

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT AEROFOOD ACS DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Angelyani Sugiantari Putri

NIM 2115744064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
TAHUN
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT AEROFOOD ACS DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Angelyani Sugiantari Putri

NIM 2115744064

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

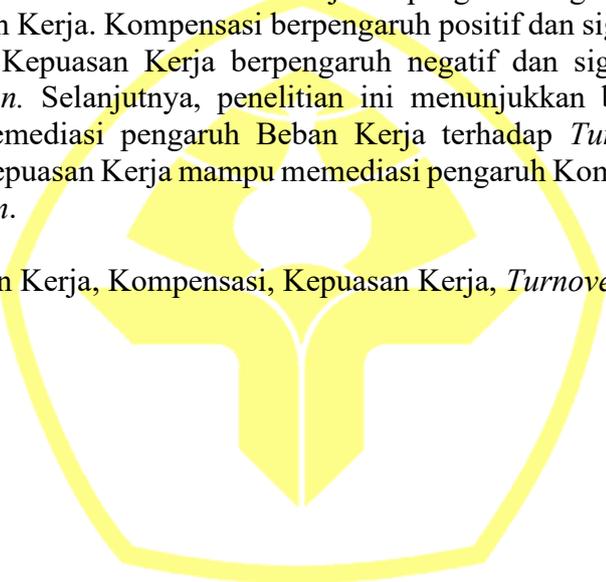
TAHUN

2025

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di PT Aerofood ACS Denpasar yang melibatkan 150 karyawan, dengan ukuran sampel ditentukan menggunakan metode *non - probability sampling* dengan pendekatan *quota sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan melalui Google Forms, yang berisi 25 pernyataan dengan skala Likert 1-5. Penelitian dengan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling - Partial Least Squares*). Analisis SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Demikian pula, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

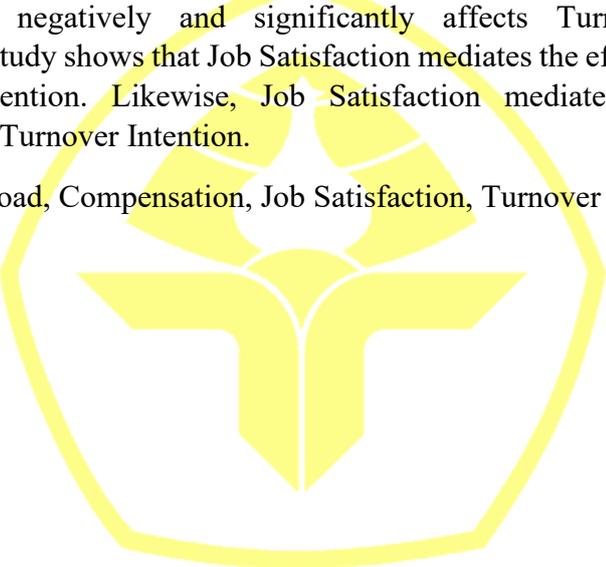


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Workload and Compensation on Turnover Intention through Job Satisfaction as a mediating variable. The research was conducted at PT Aerofood ACS Denpasar and involved 150 employees, with the sample size determined using a non-probability sampling method through a quota sampling approach. Data were collected using a questionnaire distributed via Google Forms, consisting of 25 items measured on a 5-point Likert scale. This quantitative research employed descriptive and SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares) analysis using SmartPLS 4.0 software. The findings reveal that Workload has a negative and significant effect on Job Satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction negatively and significantly affects Turnover Intention. Furthermore, the study shows that Job Satisfaction mediates the effect of Workload on Turnover Intention. Likewise, Job Satisfaction mediates the effect of Compensation on Turnover Intention.

Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

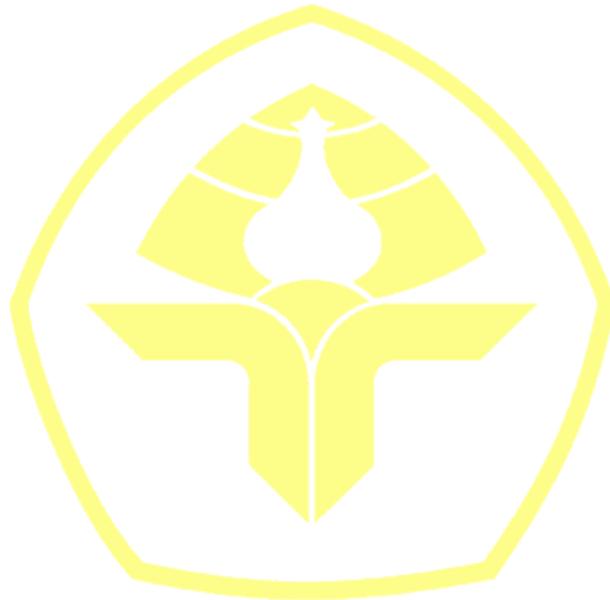


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Telaah Teori	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Tempat Penelitian.....	42
3.2 Populasi dan Sampel	42
3.3 Variabel Penelitian	45
3.4 Sumber Data	52
3.5 Jenis Penelitian	52
3.6 Metode Pengumpulan Data	53
3.7 Teknik Analisis Data	54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	66
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	107
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Simpulan.....	110
5.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	120



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT Aerofood ACS Denpasar.....	3
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Aerofood ACS Denpasar.....	4
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawam	6
Tabel 3. 1 Data Sampel Tiap Departemen	44
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	49
Tabel 3. 3 Skala Jawaban Pertanyaan Kuesioner.....	53
Tabel 4. 1 Kategori Interval	71
Tabel 4. 2 Persepsi Responden Pada Variabel Beban Kerja.....	72
Tabel 4. 3 Persepsi Responden Pada Variabel Beban Kerja.....	76
Tabel 4. 4 Persepsi Responden Pada Variabel Turnover Intention.....	80
Tabel 4. 5 Persepsi Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	84
Tabel 4. 6 Outer Loading	91
Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE)	92
Tabel 4. 8 Cross Loading	93
Tabel 4. 9 Cronbach's Alpha & Composite Reliability	94
Tabel 4. 10 R-Square.....	95
Tabel 4. 11 Path Coefficient.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo PT Aerofood ACS Denpasar	59
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Aerofood ACS Denpasar.....	62
Gambar 4. 3 Persepsi Responden Pada Variabel Beban Kerja	75
Gambar 4. 4 Persepsi Responden Pada Variabel Kompensasi	79
Gambar 4. 5 Persepsi Responden Pada Variabel Turnover Intention.....	83
Gambar 4. 6 Persepsi Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	89
Gambar 4. 7 Hasil Estimasi Model PLS (Algorithm).....	90
Gambar 4. 8 Hasil Estimasi Model PLS (Bootstrapping).....	97

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Grafik 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Grafik 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Grafik 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	69
Grafik 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Melakukan Penelitian di PT Aerofood ACS Denpasar

Lampiran 2 Form Bimbingan Dosen Pembimbing I

Lampiran 3 Form Bimbingan Dosen Pembimbing II

Lampiran 4 Form Keterangan Layak Ujian Dosen Pembimbing I

Lampiran 5 Form Keterangan Layak Ujian Dosen Pembimbing II

Lampiran 6 Kuesioner Penelitian

Lampiran 7 Google Form Kuesioner Penelitian

Lampiran 8 Tabulasi Data

Lampiran 9 Hasil Olah Data Primer Menggunakan SmartPLS 4.0

Lampiran 10 Form Perbaikan Proyek Akhir

Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi dianggap sebagai bagian vital yang secara strategis krusial bagi kinerja operasional bisnis. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya mencakup perekrutan dan pelatihan, namun juga bagaimana perusahaan mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan termotivasi dalam bekerja (Armstrong, 2020). Menurut Mathis dan Jackson (2019), pengembangan dan manajemen SDM yang baik merupakan investasi jangka panjang yang memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka dengan sukarela, atau keinginan berpindah kerja, adalah isu krusial dalam manajemen SDM. *Turnover intention* menjadi isu serius karena dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan (Pertiwi *et al.*, 2024). Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur seperti beban kerja yang tinggi, kompensasi yang tidak sesuai, serta tingkat kepuasan kerja yang rendah menjadi penyebab utama munculnya *turnover*

intention. Menurut Simamora (2021), tingkat *turnover* dikategorikan sebagai tinggi apabila berada di atas 10% per tahun, sedang jika berada pada kisaran 5%–10%, dan rendah jika di bawah 5% per tahun.

