

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA PT X**

SKRIPSI



Oleh:

DHEA HERDIANTI SURYA

22012010194/FEB/EM

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

2026

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA**

PADA PT X

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

DHEA HERDIANTI SURYA

22012010194/FEB/EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA PT X**

**Disusun Oleh :
DHEA HERDIANTI SURYA
22012010194/FEB/EM**

**Telah Dipertahankan Dihadapan
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada tanggal : 27 Juli 2026**

Pembimbing Utama



**Dr. Hesty Prima Rini, SE, MM
NIP. 198410132019032010**

**Tim penguji
Ketua**



**Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd
NIP. 196409201989032001**

Anggota



**Rizky Dermawan, S.E., M.M.
NIP. 197210042001121001**

**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 : Dhea Herdianti Surya
NPM : 22012010194
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi 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 ditemukan indikasi plagiat pada skripsi 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, 25 Juli 2026
Yang membuat pernyataan



Dhea Herdianti Surya
NPM. 22012010194

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT X”**. Penulisan usulan penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat penilaian dan kelulusan program pendidikan Strata 1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT. selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Prof. Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si. selaku Koordinator Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dr. Hesty Prima Rini, SE, MM. selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas waktu, tenaga, pemikiran, serta kesabaran yang senantiasa Ibu

luangkan di tengah kesibukan dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan arahan yang sangat berharga. Dukungan serta masukan konstruktif dari Ibu sangat membantu penulis dalam mengatasi berbagai kendala selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

5. Pimpinan, HRD, dan karyawan PT X yang telah mempersetujui dan membantu penyusunan skripsi ini juga telah memberikan data-data yang mendukung.
6. Orang tua, adik, dan keluarga saya tercinta yang telah senantiasa memberikan doa, materi, dukungan emosional, dan motivasi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Ungkapan terima kasih yang paling mendalam serta rasa hormat yang tak terhingga penulis persembahkan kepada orang tua penulis. Terima kasih atas kasih sayang yang tak terbatas, doa yang tak pernah putus, serta segala pengorbanan, perhatian, dan dukungan moral maupun materi yang senantiasa diberikan. Kepercayaan dan dorongan dari papa dan mama menjadi motivasi terbesar bagi penulis untuk pantang menyerah hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Tak lupa, terima kasih juga penulis sampaikan kepada adik atas dukungan dan selalu menghibur serta memberikan semangat di tengah lelahnya proses penyusunan karya tulis ini.
7. Kepada Femmour, para sahabat terbaik saya yaitu Desy Ariyanti, Dinda Nabila Leryzanti, Nurul Haromaini, dan Nur Anisa Rahmawati. terima

kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan atas kebersamaan, kepedulian, dan kehangatan yang telah kalian berikan selama ini. Terima kasih kepada Desy, atas segala kebaikan dan ketersediaannya yang selalu siap memberikan dorongan semangat saat penulis merasa ragu dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih kepada Dinda yang tak pernah kehabisan energi positif, serta menjadi pendengar yang begitu baik bagi penulis dan seseorang yang sangat bisa diandalkan selama ini. Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada Aini, atas segala bentuk bantuan, dukungan, dan kesabarannya yang begitu berarti dan membantu bagi penulis selama ini. Tak lupa untuk Nisa, terima kasih atas dukungan dan pengertiannya yang begitu luar biasa kepada penulis selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Terima kasih kalian semua telah menjadi *support system* terbaik yang membuat perjalanan panjang dan penuh tantangan selama masa kuliah ini terasa jauh lebih ringan, menyenangkan, dan bermakna hingga penulis dapat sampai di titik ini.

8. Untuk Annisa Widya Syahputri, terima kasih yang sebesar-besarnya atas persahabatan dan dukungan luar biasa yang tak pernah berkurang meskipun berada di kampus yang berbeda. Terima kasih telah senantiasa menjadi tempat cerita yang aman, *support system*, siap mendengarkan segala keluh kesah, serta memberikan hiburan dan dorongan semangat di tengah kesibukan masing-masing. Hal ini sangat berarti dan menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada seseorang, yang secara tidak langsung telah memberikan dukungan emosional dalam perjalanan empat tahun ini sejak hari pertama bertemu di masa pengenalan hingga saat ini, terima kasih atas setiap obrolan, bantuan, dan pertemanan yang telah terjalin. Kehadiran yang secara tidak langsung telah menjadi salah satu pemantik semangat yang berarti bagi penulis hingga berhasil menyelesaikan karya tulis ini.
10. Terakhir, ucapan terima kasih yang paling berharga penulis persembahkan untuk diri sendiri. Terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah di tengah lelah, ragu, serta berbagai tekanan yang ada. Terima kasih karena sudah mau bangkit di setiap kali merasa runtuh, tetap melangkah meski pelan, dan selalu percaya pada kemampuan diri sendiri. Skripsi ini adalah bukti nyata dari setiap usaha, keringat, dan ketangguhan yang telah dilalui. *You did so well, and I am so proud of you.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Sidoarjo, 25 Juli 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
2.2 Landasan Teori	22
2.2.1 Kompensasi.....	22
2.2.2 Beban Kerja	25
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	28
2.2.4 <i>Turnover Intention</i>	32
2.3 Hubungan Antar Variabel	35
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	35
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	36
2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan kerja	37
2.3.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan kerja	38
2.4 Kerangka Konseptual	39
2.5 Hipotesis.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
3.1.1 Variabel Dependen	40
3.1.2 Variabel Independen.....	41
3.1.3 Variabel <i>Intervening</i>	44

