakan untuk pengujian data penelitian secara merata agar data yang terkumpul dapat merepresentasikan

seluruh kelompok responden yang dituju dan menghindari bias yang mungkin timbul akibat distribusi yang tidak merata.

C. Saran

Berdasarkan Kesimpulan dan keterbatasan yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan kombinasi kuisioner terbuka dan tertutup atau melengkapi Teknik pengumpulan data dengan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dari responden.
2. Penelitian lebih lanjut bisa mendapat pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay*, dengan memasukan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi *intention to stay* karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, dan sebagainya.
3. Jumlah responden dalam pra survey kurang mencukupi. Sehingga tidak dapat memberikan gambaran fenomena terkait variabel penelitian secara mendalam

D. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengelolaan tenaga kerja di sektor penjualan otomotif seperti sales ban. Berdasarkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, serta beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*, maka implikasi yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori dan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan. Hal ini selaras dengan model Job Demands–Resources (JD-R) yang menyebutkan bahwa sumber daya seperti kompensasi dapat menurunkan tekanan kerja, sementara tuntutan pekerjaan seperti beban kerja dapat meningkatkan stres dan menurunkan loyalitas. Temuan ini juga mendukung studi Castle et al. (2007) dan Aboobaker et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap imbalan dan keseimbangan beban kerja merupakan prediktor kuat terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan.

2. Implikasi Praktis bagi Perusahaan

Perusahaan distributor ban sebaiknya mempertimbangkan untuk menyesuaikan kebijakan kompensasi agar lebih menarik dan kompetitif. Pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian kerja dapat memotivasi tenaga penjual untuk bekerja lebih optimal. Perusahaan juga perlu memantau serta mengelola beban kerja karyawan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dan tidak mempersulit karyawan untuk mendapatkan kinerja yang lebih optimal.

3. Implikasi bagi Karyawan

Temuan ini juga menyadarkan karyawan akan pentingnya memperhatikan kesesuaian antara beban kerja yang diterima dengan kompensasi yang diperoleh. Karyawan didorong untuk secara aktif menyampaikan aspirasi dan umpan balik kepada manajemen terkait kondisi kerja mereka, sebagai bentuk partisipasi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

4. Implikasi bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan ruang bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi *intention to stay*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keterlibatan kerja (*employee engagement*). Selain itu, pengujian lebih lanjut dapat dilakukan dalam sektor industri berbeda atau dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif untuk memperkaya pemahaman konteks niat bertahan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality And Behavior*. Open University Press.
- Aliah, N., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Boga Mamih. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(4), 152–160. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.482>
- Anter, C., & Lopian, S. (2016). Analyzing The Effect Of Employee Compensation On Employee Intention To Stay (Study in Bank SulutGo Head Office). *Jurnal EMBA*, 39(2), 39–45.
- Astuti, R. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5.
- Astuti, T., Helmi, A. F., & Riyono, B. (2023). Differences in Organizational Behavior amongst Startup and Established Company: A Literature Review. *Buletin Psikologi*, 31(2), 173. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.82949>
- Azhari, V., & Kasmir, D. (2018). *Azhari dan Kasmir 362-370 Jurnal SWOT. VIII(2)*.
- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). Job Satisfaction of Nurse Aides in Nursing Homes: Intent to Leave and Turnover. *The Gerontologist*, 47, 193–204.
- Ello, J., & Nursiani, N. P. (2024). The Influence Work Stress and Workload To Turnover Intention on Employees CV. Timor Makmur Pangan Kupang Koresponden : a). *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5, 97–110. www.gallup.com
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurna Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Ferdian, F., Abrian, Y., Suyuthie, H., Kasmita, K., & Sinensis, R. A. (2022). The Effect of Work Compensation on Intention to Stay in the Hotel Industry During