Pada kenyataannya, intensi karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan, menjadi tantangan utama di sejumlah sektor industri, termasuk di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. PT Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar adalah entitas bisnis yang memiliki fokus pada layanan catering penerbangan bertaraf internasional serta menjadi bagian dari Garuda Indonesia Group. Dengan pengalaman lebih dari 49 tahun, perusahaan ini terus menjaga reputasinya sebagai penyedia layanan premium yang mengutamakan kualitas terbaik. Namun, seiring dengan pertumbuhan bisnis yang pesat, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan, khususnya terkait tingginya tingkat *turnover intention*.

Menurut informasi dari Human Capital PT Aerofood ACS Denpasar, tingkat pergantian karyawan terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini muncul akibat dari adanya faktor internal seperti volume pekerjaan yang melebihi kapasitas, gaji yang kurang, dan kepuasan kerja yang di bawah rata-rata. Selain itu, faktor eksternal seperti peluang kerja yang lebih kompetitif dari perusahaan lain turut mendorong intensi karyawan untuk keluar.

Berdasarkan data yang didapat dari pihak *Human Capital* PT Aerofood ACS

Denpasar telah terjadi *turnover* pada tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data *Turnover* Karyawan PT Aerofood ACS Denpasar
Januari 2024 – Desember 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
Januari	740	10	11	1,49%
Februari	739	12	9	1,22%
Maret	742	10	13	1,75%
April	739	9	15	2,03%
Mei	733	14	10	1,36%
Juni	737	11	12	1,63%
Juli	736	10	14	1,90%
Agustus	732	8	11	1,50%
September	729	7	10	1,37%
Oktober	726	9	13	1,79%
November	722	10	14	1,94%
Desember	718	20	10	1,39%
Rata - Rata				1,62%

Sumber: Data Human Capital PT Aerofood ACS Denpasar (diolah peneliti)

Berdasarkan tabel data *turnover* karyawan PT Aerofood ACS Denpasar tahun 2024 menunjukkan dinamika keluar-masuknya karyawan yang terjadi setiap bulan. Jumlah karyawan pada awal tahun tercatat sebanyak 740 orang, yang kemudian mengalami fluktuasi sepanjang tahun akibat proses *turnover* yang berlangsung secara berkelanjutan. Selama periode Januari hingga Desember, tingkat *turnover* karyawan bervariasi, dengan persentase bulanan yang berkisar antara 1,22% hingga 2,03%. Pada bulan April memiliki tingkat *turnover* tertinggi, yaitu 2,03%, yang mengindikasikan jumlah karyawan yang mengundurkan diri cukup signifikan dibandingkan dengan jumlah di awal bulan. Sebaliknya, Februari memiliki tingkat *turnover* terendah, yaitu 1,22%.

Secara umum, rata-rata *turnover* karyawan per bulan selama tahun 2024 adalah sebesar 1,62%, yang jika dikalkulasikan secara tahunan menjadi sekitar 19,44%. Angka ini berada di atas ambang batas *turnover* normal yang umumnya berada di bawah 10% per tahun (Simamora, 2021), sehingga dapat dikategorikan sebagai tingkat *turnover* yang tinggi.

