

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Penelitian

Penelitian ini memakai data penelitian primer yang didapat lewat penyebaran kuisioner yang ditujukan pada Tenaga Sales Ban di Kota Palembang sebagai objek penelitian. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner, 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 kuisioner. Link yang digunakan untuk penyebaran kuisioner 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 kuisioner 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 minimun	<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 ditujukan 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 –
	STS	TS	N	S	SS	N	–	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		rata	rata variabel
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	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.

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.