- the COVID 19 Pandemic with Job Embeddedness as Mediation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(1), 60–73. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i1.2134.2022>
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. In *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Garba Ibrahim, M., Hilman, H., & Kaliappen, N. (2016). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & James, H. D. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. UR Press.
- Irawati, R., Arimbi, D., Prodi, C., Bisnis, A., Politeknik, T., Batam, N., Yani, J. A., & Tering, T. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA*.
- Koni, A., & Albayan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya INSansi (MSDI) (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)*. Widina Bhakti Persada. www.penerbitwidina.com
- Mahawati, E., & Yuniwati, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manajemen, J., Bisnis, dan, Langgeng Ratnasari, S., Sutjahjo, G., Studi Magister Manajemen, P., Pascasarjana, P., Riau Kepulauan, U., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasi, B., Kerja, L., & Pegawai, K. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 1(4), 593–602. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Masrohatin, S. (2013). *Kompensasi dan Revitalisasi Kinerja Dosen*. STAIN Jember Press.
- Monica, D. S. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention To Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang)*. Universitas Putra Bangsa.
- Mowday, R. T., & Strers, R. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.

- Munandar, A. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nisa, N., & Febriyanti, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurmansyah. (2021). *Manajemen Kompensasi*. CV Eureka Media Aksara.
- Pramono, T. S. (2020). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. 1(6). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Rachman, A. N., Musa, A. E., & Latiep, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Nas Media Indonesia.
- Rohman, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rosita, S., & Aira, D. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wida Publishing. <https://widapublishing.com>
- Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Saptaputra, S., & Vitalistyawati, L. P. (2020). *Ergonomi dan Lingkungan Kerja*. CV. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/374263111>
- Septiani, S., & Senoaji, F. (2024). *Manajemen Kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka. <https://www.researchgate.net/publication/377110435>
- Setiyana, R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH ACEH BARAT. In *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)* (Vol. 6, Issue 3).
- Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com

Tarwaka. (2017). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.

Vanchapo, A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.

Widyandito, A. (n.d.). CRITERIA FOR OFFERING 10 TYPES OF COMPENSATION AND MEASURING MANAGER PERFORMANCE ACROSS DIFFERENT MANAGEMENT LEVELS. In *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* (Vol. 2).

Yudishtira Rusandi, R., & Yanto, Y. (2023). Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Intention to Stay. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(02), 117–128. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i02.884>

Zunaidah, & Susetya, D. (2020). *Kompensasi*. Unsri Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di kota Palembang.

Kepada Yth. Bapak dan Ibu di Kota Palembang

Dengan hormat, Saya Kristianto Susilo adalah mahasiswa jurusan manajemen, fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Khatolik Musi Charitas sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga sales ban di Kota Palembang”. Dalam rangka pengumpulan data guna menyelesaikan penyusunan skripsi yang sedang saya kerjakan, saya sangat mengharapkan kesediaan bapak dan ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan bapak dan ibu dalam membantu mengisi kuisisioner ini dengan baik saya ucapkan terima kasih.

Bagian 2. Identitas Responden

1. Umur :
 - 20 – 25 Tahun
 - 26 – 30 Tahun
 - 31 – 36 Tahun
 - 37 – 42 Tahun
 - > 42 Tahun
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Pendidikan :
 - SMA/ Sederajat
 - Diploma

- S1/ Sederajat
4. Masa Kerja :
- 1 – 3 Tahun
 - 3 – 5Tahun
 - >5 Tahun
5. Besaran gaji yang anda dapatkan pada tiap bulan:
- Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000
 - Rp. 3.000.000 – Rp. 3.500.000
 - Rp. 3.500.000 – Rp 4.000.000
 - >Rp. 4.000.000

Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Gaji						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban.					
2	Saya merasa gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
Tunjangan						
3	Perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan yang memadai bagi saya dan keluarga.					
4	Nilai tunjangan yang diberikan perusahaan sangat penting bagi saya.					
Fasilitas						
5	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung pelaksanaan kerja					
6	Alat kerja yang disediakan perusahaan mudah digunakan.					