Selain data mengenai *turnover*, peneliti juga menemukan data mengenai absensi karyawan dari bulan Desember 2024 – Februari 2025 pada PT Aerofood ACS Denpasar, berikut merupakan data absensi karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Aerofood ACS Denpasar
Desember 2024 – Februari 2025

Bulan	Absen		
	Izin	Sakit	Cuti
Desember	75	162	246
Januari	87	224	232
Februari	48	176	201

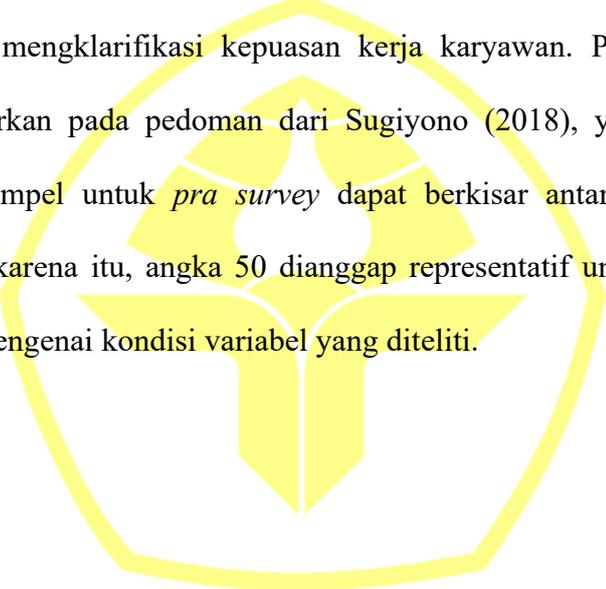
Sumber: Data Human Capital PT Aerofood ACS Denpasar (diolah peneliti)

Berdasarkan data absensi karyawan PT Aerofood ACS Denpasar selama tiga bulan terakhir, yaitu Desember 2024 hingga Februari 2025, menunjukkan pola kehadiran yang perlu diperhatikan. Pada bulan Desember 2024, tercatat 75 karyawan mengambil izin, 162 karyawan sakit, dan 246 karyawan cuti. Jumlah karyawan yang mengambil cuti merupakan angka tertinggi dibandingkan izin dan sakit.

Memasuki Januari 2025, terjadi peningkatan pada jumlah karyawan yang mengambil izin dan sakit, yaitu masing-masing 87 dan 224 orang, sementara jumlah karyawan yang mengambil cuti sedikit menurun menjadi 232 orang. Pada Februari

2025, angka izin, sakit, dan cuti mengalami penurunan menjadi izin sebanyak 48 orang, sakit sebanyak 176 orang, dan cuti sebanyak 201 orang.

Kombinasi antara tingginya angka *turnover* dan absensi karyawan menjadi tantangan bagi PT Aerofood ACS Denpasar dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Jika masalah ini tidak segera diatasi, PT Aerofood ACS Denpasar akan kesulitan mempertahankan karyawan yang berkualitas, yang dapat memengaruhi kualitas layanan dan keberhasilan bisnis. Penulis memilih secara acak 50 karyawan dari setiap departemen PT Aerofood ACS Denpasar untuk melakukan *pra survey* guna memastikan dan mengklarifikasi kepuasan kerja karyawan. Pemilihan jumlah responden didasarkan pada pedoman dari Sugiyono (2018), yang menyatakan bahwa jumlah sampel untuk *pra survey* dapat berkisar antara 30 hingga 50 responden. Oleh karena itu, angka 50 dianggap representatif untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel yang diteliti.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Rekapitulasi hasil *pra survey* terkait kepuasan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil *Pra Survey* Kepuasan Kerja Karyawam
PT Aerofood ACS Denpasar

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Puas	Tidak Puas
1.	Apakah Anda puas dengan tugas/pekerjaan yang Anda lakukan saat ini?	20	30
2.	Apakah Anda puas dengan jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugas Anda?	18	32
3.	Apakah Anda puas dengan kompensasi (gaji dan insentif) yang Anda terima dari perusahaan?	12	38
4.	Apakah Anda puas dengan cara pimpinan memberikan pengawasan dalam pekerjaan Anda?	15	35
5.	Apakah Anda puas dengan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam perusahaan?	22	28
6.	Apakah Anda puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia di perusahaan?	17	33
7.	Apakah Anda puas dengan keamanan dan kesehatan kerja di perusahaan?	20	30
8.	Apakah Anda puas dengan kebijakan perusahaan terkait dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi?	14	36
9.	Apakah Anda puas dengan pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerja Anda?	16	34
10.	Apakah Anda puas dengan kerja sama dengan rekan kerja?	30	20

