

ABSTRAKSI

Sri Puji Hartatik. 2025. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anita Famili Nusantara Area Madura. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura. Pembimbing: 1) Dr. Mochammad Isa Ansori, S.E., M.Si. 2) Dr. R.M. Moch. Wispandono, S.E., M.S.

Kata Kunci: Beban kerja, kompensasi, turnover intention, kepuasan kerja

Tingkat pergantian staff yang tinggi merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi dunia industri. Salah satu indikasi yang kuat bahwa ada persoalan dalam pengelolaan sdm adalah terjadinya *turnover intention* yang dapat diartikan sebagai perpindahan tenaga kerja dari organisasi yang mencakup berbagai hal seperti pengunduran diri. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Hipotesis penelitian terdiri dari berikut ini: H1: Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Anita Famili Nusantara. H2: Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intention pada karyawan PT Anita Famili Nusantara. H3: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Anita Famili Nusantara. H4: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intention pada karyawan PT Anita Famili Nusantara. H5: Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intention pada karyawan PT Anita Famili Nusantara. H6: Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intention melalui Kepuasan kerja pada karyawan PT Anita Famili Nusantara. H7: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intention melalui variabel Kepuasan kerja karyawan PT Anita Famili Nusantara.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survey. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Anita Famili Nusantara dan dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis deskriptif dan analisis jalur berbasis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui variabel kepuasan kerja. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui variabel kepuasan kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak turnover intention karyawan PT. Anita Famili Nusantara.

ABSTRACTION

Sri Puji Hartatik. 2025. The Effect of Workload and Compensation on *Turnover Intention* With Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Anita Famili Nusantara Madura Area. Thesis, Master of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Trunojoyo University Madura. Advisors: 1) Dr. Mochammad Isa Ansori, SE, M.Si. 2) Dr. RM Moch. Wispandono, SE, MS

Keywords: Workload, compensation, turnover intention, job satisfaction

High staff turnover rate is one of the main problems faced by the industrial world. One strong indication that there is a problem in human resource management is the occurrence of *turnover intention* which can be interpreted as the movement of workers from the organization which includes various things such as resignation. The research hypothesis states that turnover intention is influenced by workload, compensation and job satisfaction. The research hypothesis consists of the following: H1: Workload has a significant influence on Job Satisfaction in PT Anita Famili Nusantara employees. H2: Workload has a significant influence on Turnover intention in PT Anita Famili Nusantara employees. H3: Compensation has a significant influence on Job Satisfaction in PT Anita Famili Nusantara employees. H4: Compensation has a significant influence on Turnover intention in PT Anita Famili Nusantara employees. H5: Job satisfaction has a significant influence on Turnover intention in PT Anita Famili Nusantara employees. H6: Workload has a significant influence on Turnover intention through Job Satisfaction in PT Anita Famili Nusantara employees. H7: Compensation has a significant influence on Turnover intention through the variable of Job Satisfaction of PT Anita Famili Nusantara employees.

This research methodology uses a quantitative approach with a survey design. Data were collected by distributing questionnaires to employees of PT. Anita Famili Nusantara and analyzed using descriptive analysis techniques and path analysis based on Smart-PLS. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on job satisfaction. Workload has a positive and significant effect on turnover intention. Compensation has a positive and significant effect on satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention. Workload has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction variables. Compensation has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction variables. The implications of the results of this study explain that workload and compensation have an important role in influencing job satisfaction which ultimately impacts the turnover intention of employees of PT. Anita Famili Nusantara.