3.1.4 Skala Pengukuran Variabel.....	45
3.2 Teknik Penentuan Sampel	46
3.2.1 Populasi.....	46
3.2.2 Sampel	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1 Jenis Data.....	48
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	49
3.4.1 Pengukuran Metode PLS	50
3.4.2 Model Spesifikasi PLS.....	51
3.4.3 Langkah-Langkah Penggunaan PLS.....	51
3.4.4 Analisa <i>Outer Model</i>	53
3.4.5 Analisa <i>Inner Model</i>	54
3.4.6 Asumsi PLS	56
3.4.7 Model Pengukuran Penelitian.....	56
3.4.8 Pengujian Hipotesis	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Deskriptif Objek dan Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.3 Struktur Organisasi	60
4.2 Deskriptif Hasil Penelitian	61
4.2.1 Karakteristik Responden.....	61
4.2.2 Deskripsi Variabel	66
4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	73
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	73
4.3.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	77
4.4 Pembahasan Hasil dan Penelitian.....	80
4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention	80
4.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention	83
4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan kerja	85

4.4.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data persentase turnover karyawan pada PT X	3
Tabel 1. 2 Data jenis tunjangan di PT X	6
Tabel 1. 3 Data pra-survey kompensasi karyawan.....	8
Tabel 1. 4 Data rata-rata jam lembur karyawan selama dua tahun terakhir.....	11
Tabel 1. 5 Hasil pra-survey kepuasan kerja karyawan.....	13
Tabel 3. 1 Skala Likert	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Variabel Turnover Intention	66
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi.....	68
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Variabel Beban Kerja	70
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4. 8 Outer Loading	74
Tabel 4. 9 Average Variance Extracted (AVE)	75
Tabel 4. 10 Cross Loading	76
Tabel 4. 11 Reliability.....	77
Tabel 4. 12 R-Square	77
Tabel 4. 13 Path Coeficient dan Indirect Direct Effects	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konseptual.....	39
Gambar 3. 1 Model Pengukuran Penelitian	56
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4. 2 Outer Model PLS	73
Gambar 4. 3 Inner Model PLS	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	96
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	100
Lampiran 3 Frekuensi Identitas Responden	101
Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden	101
Lampiran 5 Outer Loading.....	103
Lampiran 6 Averege Variance Extraced (AVE)	103
Lampiran 7 Cross Loading.....	103
Lampiran 8 Reliability	104
Lampiran 9 R-Square	104
Lampiran 10 Hasil Olah Data PLS	104
Lampiran 11 Path Coefficient	104

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT X

Oleh:

Dhea Herdianti Surya
22012010194/FEB/EM

Tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*) menjadi tantangan kritis bagi perusahaan di sektor teknologi informasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT X yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 41 responden dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang diterapkan adalah *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi serta beban kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan skema kompensasi dan pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya efektif dalam menekan tingkat *turnover intention* di perusahaan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT X

By:

Dhea Herdianti Surya
22012010194/FEB/EM

High employee turnover rate poses a critical challenge for companies operating in the information technology sector. This study aims to examine and analyze the direct and indirect effects of compensation and workload on employee turnover intention, with job satisfaction serving as a mediating variable at PT X. This research employs a quantitative approach. The population of this study consists of all 41 operational employees at PT X. The sampling technique utilized is saturated sampling (census), resulting in a sample size of 41 respondents. Data collection was conducted through the distribution of structured questionnaires. The data analysis method applied is Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS software. The findings of the study reveal that compensation has a direct negative and significant effect on turnover intention, whereas workload has a direct positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, job satisfaction is proven to significantly mediate the effects of both compensation and workload on turnover intention. These results indicate that improving compensation schemes and managing proportional workloads can enhance employee job satisfaction, which ultimately effectively reduces turnover intention within the company.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention, Workload