Sumber: Diolah dari hasil *pra survey*

Merujuk pada temuan *pra survey* terhadap beberapa karyawan PT Aerofood ACS Denpasar yang berjumlah 50 orang mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka mengalami ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan beban kerja yang diterima, serta memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Beban kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan peningkatan stres psikologis serta menurunnya kepuasan kerja, sebagaimana ditemukan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Menurut Apriyanto dan Haryono (2020), persepsi karyawan terhadap ketidakseimbangan beban kerja dapat melemahkan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun sebagai efek lanjutan, yang kemudian memicu peningkatan *turnover intention*. Temuan penelitian yang relevan juga dihasilkan oleh Pandia *et al.* (2024), kepuasan kerja menjadi perantara dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Sembiring dan Widodo (2023) juga menemukan bahwa intensitas beban kerja berkorelasi positif dengan *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa meningkatnya beban kerja cenderung mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Namun, kompensasi juga menjadi elemen kunci dalam menilai loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Rasa kecewa dari pihak karyawan sering kali muncul ketika imbalan yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kontribusi mereka. Hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* disalurkan melalui kepuasan kerja sebagai penghubung utama, menurut penelitian Ramlah *et al.* (2021), di mana kompensasi berdampak negatif dan substansial terhadap niat karyawan berhenti dari perusahaan. Temuan penelitian yang relevan juga dihasilkan oleh Agustine dan Nawangsari (2020), yang mengindikasikan pemberian kompensasi yang adil dan proporsional terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menekan intensi karyawan untuk mengundurkan diri, baik secara langsung maupun melalui mediasi. Anwar *et al.* (2023) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang meningkat sebagai akibat

dari pemberian kompensasi yang memadai, secara signifikan mampu menekan tingkat *turnover intention*. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi yang tepat berkontribusi terhadap terciptanya stabilitas karyawan dalam organisasi.

Di sisi lain, kepuasan kerja sering diposisikan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai aspek lingkungan kerja dengan kecenderungan karyawan untuk *resign*. Secara spesifik, Novel dan Marchyta (2021) meneliti bagaimana beban kerja berdampak secara tidak langsung pada *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang mengindikasikan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan intensi keluar dari perusahaan semakin diperkuat oleh temuan Rizky *et al.* (2021) yang mengindikasikan beban kerja berdampak tidak langsung pada *turnover intention* karyawan, sedangkan dampak yang dimiliki kepuasan kerja cukup besar.

Beberapa studi lain juga menguatkan pentingnya kepuasan kerja sebagai mediator. Menurut penelitian Zulfa dan Azizah (2020), meskipun kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik tidak memengaruhi *turnover* secara langsung namun, kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator untuk menurunkan *turnover intention*. Selain itu, menurut Agustine dan Nawangsari (2020), dalam hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap intensi *turnover*, kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan. Menurut studi ini, kepuasan kerja mempunyai peran krusial dalam memahami bagaimana beban kerja dan

kompensasi memengaruhi keputusan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya atau memutuskan untuk *resign*.

Walaupun tidak memasukkan beban kerja dan kompensasi dalam model penelitian mereka, Rijasawitri dan Suana (2020) menunjukkan dalam penelitian lain bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap dampak yang merugikan pada keinginan untuk berpindah kerja. Temuan ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa, bahkan tanpa adanya pengaruh langsung dari variabel lain, kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan data permasalahan, observasi dan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, maka hal ini menjadi alasan utama dilakukannya studi lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Aerofood ACS Denpasar"**. Penelitian ini ditujukan dalam rangka menyelidiki pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar, melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian yang dihasilkan harapannya mampu memberikan informasi berharga kepada PT Aerofood ACS Denpasar untuk mengembangkan strategi guna menekan tingkat *turnover intention* dan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penjabaran sebelumnya, studi ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan terkait:

1.2.1 Apakah Beban Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar?

1.2.2 Apakah Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar?

1.2.3 Apakah Kepuasan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar?

1.2.4 Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Aerofood ACS Denpasar?

