

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*
Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang)

Siti Ayunah¹, Agung Solihin^{2*}

¹²Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara Jakarta
Email: 11119208@mahasiswa.unindra.ac.id, agung.solihin@undira.ac.id*

Citation: Ayunah, S., & Solihin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 466-475.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/254>

DOI: <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.254>

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract.

This study aims to analyze the effect of workload on work stress. Analyzing the effect of workload on employee turnover intention. Analyzing the Effect of Compensation on Work Stress. Analyzing the Effect of Compensation on Employee Turnover Intention. Analyzing the Influence of Work Stress on Employee Turnover Intention. Analyzing the mediating role of Work Stress on the effect of Workload on Employee Turnover Intention. Analyzing the mediating role of Job Stress on the effect of Compensation on Employee Turnover Intention. The analytical method used is SEM-PLS analysis. The data collection technique uses a questionnaire distributed questionnaires to private employees in the Tangerang Regency area of 120 employees. The sampling technique used a random sampling method. The results of the study show that workload has a positive and significant effect on work stress and employee turnover intention. Compensation has a positive and insignificant effect on work stress and employee turnover intention. Work Stress can mediate the effect of Workload on Employee Turnover Intention. Work Stress cannot mediate the effect of Compensation on Employee Turnover Intention.

Keywords: Workload; Compensation; Work Stress; Employee Turnover Intention.

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Stress Kerja. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis peran mediasi Stress Kerja pada pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Menganalisis peran mediasi Stress Kerja pada pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. Metode analisis yang dipakai menggunakan analisis SEM-PLS. Teknik pengumpulan data menggunakan

*koresponden: agung.solihin@undira.ac.id

kuisisioner dengan cara menyebarkan kuisisioner pada karyawan swasta yang berada di Wilayah Kabupaten Tangerang sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja dan Turnover Intention Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stress Kerja dan Turnover Intention Karyawan. Stress Kerja dapat memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Stress Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Kompensasi; Stress Kerja; Turnover Intention Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam bisnis. Perusahaan yang berhasil dalam usahanya tidak lepas dari faktor SDM karena SDM merupakan aspek penting dari sebuah organisasi yang harus dipimpin secara efektif (Sartono et al., 2018). *"Human resources are resources that have many advantages over other resources of an organization or company"* (Putri Kurnia Illahi et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan mengenai perilaku manusia dan kemampuan untuk memperbaikinya. Perusahaan berperan penting dalam mengintegrasikan dan mempromosikan SDM. Dalam penelitian (Sutikno, 2020) dijelaskan bahwa seluruh organisasi dapat melihat beberapa dari banyak masalah yang dihadapi bisnis. Produktivitas, kepuasan kerja, *turnover*, dan absensi adalah empat isu utama yang dihadapi bisnis saat ini yang paling penting dan paling rentan untuk dihadapi. Pergantian karyawan merupakan tanda yang menunjukkan adanya masalah dalam organisasi tertentu.

(Sinaga, 2020) memaparkan bahwa Stres Kerja dapat diartikan sebagai tekanan pada karyawan karena tugas pekerjaan atau tugas yang tidak dapat mereka selesaikan. Dengan kata lain, stres terjadi ketika karyawan tidak dapat menjelaskan apa yang menyebabkan konflik kerja mereka. Kurangnya kejelasan mengenai apa masalah pekerjaan, singkatnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, fasilitas yang buruk untuk memulai pekerjaan, dan tugas yang terus-menerus macet adalah contoh dari faktor stres. (Nanda et al., 2020) berpendapat bahwa *"Work stress is a symptom or feeling that can occur in an employee and that can have an impact on the organization or business, which has an impact on employee satisfaction and performance."* Dalam penelitian (Lubis & Onsardi, 2021) mengungkapkan bahwa niat atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan faktor pertama yang memicu terjadinya *turnover*.