Insentif					
7	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha yang saya lakukan.				
8	Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik				

Beban Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Beban Fisik						
1	Saya merasa lelah secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Pekerjaan saya menuntut ketahanan fisik yang tinggi					
Beban Kognitif						
3	Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi dalam memahami spesifikasi produk yang akan dijual.					
4	Saya sering merasa tertekan dalam mengelola berbagai informasi saat bekerja.					
Beban Emosional						
5	Saya sering mengalami tekanan emosional ketika menghadapi pelanggan yang bersikap kurang ramah atau kasar..					
6	Saya sering merasa stres karena tekanan untuk mencapai target.					
Beban Sosial						
7	Saya sering menghadapi konflik dengan rekan kerja atau pelanggan yang mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja.					
8	Saya sering merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan sosial saya.					

	Beban Lingkungan					
9	Saya sering mengalami ketidaknyamanan saat bekerja akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif.					
10	Saya menghadapi tantangan dalam bekerja karena kondisi lingkungan yang bising dan mengganggu kenyamanan.					

Intention to stay

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Thinking this job						
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini					
2	Saya merasa puas dengan bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan.					
Tunjangan						
3	Saya merasa perusahaan ini memberikan cukup alasan untuk saya bertahan dalam jangka panjang.					
4	Meskipun saya mendapatkan tawaran dari perusahaan lain, saya lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan ini.					

Lampiran 2. Tabulasi data kuisioner Kompensasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total x1
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	4	4	5	5	4	4	5	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
3	4	4	5	3	4	4	5	32
4	4	2	3	4	4	2	3	26

4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	5	4	3	3	5	4	30
4	3	3	5	4	3	3	5	30
5	3	5	5	5	3	5	5	36
4	3	3	4	4	3	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	3	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
3	3	2	2	3	3	2	2	20
5	3	5	5	5	3	5	5	36
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	5	4	3	4	5	32
5	4	4	4	5	4	4	4	34
3	3	3	5	3	3	3	5	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	5	4	3	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	5	3	5	4	5	3	5	34
4	5	3	5	4	5	3	5	34

4	3	4	5	4	3	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	4	4	5	5	4	4	5	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
3	4	4	5	3	4	4	5	32
4	4	2	3	4	4	2	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	5	4	3	3	5	4	30
4	3	3	5	4	3	3	5	30
5	3	5	5	5	3	5	5	36
4	3	3	4	4	3	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	3	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
3	3	2	2	3	3	2	2	20
5	3	5	5	5	3	5	5	36
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	5	4	3	4	5	32
5	4	4	4	5	4	4	4	34

3	3	3	5	3	3	3	5	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	5	4	3	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	5	3	5	4	5	3	5	34
4	5	3	5	4	5	3	5	34
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	4	5	4	4	4	5	34
3	2	3	4	3	2	3	4	24
4	3	5	5	4	3	5	5	34
4	3	5	5	4	3	5	5	34
4	5	5	5	4	5	5	5	38
3	3	4	4	3	3	4	4	28
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	3	4	5	4	3	4	5	32
3	3	4	4	3	3	4	4	28
3	3	3	5	3	3	3	5	28
4	2	3	3	4	2	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	4	4	5	34

3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	12
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	28
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	14
3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	24
4	1	3	1	2	4	1	3	1	2	22
4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	30
4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	28
4	2	1	1	3	4	2	1	1	3	22
2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	18
1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	2	4	1	3	4	2	4	1	3	28
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	24

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	20
4	1	4	1	3	4	1	4	1	3	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	18
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	32
3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26
4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	12
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22
1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18
1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	16
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	14
2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	16

3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	22
2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	20
2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	22
1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	16
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22
3	3	4	4	1	3	3	4	4	1	30
1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	16
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18
2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	24
2	3	2	1	4	2	3	2	1	4	24
1	2	2	2	5	1	2	2	2	5	24
3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	24
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	12
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	20
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	12
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18

