

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASI NIAT PINDAH KARYAWAN

Beresma Naomy Silitonga¹, Nanik Lestari²

¹Politeknik Negeri Batam
Program Studi Akuntansi Manajerial
Jl. Ahmad Yani Batam Kota, Kota Batam, 29461, Indonesia
Email: bresmanaomy@gmail.com

²Politeknik Negeri Batam
Program Studi Akuntansi Manajerial
Jl. Ahmad Yani Batam Kota, Kota Batam, 29461, Indonesia
Email: nanik@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan niat pindah sebagai variabel moderasi. Sampel penelitian terdiri dari 111 karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara. Data dianalisis secara kuantitatif dengan metode SEM dan aplikasi Lisrel 8.8. Sumber data berasal dari data primer yang dikumpulkan lewat kuesioner Google Form dan di kirimkan melalui WhatsApp. Teknik pengambilan sampel non-probabilitas, yaitu convenience sampling. Hasil temuan ini memberikan wawasan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap niat pindah karyawan, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah karyawan, kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat pindah karyawan, kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap niat pindah karyawan, kepuasan kerja tidak memoderasi dampak beban kerja pada niat pindah pegawai, dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap niat pindah karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Niat Pindah Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the influence of work environment, workload, and compensation on job satisfaction, with turnover intention as a moderating variable. The research sample consisted of 111 employees of PT. Trisakti Karya Nusantara. Data were analyzed quantitatively using the SEM method and the Lisrel 8.8 application. The data source comes from primary data collected via a Google Form questionnaire and sent via WhatsApp. Non-probability sampling technique, namely convenience sampling. The results of these findings provide insight that the work environment has no influence on employee turnover intentions, workload has a positive and significant influence on employee turnover intentions, compensation has no influence on employee turnover intentions, job satisfaction moderates the influence of the work environment on employee turnover intentions, job satisfaction does not moderate the impact of workload on employee turnover intentions, and job satisfaction moderates the effect of compensation on employee turnover intentions.

Keywords: Work Environment, Workload, Compensation, Job Satisfaction, Employee Turnover Intention.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan efisiensi melalui administrasi yang efektif untuk membangun keunggulan kompetitif dan menunjukkan kinerja yang baik. Fokus pada kepuasan karyawan, terutama terkait lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi, menjadi kunci untuk mencegah niat pindah karyawan.

Ketidakpuasan kerja karyawan dapat memicu niat untuk pindah, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mengambil langkah-langkah seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja optimal. Perhatian terhadap kebutuhan karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan agar mereka dapat berkontribusi secara efektif. Kekurangan perhatian dan kebutuhan yang tidak terpenuhi seringkali menjadi alasan karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Keinginan untuk berpindah pekerjaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Memperhatikan kebutuhan karyawan menjadi kunci agar mereka berkontribusi secara efektif, karena kekurangan perhatian dan kebutuhan terpenuhi dapat mendorong karyawan meninggalkan pekerjaan. Niat pindah karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Kompensasi finansial dan ketidaknyamanan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi keinginan untuk pindah, serta beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan efektivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan.

PT Trisakti Karya Nusantara (TKN), merupakan perusahaan subkontraktor yang beroperasi di industri General Contractor dan Supplier di Batam, Kepulauan Riau. Sebagai perusahaan berkembang perlu mempertimbangkan aspek kepuasan kerja karyawan dan niat pindah karyawan terhadap lingkungan kerja, beban kerja, dan sistem kompensasi. Peninjauan ini penting untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi permasalahan, pemberian upah yang tidak selalu sesuai dengan standar pekerjaan dan kesenjangan sosial antara pekerja kontrak dan harian. Keselarasan upah dan kesempatan kerja adalah kunci untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian oleh Juvendy & Hendriati (2020) menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan dapat memicu keinginan untuk pindah, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memaksimalkan kondisi lingkungan kerja, beban kerja,

dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi niat pindah mereka. Peneliti tertarik untuk memahami bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, serta sejauh mana kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam niat pindah karyawan.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Martini et al (2023) dengan tujuan mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan niat pindah di perusahaan manufaktur di Karawang, Indonesia. Penelitian tersebut menggunakan teknik proportionate random sampling dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan kontrak pada lima perusahaan terbesar di Karawang yang berjumlah 262 perusahaan dengan jumlah Pegawai 13.619 Pegawai namun yang kembali hanya 295 responden. Teknik uji menggunakan *Structural Equation Method* (SEM). Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Martini et al (2023) dimana perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya ialah terletak pada sampel yang diteliti. Peneliti sebelumnya menggunakan sampel karyawan kontrak yang ada di Karawang, sementara penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT TKN menjadi sampel. Dimana sebagai salah satu perusahaan di Kota Batam juga harus terus memaksimalkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mengurangi niat pindah.

Replikasi penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk mengurangi niat pindah karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis kepada perusahaan yang ada di Kota Batam tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi yang akhirnya akan menurunkan niat pindah karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada teori dan praktik dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mengurangi niat pindah karyawan.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel yang akan dibahas yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan niat pindah karyawan sebagai variabel dependen. Dengan demikian, manfaat penelitian ini mencakup kontribusi teoritis terhadap pemahaman lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan niat pindah karyawan. Secara praktis, penelitian ini membantu

perusahaan memahami faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi yang memengaruhi kepuasan kerja dan niat pindah, memungkinkan perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia, meningkatkan retensi karyawan berkualitas, dan mengurangi biaya rekrutmen serta pelatihan.

Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Model Job Demand-Control-Support

Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat pindah karyawan. Menurut *Model Job Demand-Control-Support* oleh Theorell dan Karasek (1996), tiga dimensi utama yaitu tuntutan pekerjaan, kendali pekerjaan, dan dukungan sosial sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang seimbang dalam ketiga aspek ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Social Cognitive Theory

Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja karena menyebabkan stres dan ketidakmampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Berdasarkan *Social Cognitive Theory* oleh Bandura (1999), individu mengelola beban kerja melalui *Reciprocal Determinism, Modeling, dan Self-efficacy*. Karyawan belajar dari perilaku rekan kerja atau atasan dan tingkat keyakinan diri (self-efficacy) memengaruhi respons terhadap beban kerja, membentuk pola perilaku yang memengaruhi cara mengatasi tugas-tugas di tempat kerja.

Equity Theory

Kompensasi yang adil merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut *Equity Theory* oleh Adams dan Freedman (1976), keadilan dalam alokasi sumber daya di organisasi, termasuk kompensasi, sangat penting. Karyawan membandingkan kontribusi dan imbalan yang diterima, di mana ketidakseimbangan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Kesetaraan antara kontribusi dan imbalan berkontribusi pada kepuasan kerja.

Teori Kontingensi

Kepuasan kerja mencerminkan persepsi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Teori Kontingensi oleh Fiedler (1964), mengimplikasikan bahwa kepemimpinan yang fleksibel dan gaya kepemimpinan yang bervariasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kesesuaian antara pemimpin dan lingkungan kerja juga penting. Pendekatan ini menciptakan kondisi kerja yang mendukung, sehingga dapat mengurangi niat pindah karyawan.