Fenomena yang terjadi pada karyawan swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang yang dapat menyebabkan tingkat keluar masuknya karyawan menjadi tinggi yaitu karena perusahaan di Wilayah Kabupaten Tangerang mayoritas perusahaan yang menerapkan pekerjaan dengan sistem borongan yang mana gaji yang diterima akan diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Wilayah Kabupaten Tangerang merupakan wilayah yang bisa disebut sebagai kawasan industri karena banyak sekali perusahaan-perusahaan yang didirikan di wilayah tersebut. Namun hal unik yang menarik perhatian di wilayah kawasan industri tersebut masih banyak masyarakat yang menganggur yang salah satunya disebabkan oleh

banyaknya masyarakat yang keluar masuk perusahaan. Beban Kerja yang terlalu tinggi akan memberatkan karyawan dengan beban yang diberikan, selain itu Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban yang diberikan. Seperti yang kita ketahui bahwa tidak semua kemampuan karyawan sama dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan kewalahan dalam mengemban Beban Kerja yang diberikan kepadanya. Selain hal tersebut dapat menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention* tetapi juga dapat menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Wilayah Kabupaten Tangerang.

Dalam penelitian (Fransisca, 2022) menjelaskan bahwa Kompensasi adalah satu-satunya kebutuhan terpenting yang dimiliki seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya untuk kehidupan sehari-hari. *“Salary shows that most people choose entrepreneurship as one of the important factors in business, and a reasonable salary system increases productivity, attracts talent to the company, reduces staff turnover”* (Hung et al., 2018). Kompensasi dapat dilihat sebagai keseluruhan gaji yang telah disepakati oleh karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaannya. Banyak karyawan yang peka terhadap keinginan mereka sendiri dan memberikan bukti bahwa mereka akan menerima Kompensasi dalam bentuk uang atau keuntungan lain sebagai imbalan untuk keluar dari perusahaan mereka. Dalam studi (Silalahi, 2019) yang dilakukan pada PT Indomarco Prismatama Rayon Helvetia menjelaskan bahwa karyawan PT Indomarco Prismatama Rayon Helvetia melaporkan berbagai tingkat stres, tergantung pada jabatan tertentu dan Beban Kerja saat ini. Tekanan dari keluhan pelanggan dan masalah juga dapat meningkatkan jumlah karyawan yang digaji. Perbedaan antara Beban Kerja yang ditugaskan dan ketidakseimbangan juga merupakan tanda bahwa adanya Stres Kerja, dan pekerja merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

Dari hasil pra survei yang telah dilakukan pada beberapa karyawan swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang. Rata-rata sebanyak 82% karyawan merasa mendapatkan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat setiap harinya. Sebanyak 50,8% karyawan merasa tidak mengalami kenaikan gaji setiap 6 bulannya atau pertahun. Sebanyak 86,9% karyawan merasa gelisah ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dan karyawan bisa memiliki niat untuk berpindah pekerjaan melalui stress kerja yang mereka alami. Sehubungan dengan permasalahan diatas terkait meningkatnya *Turnover Intention* karyawan maka peneliti tertarik dengan penelitian pekerja di Kabupaten Tangerang dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melakukan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui apakah satu atau beberapa variabel dapat mempengaruhi variabel lain (Suseno, 2021). Adapun variabel penelitian ini adalah variabel Beban Kerja, variabel Kompensasi, variabel *Turnover Intention* karyawan, dan variabel Stress Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei dan mengumpulkan data melalui metode kuisioner. Menurut (Fransisca, 2022) kuisioner adalah metode pengolahan data yang memberikan pertanyaan kepada pekerja. Studi ini menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Wilayah Kabupaten Tangerang. Jumlah sampel penelitian ini adalah 120 orang yang bekerja di Wilayah Kabupaten Tangerang.

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu kawasan industri yang berada di Wilayah Kabupaten Tangerang.