2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	18
2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	20
2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	22
2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	22
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18
3	4	3	2	1	3	4	3	2	1	26
2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	18
2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	16
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12
3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	22
1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	16
2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	18
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	26
3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	28
2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	20
2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	18
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	12
1	2	1	2	4	1	2	1	2	4	20
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	24
4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	32
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18
2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	26

1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	18
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	22
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	14
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18
2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	18
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	16
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	24
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	28
1	2	2	3	5	1	2	2	3	5	26

Lampiran 4. Tabulasi Data *Intention to Stay* (Y1)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	total Y
5	4	5	4	18
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
2	3	4	5	14
2	3	3	4	12
1	4	1	4	10
4	4	4	4	16

4	3	4	3	14
4	3	5	4	16
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
3	3	4	2	12
2	5	5	5	17
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
4	5	4	5	18
5	3	3	2	13
5	5	5	5	20
5	3	3	4	15
3	3	4	3	13
5	5	5	5	20
3	3	3	4	13
2	3	3	3	11
4	3	4	4	15
4	4	5	5	18
3	5	5	5	18
5	4	5	5	19

4	3	4	4	15
2	3	5	4	14
4	3	3	4	14
5	4	3	5	17
4	5	5	3	17
5	5	4	4	18
4	4	4	3	15
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
3	4	4	5	16
3	3	3	3	12
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
5	3	4	1	13
2	4	3	3	12
4	5	4	4	17
4	3	3	3	13
3	2	3	3	11
3	4	4	3	14
4	4	4	4	16
3	4	3	2	12
1	3	3	4	11
5	3	3	4	15
3	3	4	3	13

5	5	5	5	20
3	3	3	4	13
2	3	3	3	11
4	4	5	4	17
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
4	3	4	2	13
4	3	4	2	13
3	5	5	3	16
4	4	4	4	16
4	5	5	3	17
4	2	4	2	12
3	3	4	2	12
3	3	5	3	14
5	5	5	3	18
5	4	4	2	15
4	4	5	4	17
4	4	5	3	16
3	4	4	4	15
5	3	4	4	16
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
3	2	4	2	11

4	4	5	5	18
3	3	4	3	13
3	3	5	4	15
4	4	4	5	17
3	3	4	4	14
3	3	5	4	15
4	4	5	3	16
5	5	5	3	18
4	3	5	3	15
5	4	4	4	17
3	3	5	4	15
3	3	5	4	15
4	3	5	2	14
4	5	4	3	16
5	4	4	2	15
5	5	5	3	18
4	4	4	3	15
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
3	3	4	3	13
3	2	5	3	13
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
3	3	5	4	15
3	2	4	2	11

5	5	5	1	16
5	4	5	5	19
3	3	4	2	12
2	2	4	1	9
3	4	4	3	14
4	4	5	4	17
3	4	4	4	15
2	2	5	1	10
3	3	4	3	13
3	3	4	4	14
4	4	5	5	18
3	3	5	4	15
3	3	4	4	14
3	5	3	5	16
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
3	4	2	4	13
1	5	1	5	12
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18
2	5	3	5	15
3	2	2	5	12
3	4	3	4	14
5	5	5	5	20

3	5	3	5	16
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15

Lampiran 5. Hasil Data SPSS Uji Validitas

1. Kompensasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,543**	,516**	,376**	1,000*	,543**	,516**	,376**	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.2	Pearson Correlation	,543**	1	,361**	,371**	,543**	1,000*	,361**	,371**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.3	Pearson Correlation	,516**	,361**	1	,518**	,516**	,361**	1,000*	,518**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.4	Pearson Correlation	,376**	,371**	,518**	1	,376**	,371**	,518**	1,000*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.5	Pearson Correlation	1,000*	,543**	,516**	,376**	1	,543**	,516**	,376**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000