1.2.5 Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Aerofood ACS Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar.

1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar.

1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar.

1.3.4 Untuk menganalisis Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Aerofood ACS Denpasar.

1.3.5 Untuk menganalisis Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Aerofood ACS Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Temuan penelitian yang dihasilkan harapannya dapat memperkaya wawasan dan mempunyai andil merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga manfaat yang dapat dicapai meliputi:

1.4.1 Secara teoritis

Harapannya penelitian ini mampu menambah wawasan yang lebih komprehensif terkait pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar melalui kepuasan kerja. Selain itu, temuan penelitian yang dihasilkan dapat menjadi sarana aplikasi ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.

1.4.2 Secara praktis

a. Bagi Mahasiswa

1) Sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan program Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional pada Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

2) Mengimplementasikan teori yang telah dikuasai selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di dunia kerja melalui kegiatan magang.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Temuan penelitian yang dihasilkan harapannya dapat berkontribusi sebagai bahan referensi tambahan di perpustakaan Politeknik Negeri Bali, khususnya bagi Jurusan Administrasi Bisnis dalam mendukung pembelajaran mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia

c. Bagi Perusahaan

Temuan dalam studi ini harapannya dapat menjadi dasar pertimbangan bagi PT Aerofood ACS Denpasar dalam mengevaluasi kebijakan beban kerja dan kompensasi, khususnya terkait dampaknya terhadap *turnover intention*, melalui kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan dasar pemikiran munculnya permasalahan penelitian, perumusan masalah penelitian, serta tujuan yang hendak dicapai. Selain itu, dijelaskan pula manfaat penelitian baik dari sisi teoritis maupun praktis serta pada bagian akhir dipaparkan gambaran sistematika penulisan sebagai panduan pembaca dalam memahami isi penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan dasar teori yang dijadikan sebagai rujukan dalam menganalisis permasalahan penelitian, mencakup konsep-konsep mengenai beban kerja, kompensasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Untuk memperkuat tinjauan pustaka, disajikan pula beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan serta dirancang kerangka pemikiran teoritis yang memberikan gambaran sistematis tentang arah dan hubungan antar variabel dalam penelitian ini

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas secara rinci mengenai karakteristik populasi dan penentuan sampel, jenis data yang digunakan dalam penelitian, pendekatan teknik

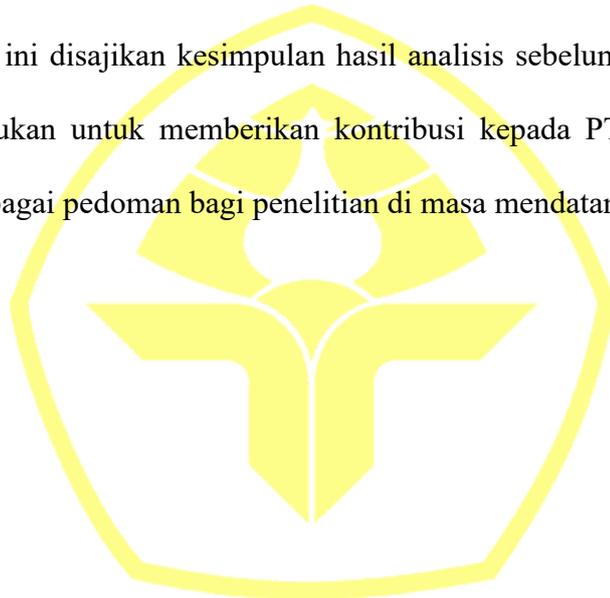
sampling yang diterapkan, serta definisi operasional variabel penelitian. Selain itu, dijelaskan pula metode analisis data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menampilkan gambaran umum mengenai PT Aerofood ACS Denpasar sebagai objek penelitian, dilanjutkan dengan deskripsi singkat perusahaan serta pemaparan pengelolaan data dan hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan hasil analisis sebelumnya, serta saran-saran yang ditujukan untuk memberikan kontribusi kepada PT Aerofood ACS Denpasar dan sebagai pedoman bagi penelitian di masa mendatang..