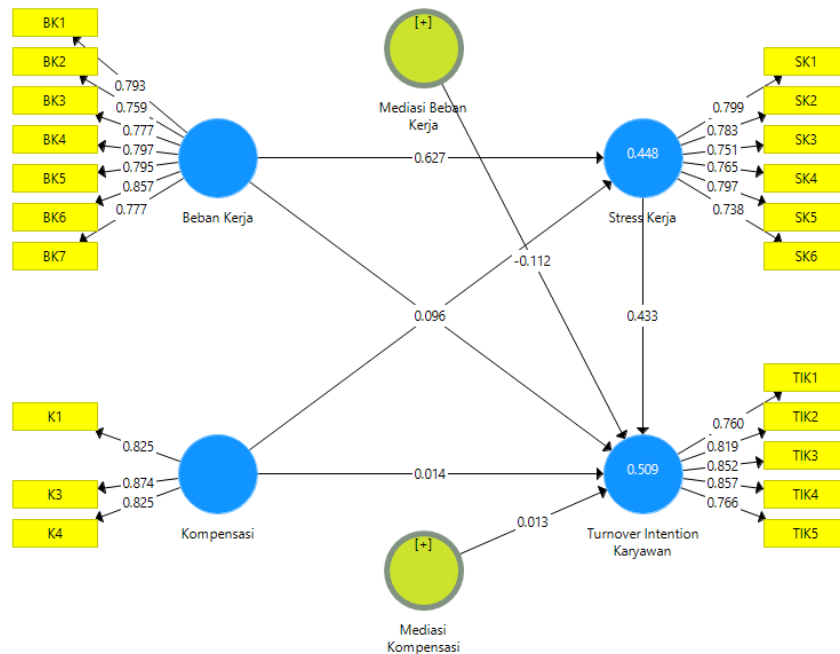
Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Beban Kerja (BK)	1. Target yang harus dicapai.	a. Jumlah sasaran kerja yang ditugaskan. b. Pandangan tentang pekerjaan yang sedang terjadi.
	2. Kondisi pekerjaan.	a. Membuat keputusan saat bekerja. b. Berurusan dengan kejadian tak terduga di tempat kerja.
	3. Penggunaan waktu kerja.	a. Jumlah waktu kerja. b. Waktu yang ditentukan untuk akhir pekerjaan.
	4. Standar pekerjaan.	a. Tingkat resiko pekerjaan. b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
Kompensasi (K)	1. Kompensasi langsung.	a. Gaji pokok yang diterima. b. Gaji pokok yang dibayarkan pada tanggal yang ditetapkan.
	2. Kompensasi tidak langsung.	a. Tunjangan yang diberikan. b. Bonus yang diberikan sesuai dengan persyaratan.
Turnover Intention Karyawan (TIK)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)	a. Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan. b. Mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini jika peluang yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memadai.
	2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)	a. Niat keluar dari perusahaan karena beban kerja terlalu besar. b. Berencana keluar dari perusahaan karena gajinya rendah.
	3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>).	a. Mencari informasi tentang lowongan di tempat lain. b. Keluar dari perusahaan ketika mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih tinggi.
Stress Kerja (SK)	1. Beban kerja.	a. Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan banyaknya tugas yang diberikan. b. Ketersediaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan.
	2. Konflik peran.	a. Perbedaan pendapat antara karyawan dan manajer mengenai pentingnya tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan. b. Adanya konflik antara komitmen terhadap atasan tertentu.
	3. Ambiguitas peran.	a. Ketidakjelasan tugas yang harus dilakukan karyawan. b. Ketidakjelasan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan suatu metode yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis *coefficient of determination* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *path coefficients*, dan *indirect effects* adalah komponen dari pengujian SEM ini. Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis smartPLS versi 3.2.8 (Hamid & Anwar, 2019).

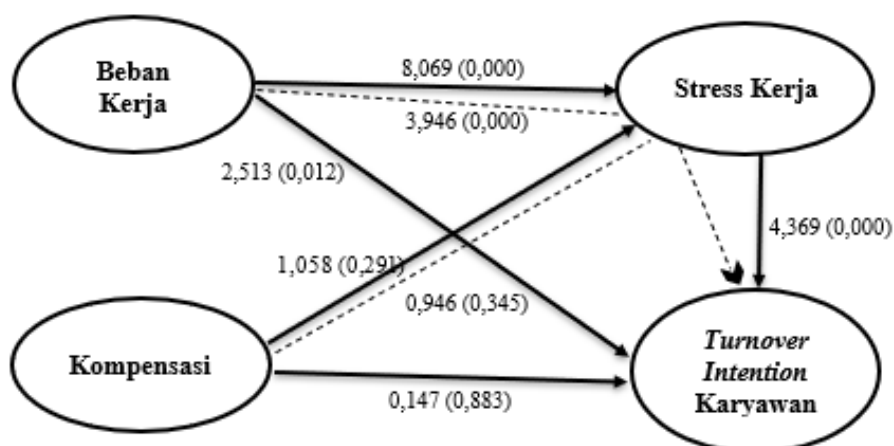
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah ukuran kemampuan suatu skala tertentu untuk mengubah indikator atau kesimpulan suatu variabel. Sebaliknya, Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi seberapa konsisten kinerja suatu indikator dibandingkan dengan variabel yang sering digunakan dalam penelitian lain (Nabilah, 2020). Berikut adalah hasil dari pengujian model pengukuran (*oute model evaluation*):