	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,543**	1,000*	,361**	,371**	,543**	1	,361**	,371**	,742**
X1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,516**	,361**	1,000*	,518**	,516**	,361**	1	,518**	,793**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,376**	,371**	,518**	1,000*	,376**	,371**	,518**	1	,746**
X1.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,778**	,742**	,793**	,746**	,778**	,742**	,793**	,746**	1
TX1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Beban Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TX2	
X2.1	Pearson Correlation	1	,226*	,652**	,219*	,025	1,000*	,226**	,652**	,219*	,025	,684**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,011	,775	,000	,008	,000	,011	,775	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.2	Pearson Correlation	,226**	1	,302**	,493*	,056	,226**	1,000*	,302**	,493**	,056	,628**
	Sig. (2-tailed)	,008		,000	,000	,515	,008	,000	,000	,000	,515	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.3	Pearson Correlation	,652**	,302*	1	,389*	,188*	,652**	,302**	1,000*	,389**	,188*	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,029	,000	,000	,000	,000	,029	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.4	Pearson Correlation	,219*	,493*	,389**	1	,098	,219*	,493**	,389**	1,000*	,098	,655**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000		,259	,011	,000	,000	,000	,259	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.5	Pearson Correlation	,025	,056	,188*	,098	1	,025	,056	,188*	,098	1,000*	,431**
	Sig. (2-tailed)	,775	,515	,029	,259		,775	,515	,029	,259	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.6	Pearson Correlation	1,000**	,226*	,652**	,219*	,025	1	,226**	,652**	,219*	,025	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,011	,775		,008	,000	,011	,775	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.7	Pearson Correlation	,226**	1,000**	,302**	,493*	,056	,226**	1	,302**	,493**	,056	,628**

	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,515	,008		,000	,000	,515	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,652**	,302*	1,000*	,389*	,188*	,652**	,302**	1	,389**	,188*	,807**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,029	,000	,000		,000	,029	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,219*	,493*	,389**	1,000**	,098	,219*	,493**	,389**	1	,098	,655**
X2.9	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,000	,259	,011	,000	,000		,259	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,025	,056	,188*	,098	1,000**	,025	,056	,188*	,098	1	,431**
X2.10	Sig. (2-tailed)	,775	,515	,029	,259	,000	,775	,515	,029	,259		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Pearson Correlation	,684**	,628*	,807**	,655*	,431*	,684**	,628**	,807**	,655**	,431**	1
TX2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Intention to Stay (Y1)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TY1
Y1.1 Pearson Correlation	1	,371**	,415**	,094	,702**
Y1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,280	,000
Y1.1 N	135	135	135	135	135
Y1.2 Pearson Correlation	,371**	1	,214*	,439**	,749**
Y1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,013	,000	,000
Y1.2 N	135	135	135	135	135
Y1.3 Pearson Correlation	,415**	,214*	1	,042	,599**
Y1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,013		,631	,000
Y1.3 N	135	135	135	135	135
Y1.4 Pearson Correlation	,094	,439**	,042	1	,621**
Y1.4 Sig. (2-tailed)	,280	,000	,631		,000
Y1.4 N	135	135	135	135	135
TY1 Pearson Correlation	,702**	,749**	,599**	,621**	1
TY1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
TY1 N	135	135	135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Data SPSS Uji Reabilitas

1. Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	8

2. Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	10

3. *Intention to Stay* (Y1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	4

Lampiran 7. Hasil Data SPSS Uji Normalitas

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21894387
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,050
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,640
Asymp. Sig. (2-tailed)		,807

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8. Hasil Data SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9,165	1,590		5,765	,000		
	TX1	,238	,039	,463	6,055	,000	,935	1,070
	TX2	-,069	,033	-,159	-2,085	,039	,935	1,070

a. Dependent Variable: TY1

Lampiran 9. Hasil Data SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,154	,945		1,222	,224
TX1	,006	,023	,024	,263	,793
TX2	,015	,020	,067	,746	,457

a. Dependent Variable: AbsUt

Lampiran 10. Hasil Data SPSS Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,835	2	110,417	25,371	,000 ^b
	Residual	574,469	132	4,352		
	Total	795,304	134			

a. Dependent Variable: TY1

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Lampiran 11. Hasil Data SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,267	2,086