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penarikan kesimpulan dalam studi ini didasarkan pada rangkaian pembahasan terkait rumusan masalah, analisis data, serta hasil uji hipotesis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, antara lain:

1. Beban kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin besar beban kerja yang diterima karyawan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan semakin rendah. Hal ini berdasarkan hasil uji *resampling bootstrapping* yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,291 dan T-Statistik sebesar 3,443, serta *P-value* sebesar 0,001.
2. Kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan semakin tinggi. Hal ini berdasarkan hasil uji *resampling bootstrapping* yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.596 dan T-Statistik sebesar 7.949, serta *P-value* sebesar 0,000.

3. Kepuasan kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover*) akan semakin rendah. Hal ini berdasarkan hasil uji *resampling bootstrapping* yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,783 dan T-Statistik sebesar 18.853, serta *P-value* sebesar 0,001.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention*, beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja, dan melalui penurunan kepuasan tersebut, keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) menjadi lebih tinggi. Hal ini berdasarkan hasil uji *resampling bootstrapping* yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,228, dengan nilai T-Statistik sebesar 3,348 dan *P-value* sebesar 0,001.
5. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*, kompensasi yang memadai akan mendorong munculnya rasa dihargai dan puas dalam diri karyawan, sehingga keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan meningkat. Hal ini berdasarkan hasil uji *resampling bootstrapping* yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0.467, dengan nilai T-Statistik sebesar 7,229 dan *P-value* sebesar 0,000.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Sehubungan dengan hasil studi ini, berikut saran yang ditujukan kepada PT Aerofood ACS Denpasar:

- a. PT Aerofood ACS Denpasar perlu mengevaluasi kembali distribusi beban kerja antar karyawan, khususnya pada unit-unit kerja dengan intensitas kerja tinggi. Beban kerja yang dialokasikan secara tidak seimbang dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan distribusi tugas yang seimbang, menghindari penumpukan pekerjaan pada individu tertentu.
- b. PT Aerofood ACS Denpasar perlu meninjau ulang penyesuaian sistem kompensasi berdasarkan tingkat tanggung jawab karyawan. Kompensasi mencakup lebih dari sekadar upah dasar, melainkan juga meliputi tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif akan meningkatkan perasaan dihargai dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- c. PT Aerofood ACS Denpasar perlu meningkatkan berbagai aspek yang menunjang kepuasan kerja karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang bersih, kejelasan jenjang karier, serta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam menjaga kenyamanan dan loyalitas kerja.

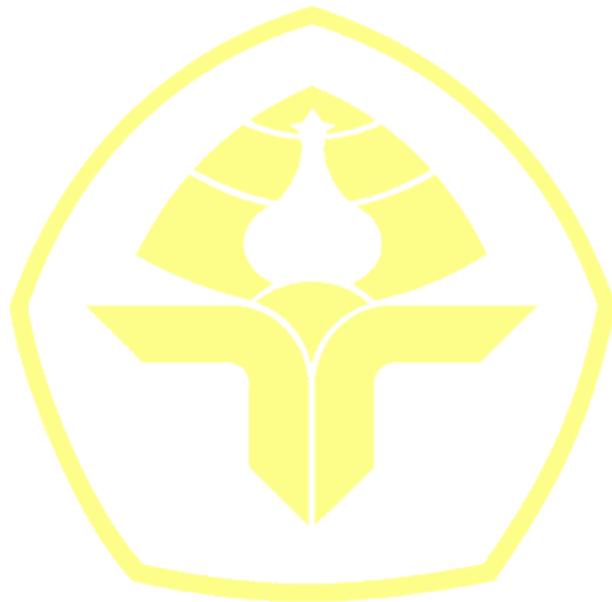
- d. PT Aerofood ACS Denpasar perlu membangun sistem monitoring yang rutin untuk mengidentifikasi potensi *turnover* dan merancang strategi retensi yang lebih efektif. Melalui pemantauan berkala terhadap tingkat absensi, kepuasan kerja, serta alasan pengunduran diri, perusahaan dapat mengambil langkah antisipatif yang lebih tepat sasaran dalam mempertahankan karyawan dan menekan biaya akibat tingginya tingkat keluar-masuk tenaga kerja.