Theory of Planned Behavior

Niat pindah karyawan merupakan dorongan untuk meninggalkan pekerjaan. *Theory of Planned Behavior* oleh Ajzen dan Driver (1992), menyatakan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku bersama-sama membentuk niat individu. Sikap positif terhadap pekerjaan dan dukungan dari orang lain dapat mengurangi niat pindah. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini memungkinkan manajemen sumber daya manusia meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan, serta mengatasi hambatan yang memicu niat pindah.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Pindah Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Modern Panel Indonesia dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Santosa (2019), yang bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori Job Demand-Control-Support dari Theorell & Karasek (1996) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan, kendali pekerjaan, dan dukungan sosial memengaruhi tingkat stres, kepuasan, dan keinginan karyawan untuk pindah. Sesuai dengan penelitian Yunita & Putra (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk secara signifikan meningkatkan keinginan karyawan untuk pindah. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang seimbang dalam hal tuntutan, kendali, dan dukungan sosial adalah kunci untuk menurunkan keinginan karyawan untuk pindah. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap niat pindah karyawan.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Niat Pindah Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Maricy (2019), dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap niat pindah karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bumi Raya Mestika yang berjumlah 98 orang dengan variabel beban kerja, lingkungan kerja, niat pindah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap niat pindah, dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap niat pindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Khomaryah et al (2020), bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat pindah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 88 karyawan PT. Efrata Retailindo dengan variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan niat pindah. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah.

Menurut Wefald et al (2008), beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, menunjukkan bahwa tugas yang semakin banyak dapat menambah beban karyawan dan mendorong mereka untuk keluar. Ponganan (2019) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap niat pindah. Dengan kata lain, karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan cenderung memiliki keinginan lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi mereka.

Social Cognitive Theory menjelaskan bagaimana beban kerja mempengaruhi niat pindah karyawan melalui interaksi antara individu, lingkungan, dan perilaku. Reciprocal Determinism menjelaskan bagaimana faktor-faktor ini saling mempengaruhi, Modeling menunjukkan pentingnya pembelajaran sosial dalam mengelola beban kerja, dan Self-efficacy menyoroti peran keyakinan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap niat pindah karyawan

Hubungan Kompensasi Terhadap Niat Pindah Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yuananda & Indriati (2022), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta dengan

jumlah sampel 60 karyawan. Variabel penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian Widayati & Yunia (2016) menemukan bahwa kompensasi yang memadai berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan sangat penting untuk mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Equity Theory oleh Adams dan Freedman (1976) menekankan pentingnya keadilan dalam alokasi sumber daya di organisasi, termasuk kompensasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan kontribusi mereka dengan imbalan yang diterima, serta membandingkan dengan apa yang diterima oleh orang lain di sekitar mereka. Ketidakseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang diterima dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H3: Kompensasi berpengaruh negative terhadap niat pindah karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Niat Pindah Karyawan dengan Moderasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memengaruhi kuatnya hubungan antara lingkungan kerja dan niat pindah karyawan. Menurut Theory of Planned Behavior Ajzen & Driver (1992), kepuasan kerja memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan, sementara lingkungan kerja memengaruhi norma subjektif dan kendali perilaku karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi niat pindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dihan & Prasetyo (2022), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap niat pindah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan PT. Panji Putra Perkasa. Namun hanya 132 kuesioner (88%) yang dikembalikan dengan variabel lingkungan kerja, niat pindah, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan niat pindah, dengan pengaruh langsung yang lebih besar pada niat pindah daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan keinginan untuk pindah, sementara lingkungan kerja yang negatif cenderung memberikan dampak sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut,

hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H4 Kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja dengan niat pindah karyawan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Pindah Karyawan dengan Moderasi Kepuasan Kerja

Teori kontigensi Fiedler (1964), kepuasan kerja dapat memoderasi dampak beban kerja terhadap niat pindah karyawan. Penelitian oleh Sundari & Meria (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif, yang kemudian mempengaruhi niat berpindah pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novel & Marchyta, (2021), bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Swalayan Valentine di Kairatu. Sampel dari penelitian ini adalah 40 karyawan Swalayan Valentine di Kairatu dengan variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan niat pindah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi turnover intention, beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention, dan beban kerja mempengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Yaskawa Electric Indonesia yang kemudian dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Dengan demikian, ketika karyawan merasa tidak puas dengan beban kerja mereka, mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk pindah pekerjaan, terutama ketika kepuasan kerja mereka terganggu oleh beban kerja yang tinggi. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H5: Kepuasan kerja dapat memperlemah pengaruh beban kerja dengan niat pindah karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Pindah Karyawan dengan Moderasi Kepuasan Kerja