Gambar 1. Hasil Full Model Struktural (Standardied Output)-PLS Algorithm
Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3.2.8, 2023

Pengujian statistik dapat dilihat dari hasil uji t-statistik bahwa nilai hipotesis penelitian dapat diterima jika nilainya lebih besar dari 1,98 (tingkat signifikansi 5%) dan hasil *p-value* kurang dari 5%. Hasil estimasi semua hubungan variabel penelitian bisa dilihat pada hasil SmartPLS 3.2.8 berikut ini:



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis
Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SmartPLS 3.2.8, 2023

————→ Pengaruh Langsung
----- Pengaruh Tidak Langsung

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari *t-value* dan koefisien pada model struktural:

Tabel 2. T-Value dan Standarized Estimate Persamaan Struktural

	Hipotesis	T Statistics	P Values	Kesimpulan
H ₁	Terdapat pengaruh positif Beban Kerja terhadap Stress Kerja	8.069	0.000	H ₁ didukung
H ₂	Terdapat pengaruh positif Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	2.513	0.012	H ₂ didukung
H ₃	Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Stress Kerja	1.058	0.291	H ₃ tidak didukung
H ₄	Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0.147	0.883	H ₄ tidak didukung
H ₅	Terdapat pengaruh positif Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	4.369	0.000	H ₅ didukung
H ₆	Stress Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	3.946	0.000	H ₆ didukung
H ₇	Stress Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0.946	0.345	H ₇ tidak didukung

Sumber: Hasil kuesioner diolah dengan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 2, dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah; Hipotesis pertama menganalisis pengaruh positif beban kerja terhadap stress kerja, didukung. Hipotesis kedua menganalisis pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, didukung. Hipotesis ketiga menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap stress kerja, tidak didukung. Hipotesis keempat menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan, tidak didukung. Hipotesis kelima menganalisis pengaruh positif stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan, didukung. Hipotesis keenam menganalisis peran stress kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, didukung. Hipotesis ketujuh menganalisis peran stress kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan, tidak didukung.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan pembahasan bahwa Beban Kerja memberikan kontribusi besar dalam meningkatnya Stress Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari jawaban responden atas beberapa pernyataan terkait dengan Beban Kerja yang terdiri dari 8 indikator. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari kedelapan indikator yang ada, indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat Beban Kerja adalah pekerjaan yang sangat mendesak dan harus segera diselesaikan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan yang mana semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, semakin banyak juga beban kerja yang harus ditanggung seseorang. Ini sesuai dengan studi terdahulu bahwa (Fitriani, 2018) telah membuktikan bahwa Beban Kerja yang sangat berat dan kompleks yang melebihi kapasitas kerja akan membuat karyawan merasa frustrasi dan muncul perasaan stress dengan segala konsekuensinya. Jurnal (Apriyani, 2021) membuktikan bahwa stress di tempat kerja dapat diakibatkan oleh kebiasaan kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, produk yang buruk, kondisi kerja yang tidak aman, konflik di tempat kerja yang tidak terselesaikan, dan hubungan yang tidak memuaskan antara karyawan dan pemberi kerja. Selain itu, jurnal (Raharja & Heryanda, 2021) pun mendukung hipotesis ini yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja termasuk Beban Kerja yang berlebihan, kualitas pengawasan yang tidak proporsional, ambiguitas peran, wewenang yang tidak mencukupi, dan umpan balik yang tidak memadai.

Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan dapat meninggikan tingkat niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi tersebut dikaitkan juga dengan perusahaan swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang yang dijadikan objek penelitian ini, dimana Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin tinggi Beban Kerja yang diberikan semakin tinggi juga niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya. Hal yang sama dinyatakan oleh (Silalahi, 2019) terhadap Hasil wawancara direktur HRD bahwa jumlah karyawan di divisi area penjualan prismatik Rayon Helvetia PT Indomarco memang sangat terbatas, meskipun pekerjaan cukup banyak, juga meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, hipotesis ini pun didukung oleh penelitian (Purwati & Maricy, 2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan, semakin tinggi Beban Kerja pada karyawan, semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada perusahaan.

Kebanyakan karyawan merasa Kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga tidak menjadi pemicu munculnya Stress Kerja pada karyawan. Terlepas dari kenyataan bahwa Kompensasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk berusaha keras untuk menurunkan tekanan yang mereka alami di tempat kerja, penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kompensasi yang dilaporkan individu tidak secara konsisten berkorelasi dengan tingkat stres di tempat kerja yang mereka sadari. Ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Puspitawati & Atmaja, 2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Kebanyakan karyawan merasa Kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga tidak menjadi pemicu munculnya niat karyawan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain. Terlepas dari kenyataan bahwa Kompensasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kompensasi yang dicapai tidak secara konsisten mempengaruhi tingkat niat berpindah karyawan. Faktor-faktor tambahan yang berperan lebih besar dalam menentukan apakah karyawan tetap atau keluar dari perusahaan tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini didukung oleh penelitian (Fransisca, 2022) menurut pernyataan bahwa *Turnover Intention* pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan Kompensasi, maka seiring dengan peningkatan Kompensasi maka moral karyawan juga akan meningkat, mengurangi *Turnover Intention*, namun Kompensasi yang tidak dinaikkan akan mengakibatkan *Turnover Intention* bagi karyawan tersebut.

Tingginya Stress Kerja yang dialami karyawan dapat memicu munculkan niat karyawan untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan. Hasil survei tingkat Stres Kerja yang diungkapkan oleh penelitian ini menunjukkan bahwa dua faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap seberapa besar stres yang dialami seorang pekerja di tempat kerja adalah kondisi kerja yang kurang baik dan konflik interpersonal. Tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi efek yang merugikan pada karyawan seperti motivasi rendah, kerja keras, kelelahan, dan kecemasan, dan juga dapat menyebabkan niat untuk berpindah dalam diri karyawan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian (Wiyono, 2020) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berdampak positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan, ini berarti bahwa kondisi yang menyebabkan keinginan untuk mengurangi karyawan adalah situasi atau kondisi stres yang mempengaruhi emosi karyawan, perilaku saat mengambil keputusan, dan keadaan karyawan secara keseluruhan sebagai akibatnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya Beban Kerja yang ditanggung pekerja, maka tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja juga meningkat. Selain berkontribusi terhadap peningkatan *Turnover Intention*, stres akibat pekerjaan ini menyebabkan karyawan secara konsisten meningkatkan Beban Kerja mereka untuk mengurangi tingkat stres mereka sendiri. Dengan demikian, terdapat hubungan antara Stres Kerja, *Turnover Intention*, dan Beban Kerja. Beban Kerja yang meningkat dapat mempengaruhi tingkat Stress Kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian (Setyawati & Setyawati, 2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh pada *Turnover Intention*, lebih banyak Beban Kerja berarti lebih banyak Stres Kerja, dan lebih sedikit Beban Kerja berarti lebih sedikit Stres Kerja. Hipotesis ini juga didukung oleh penelitian (Febriyanti, 2019) yang menyatakan bahwa stress merupakan kondisi stres yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Studi menunjukkan bahwa tingkat Kompensasi yang diterima karyawan tidak secara konsisten melebihi tingkat stres di tempat kerja yang mereka sadari, dan stres tidak memediasi hubungan antara Kompensasi dan niat berpindah karyawan. Akibatnya, tidak ada hubungan antara Kompensasi, stres terkait pekerjaan, dan niat berpindah karyawan. Ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Fransisca, 2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kompensasi akan semakin sulit bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, namun sebaliknya ketika Kompensasi menurun maka niat untuk berpindah pada diri karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stress Kerja. Artinya bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang dialami oleh seseorang, semakin besar mereka mengalami tingkat stres yang lebih tinggi pula. Studi-studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Beban Kerja dan Stress Kerja. Ketika Beban Kerja meningkat, individu mengalami tekanan mental dan fisik yang lebih tinggi, karena mereka harus mengatasi tuntutan pekerjaan yang lebih banyak atau kompleks dalam waktu yang terbatas.