1.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut adalah beberapa usulan yang dapat dijadikan pertimbangan terkait Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Aerofood ACS Denpasar adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel bebas lainnya yang relevan untuk memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*.
- b. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, dimana masih terdapat 26,1% variasi kepuasan kerja dan 38,6% variasi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar beban kerja dan kompensasi. Variabel lain seperti stres kerja, rasa aman, tekanan kerja, maupun lingkungan kerja patut dipertimbangkan sebagai bagian dari pengembangan model penelitian di masa mendatang.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang berbeda dalam penelitiannya seperti AMOS, LISREL, SPSS dan lain sebagainya agar hasil dan langkah dalam penelitian lebih bervariasi.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). "The effect of compensation and work loads towards intension of turnover with work satisfaction as a variable mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 5(7): 1304–12. doi:10.38124/ijisrt20jul714.
- Anwar, Y., Suwarno, B., and Harianti, S. 2023. The effect of teacher motivation, compensation, and workload on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 21, Issue 4, Pages 1109-1122. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.18>.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi VI). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2868451>
- Hayes, T. (2021). R-squared change in structural equation models with latent variables and missing data. *Behavior Research Methods*, 53(5), 2127–2157.
<https://doi.org/10.3758/s13428-020-01532-y>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
<https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Juniarti, A. T., & Putri, M. D. G. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja* (Vol. 1). CV. Pena Persada.
- Kartono, P. (2017). *Employee engagement, emotional intelligence, job burnout sebuah pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Miftahuddin, M., Putri, R. W., Setiawan, I., & Oktari, R. S. (2022). Modeling of sea surface temperature based on partial least square - structural equation. *Media statistika*, 14(2), 170–182.
<https://doi.org/10.14710/medstat.14.2.170-182>

- Mobley, T. (2016). *Pergantian karyawan sebab, akibat dan pengedaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan swalayan valentine di kairatu. *Agora*, 9(2).
- Pandari, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 5(14), 164-188.
<http://repository.umpalopo.ac.id/1583/1/Jurnal%20Sulpiani%20.pdf>.
- Pandia, N. E. B., Ardi, & Sunarjo, R. A. (2024). The influence of managerial communication, workload, and compensation on turnover intention with job satisfaction as a mediation variable on XYZ insurance employees in Tangerang. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(9).
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i9>
- Pertiwi, N. P. R., Sujana, E., & Wirasedana, I. W. (2024). Quality of work life as a predictor of employee turnover intention. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(1), 11–22.
- Puspita, A. C. (2020). *Pengaruh keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada PT Harum Indah Sari Tours & Travel Denpasar* (Skripsi, Politeknik Negeri Bali). Denpasar: Politeknik Negeri Bali.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). “The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction.”

International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478) 10(4): 117–27. doi:10.20525/ijrbs.v10i4.1206.

Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466–486. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>

Rizky, A., Saroh, N. A., & Zunaida, N. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 150–160.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (Edisi ke-14). Jakarta: Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Rvspk, R., Hms, P., & Rgn, M. (2020). Digital literacy, business uncertainty & economic performance: an empirical study of small businesses in sri lanka. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i5/7171>

Sakaria, D., Maat, S. M., & Mohd Matore, M. E. E. (2023). Examining the optimal choice of sem statistical software packages for sustainable mathematics education: a systematic review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043209>

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Partial least squares structural equation modeling. *In Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>

- Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). "Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Media Surya Produksi." *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA* 12(1): 1–13. doi:10.35968/jimspc.v12i1.1035.
- Sholihin, M., & Rarmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 - untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis* (C. Mitak (ed.); Edisi Kedua). CV ANDI OFFSET.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Yogyakarta: STIE YKPN Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P.K. (2018). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Tsani, R. R. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 13-15.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 2(2): 129–43. doi:10.32639/jimmba.v2i2.456.