

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

RINGKASAN SKRIPSI



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

Kristianto Susilo

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Charitas

Jl. Bangau No.60 Palembang

E-mail: Krissusilo11@gmail.com

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.

PENDAHULUAN

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.

PERMASALAHAN

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. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *intention to stay* pada tenaga kerja sales ban di kota Palembang.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

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.

Beban Kerja

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.

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 Lapian (2016), menjelaskan bahwa *intention to stay* menggambarkan

kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi tempat ia bernaung saat ini.

Perumusan Hipotesis

Kompensasi Terhadap *Intention to Stay*

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.

Sesuai dengan temuan tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini ialah:

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

Beban Kerja Terhadap *Intention to Stay*

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.

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini memakai metode kuantitatif sebagai jenis penelitian, dimana kuantitatif yakni suatu cara pada penelitian ilmiah bertujuan agar bisa memperoleh pemahaman mengenai fenomena bahkan pola secara terukur.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini ialah karyawan Tenaga Sales Ban di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik

pengambilan sampel yang dilakukan dengan menetapkan kriteria tertentu agar sampel yang dipilih relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Sampel pada penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Responden merupakan karyawan tetap
2. Responden telah bekerja minimal 1 tahun

Jenis Data Penelitian

Data penelitian yang akan dipakai pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sugiyono, (2018: 456) menyatakan jika data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumbernya, data primer yang telah dikumpulkan bersifat mentah dan akan diolah kembali untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah dari suatu penelitian. 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.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dipakai pada penelitian ini yakni data primer yang didapat dari pengumpulan kuisisioner. Sugiyono (2017: 124) menyatakan jika data primer ialah data yang dihasilkan secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, kuisisioner diukur memakai skala Likert.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2021:115) menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pada kuisisioner 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

Sugiyono (2021: 134) 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 Suatu data dikatakan reliabel jika hasil *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,070

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018: 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Suatu model regresi bisa dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah pengujian supaya tahu ada tidaknya korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Ghozali (2018: 105) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi bisa dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021: 118) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki kesalahan variabel (residual) yang memiliki varian tetap atau tidak. Metode yang digunakan adalah Glejser Test. Jika nilai sig. > 0.05, maka data bebas heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda ialah satu metode statistik yang dipakai supaya mengkaji keterkaitan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Tujuannya yakni upaya memperkirakan nilai variabel dependen berdasar nilai dari variabel independen yang digunakan dalam model. Model regresi yang akan dipakai pada penelitian kali ini adalah:

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

Dimana:

Y: Intention to stay

a: Konstanta

b1: Koefisien regresi kompensasi

X1: Kompensasi

b2: Koefisien regresi beban kerja

X2: Beban Kerja

e: Error

Uji Kelayakan Model

a. Uji Koefisien Determinasi

(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.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2021: 178) Uji F bertujuan agar dapat mengevaluasi jika model regresi bisa dipakai supaya mengukur pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Berikut ialah kategori pengambilan keputusan:

- 1) Jika $\text{Sig F} < \alpha$ (0.05) maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0 .
- 2) Jika $\text{Sig F} \geq \alpha$ (0.05) maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0

Pengujian 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).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Karakteristik Responden

Tabel 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: Data Primer diolah,2025

Sesuai dengan tabel 4.5, Data kuisisioner 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 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 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.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N (item)	Nilai minimum	Cronbach's Alpha	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.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 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%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 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.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 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.

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Tabel 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.

Karakteristik responden berdasarkan gaji

Tabel 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 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.

Uji Multikolinearitas

Tabel 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.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	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.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Tabel 13

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Variabel	Jawaban Responden						Rata – rata	Rata – rata variabel
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N		
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.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

Tabel 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.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Intention to Stay*

Tabel 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	3,79
its2	1	18	129	224	140	135	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.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Unstandarized Coefficients</i>		
Variabel	B	<i>Std. Error</i>
<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:

- 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
- 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.
- 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.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 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.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
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.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 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.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Intention to Stay*

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya mengindikasikan jika variabel Kompensasi mempunyai pengaruh secara positif terhadap *intention to stay*. Sehingga H1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh secara positif antara Kompensasi terhadap *Intention to stay*. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin besar keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil uji regresi dalam penelitian ini, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*. 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.

PENUTUP

Kesimpulan

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.

Keterbatasan Penelitian

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.

Saran

1. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan kombinasi kuisisioner 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.

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori dan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan.

2. Implikasi Praktis

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.

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