

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB DEMAND* TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN *OUTSOURCING SECURITY* PT X**

SKRIPSI



Oleh:

AINUR EKA FAUZIA
22012010202/FEB/EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2026

PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB DEMAND* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING SECURITY* PT X

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

AINUR EKA FAUZIA

22012010202/FEB/EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2026

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB DEMAND* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING SECURITY* PT X

Disusun Oleh:
AINUR EKA FAUZIA
22012010202 / FEB / EM

Telah Dipertahankan Dihadapan
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal: 30 Juni 2026

Dosen Pembimbing

**Tim Penguji
Ketua**



Dr. Hesty Prima Rini, S.E., M.M.
NIP. 198410132019032010



Sulastri Irbayuni, S.E., M.M.
NIP. 196206161989032001

Anggota



Dr. Dewi Khrisna Sawitri, S.S., S.Psi, M.Si.
NIP. 198006122025212038

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**



Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP
NIP. 196304201991032001

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ainur Eka Fauzia
NPM : 22012010202
Program : Sarjana(S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemulan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 21 Mei 2026

Yang Membuat pernyataan



Ainur Eka Fauzia
NPM. 22012010202

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Job Demand* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsourcing Security PT X*”**. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia menuju jalan yang diridhai Allah SWT.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT, CHRA, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar, M.M., CFP, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dr. Hesty Prima Rini, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf akademik yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama masa perkuliahan.

6. Kedua orang tua tercinta, Bapak Supeno dan Ibu Miasih, yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, serta motivasi baik secara moral maupun finansial.
7. Kepada adik saya dan teman saya Diana yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, dan menghibur, serta menemani saya dalam setiap suka dan duka selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada teman-teman saya, yaitu Deasy, Noverta, Alfi, Yuniar, Mareta, serta seluruh teman seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2022 yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan.

Surabaya, 10 April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	xi
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Manfaat Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
2.2 Landasan Teori	27
2.2.1 Teori Dua Faktor.....	27
2.2.2 Kompensasi.....	30
2.2.3 <i>Job Demand</i>	35
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	39
2.2.5 <i>Turnover Intention</i>	45
2.3 Hubungan Antar Variabel	48
2.3.1 Hubungan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	48
2.3.2 Hubungan <i>Job Demand</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
2.3.3 Hubungan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.....	50
2.3.4 Hubungan <i>Job Demand</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.....	50
2.4 Kerangka Konseptual	51
2.5 Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	53
3.1.1 Definisi Operasional	53

3.1.2 Pengukuran Variabel.....	56
3.2 Teknik Penentuan Sampel	58
3.3 Teknik Pengumpulan Data	58
3.3.1 Data Primer	58
3.3.2 Data Sekunder.....	59
3.3.3 Sumber Data	59
3.4 Metode Pengumpulan Data	60
3.4.1 Pengumpulan Data Primer	60
3.4.2 Pengumpulan Data Sekunder.....	60
3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	61
3.5.1 Teknik Analisis	61
3.5.2 Model Spesifikasi PLS.....	62
3.5.3 Langkah-Langkah PLS	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	70
4.1.1 Profil Perusahaan	70
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	71
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	72
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	75
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	76
4.3.1 Kompensasi (X1)	76
4.3.2 <i>Job Demand</i> (X2).....	77
4.3.3 Kepuasan Kerja (Z).....	78
4.3.4 <i>Turnover Intention</i> (Y).....	79
4.4 Analisis dan Pengujian Hipotesis	79
4.4.1 Output PLS	79
4.4.2 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	81
4.4.3 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	85
4.5 Pembahasan	88

4.5.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention.....	88
4.5.2 <i>Job Demand</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
4.5.3 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja.....	91
4.5.4 <i>Job Demand</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 3. 1 Sistem Perencanaan Analisis.....	65
Gambar 4. 1 Hasil PLS Algorithm.....	80
Gambar 4. 2 <i>Path Coefficient (Bootstrapping)</i>	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Turnover</i> Karyawan <i>Outsourcing Security</i> PT X.....	4
Tabel 1. 2 Pra Survei Kepuasan Kerja	5
Tabel 1. 3 Pra Survei Kompensasi	8
Tabel 1. 4 Pra Survei <i>Job Demand</i>	12
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	75
Tabel 4. 6 Jawaban Responden pada Kompensasi.....	76
Tabel 4. 7 Jawaban Responden pada <i>Job Demand</i>	77
Tabel 4. 8 Jawaban Responden pada Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4. 9 Jawaban Responden pada <i>Turnover Intention</i>	79
Tabel 4. 10 Nilai <i>Loading Factor</i>	81
Tabel 4. 11 Uji AVE	82
Tabel 4. 12 <i>Cross Loading</i>	83
Tabel 4. 13 <i>Construct Reliability dan Validity</i>	85
Tabel 4. 14 <i>R-Square</i>	86
Tabel 4. 15 Nilai Signifikansi	87

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB DEMAND* TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN *OUTSOURCING SECURITY* PT X**

Oleh:

AINUR EKA FAUZIA

22012010202

ABSTRAK

Industri *outsourcing security* menghadapi tantangan berupa tingginya *turnover intention* akibat tuntutan kerja yang berat dan kompensasi yang belum optimal. Fenomena ini juga terjadi pada karyawan *outsourcing security* PT X berdasarkan data *turnover* karyawan dari tahun 2023-2025. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan *job demand* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan *outsourcing security* PT X. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, *job demand* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompensasi dan *job demand* terhadap *turnover intention*. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor organisasi dengan perilaku karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas kajian *turnover intention* pada konteks *outsourcing security* yang masih terbatas. Dari hasil penelitian ini perusahaan disarankan untuk meningkatkan kebijakan kompensasi dan mengelola beban kerja secara lebih seimbang guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain untuk memperkaya hasil penelitian.

Kata Kunci : kompensasi; *job demand*; kepuasan kerja; *turnover intention*; *outsourcing security*.