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY1

Lampiran 12. Hasil Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,165	1,590		5,765	,000
TX1	,238	,039	,463	6,055	,000
TX2	-,069	,033	-,159	-2,085	,039

a. Dependent Variable: TY1

Lampiran 13. Kartu Bimbingan Skripsi

UNIKA MUSI CHARITAS FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI KARTU BIMBINGAN SKRIPSI		TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
NIM	: 2122023	5/3 25	Kuisisioner	ACC	
NAMA	: KRISTIANTO SUSILO	24/3 25	2	Perbaiki Pengembangan hipotesis	
PRODI	: MANAJEMEN	24/3 25	3	Perbaiki telanis penulisan, Perbaiki definisi operasional, Perbaiki teknik analisis data	
BIDANG KAJIAN	: MANAJEMEN SDM	8/4 25	2	ACC	
JUDUL SKRIPSI	:	8/4 25	3	Perbaiki jenis data & teknik analisis data	
PEMBIMBING SKRIPSI		24/4 25	3	Perbaiki teknik analisis data	
PEMBIMBING : JOHAN GUNADY ONY, S.E., M.Si		29/4 25	3	ACC	
Palembang, 18 September 2024		7/5 25	4	Perbaiki Sistematika Paragraf, Perbaiki tata bahasa, Perbaiki Pembahasan	
Mengetahui Dekan					
Ming Chen, S.E., M.Si	Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si				
Catatan: Rencana Skripsi harus sudah diajukan kepada pembimbing selambat-lambatnya satu bulan sesudah permohonan penyusunan skripsi					

TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF	TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
6/11 24	1	Pertimbangkan kesesuaian teori & subjek penelitian, lengkapi dgn fenomena & data pendukung, lengkapi dgn research gap		19/5 25	4	Perbaiki Pembahasan	
22/11 24	1	Mahasiswa mengganti subjek penelitian, lengkapi dgn fenomena masalah, data pendukung, dan research gap		30/5 25	4	Lengkapi pembahasan dgn dikungan penelitian terdahulu	
10/12 24	1	Peregas fenomena dan data pendukung Perbaiki sistematika latar belakang		30/5 25	5	Perbaiki keterbatasan & saran	
8/1 25	1	Perbaiki Latar belakang, Matriks Penelitian dan sistematika Penulisan, peregas fenomena penelitian		16/6 25	4	Perbaiki Pembahasan	
12/2 25	1	Perbaiki uraian fenomena dan data pendukung		16/6 25	5	Perbaiki Keterbatasan & saran	
25/2 25	1	ACC		20/6 25	4	ACC	
29/2 25	2	Lengkapi penelitian terdahulu Perbaiki telanis penulisan, lengkapi dgn pengembangan hipotesis		20/6 25	5	ACC	
23/2 25	Kuisisioner	Sesuai dgn indikator		26/25 6		ACC Sidang Skripsi	

Lampiran 14. Surat Bebas Plagiarisme



UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS

VERITAS ET SCIENTIA NOBIS LUMEN

FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI

SURAT KETERANGAN

Nomor: 039 / III / D3 – PP.180.03/6/25

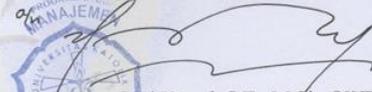
Berdasarkan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan (*similarity index*) dengan menggunakan aplikasi Turnitin maka disampaikan bahwa:

No	NIM	Nama Lengkap	Similarity Index	Keterangan
1	2122023	Kristianto Susilo	23 %	Layak Ujian

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu kelengkapan berkas pendaftaran sidang skripsi.

Palembang, 26 Juni 2025

Ketua Program Studi Manajemen,


Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP
NIDN. 0215058403

Lampiran 15. Persentase Hasil Plagiarisme

23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 21%  Internet sources
- 15%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.