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang dialami oleh seseorang, semakin besar mereka berniat untuk berpindah dari perusahaan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat Beban Kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko niat untuk berpindah pada karyawan. Ketika karyawan menghadapi Beban Kerja yang berlebihan atau tidak seimbang, mereka mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Stress Kerja. Artinya bahwa Kompensasi yang diterima oleh individu tidak secara langsung mempengaruhi tingkat Stress Kerja yang individu alami. Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi semata tidak cukup untuk menghilangkan atau mengurangi Stress Kerja secara signifikan.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa Kompensasi yang diterima oleh individu tidak secara langsung mempengaruhi adanya niat mereka untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan. Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara Kompensasi yang baik dengan kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kompensasi yang memadai dan adil dapat memberikan kepuasan material kepada karyawan dan meningkatkan keinginan mereka untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat Stress Kerja yang dialami oleh individu secara langsung dapat mempengaruhi adanya niat mereka untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat Stress Kerja yang tinggi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berpindah dari organisasi.

Stress Kerja dapat memediasi pengaruh variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa ketika karyawan menghadapi Beban Kerja yang berlebihan atau tidak seimbang, mereka cenderung mengalami stres yang signifikan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, kelelahan fisik dan mental, dan meningkatkan risiko niat untuk berpindah. Penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja dapat berperan sebagai mediator antara Beban Kerja dan *Turnover Intention*. Artinya, tingkat Stress Kerja dapat menjelaskan bagaimana Beban Kerja mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah.

Stress Kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Artinya bahwa tingkat Stress Kerja yang dialami oleh karyawan tidak menjelaskan bagaimana Kompensasi mempengaruhi niat untuk berpindah. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa Kompensasi yang baik dapat memberikan kepuasan material kepada karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat Stress Kerja. Namun, tidak adanya pengaruh mediasi dari Stress Kerja menunjukkan bahwa Kompensasi dapat secara langsung mempengaruhi *Turnover Intention* tanpa melalui tingkat Stress Kerja.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi Beban Kerja yang berlebihan. Hal ini dapat dilakukan melalui redistribusi tugas, peningkatan sumber daya, pengaturan waktu yang realistis dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Sebaiknya mengembangkan lingkup pengambilan sampel untuk meningkatkan ketepatan dan keakuratan untuk mendukung temuan hipotesis dalam penelitian saat ini serta untuk memastikan bahwa subjek diwakili dengan benar. Sebaiknya memperluas variabel yang menentukan perkembangan pengaruh *Turnover Intention* Karyawan mengacu pada penelitian sebelumnya untuk menganalisis hasil penelitian. Selain itu, untuk pemahaman yang lebih komprehensif, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memoderasi atau mempengaruhi hubungan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja*.
- Febriyanti, T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Magelang)*.
- Fitriani. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja Pengumpul Tol Pt. Margautama Nusantara Makassar*.
- Fransisca, E. Y. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru*.
- Hamid, R. S. S. E. , M. M., & Anwar, Dr. S. M. M. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdianti, & Dra. A. D. M. S. Raksanagara, Eds.; Cetakan 1). PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Lubis, N., & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2).
- Nabilah, F. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta*.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Tama Putra Saratian, E. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening

- Variable. *International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, 120.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(02).
- Putri Kurnia Illahi, V., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The Effect of Workload and Compensation System on Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediating Variable In PT. XYZ. *JOSR: Journal of Social Research Desember*, 2(1), 79–87. <http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr>
<http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr>
- Raharja, M. K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Sartono, M., Yulianue, & Budi, L. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*.
- Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). *Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN)*: Vol. IX.
- Silalahi, A. Y. B. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia*.
- Sinaga, F. R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Putra Mulia Telecommunication Medan*.
- Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan DI PT PRODIGI. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(6), 637–642.
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)*.
- Wiyono, D. (2020). Analisis Dampak Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Ariyanti). *Indonesian Journal of Office Administration*, 2(2), 8–20.