Theory of Planned Behavior yang dikemukakan oleh Ajzen dan Driver (1992) menyatakan bahwa niat individu untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: sikap terhadap tindakan tersebut, norma subjektif (persepsi tentang apa yang orang lain pikirkan tentang tindakan tersebut), dan kontrol perilaku yang dirasakan (persepsi individu

tentang kemampuan mereka untuk melakukan tindakan tersebut). Dalam konteks niat pindah kerja, sikap positif terhadap pekerjaan, dukungan dari orang lain, dan persepsi karyawan tentang kemampuan mereka untuk tetap berada di pekerjaan saat ini memainkan peran penting dalam membentuk niat mereka untuk bertahan atau pindah kerja.

Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara kompensasi dan niat pindah kerja. Saat tingkat kepuasan kerja tinggi, keinginan untuk pindah kerja cenderung berkurang, sedangkan kepuasan kerja rendah meningkatkan niat pindah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sutikno (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai perantara, mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja melalui beban kerja dan kompensasi.

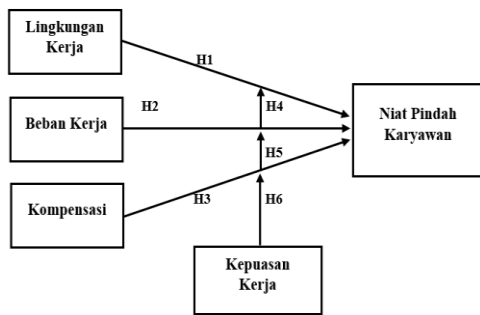
Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti & Suartina (2021), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction di Perusahaan PT. Super Horeca Niaga Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang dengan variabel kompensasi, niat pindah, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pindah dan kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi niat pindah di PT. Super Horeca Niaga Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Irfani (2019), dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Sampel penelitian adalah 80 karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang dengan variabel kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung kunci dalam mengatur bagaimana tingkat kompensasi yang diterima oleh individu berhubungan dengan niat mereka untuk bertahan atau mencari pekerjaan baru. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H6: Kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh kompensasi dengan niat pindah karyawan.

Berdasarkan paragraf diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Dalam penelitian jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner berupa *google form* yang dikirimkan lewat *whatsapp* setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan dari 25 Maret hingga 25 April 2024 dengan skala likert 1-4 dan terdiri dari 58 item pertanyaan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Trisakti Karya Nusantara, dengan teknik penarikan sampel *non probability sampling*, yaitu *convenience sampling*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan aplikasi Lisrel (*Linear Structural Relation*) versi 8.80 sebagai aplikasi pengolahan data. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis dan cermat fakta-fakta mengenai fenomena yang diteliti.

Populasi penelitian terdiri dari 186 karyawan PT Trisakti Karya Nusantara, dengan hanya 111 kuesioner yang kembali karena berbagai faktor seperti kesibukan dan keterbatasan waktu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Trisakti Karya Nusantara.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen terdiri dari lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Kemudian, variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat pindah karyawan.

Tabel 1. Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja	Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja adalah tempat bagi kelompok dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik (Christo, 2014)
Beban Kerja	Beban kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan dibebankan tugas yang wajib diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu (Munandar, 2001).	<ul style="list-style-type: none"> Beban Mental Beban Fisik Beban Waktu Kinerja Upaya Frustrasi (Sofiana et al., 2020)
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> Kompensasi Langsung Kompensasi Tidak Langsung (Simamora, 2015)
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Umar, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan itu sendiri Imbalan yang relevan Rekan kerja Lingkungan kerja (Widodo, 2015)
Niat Pindah Karyawan	Niat Pindah Karyawan adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley et al., 1979).	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk berhenti Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan Keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik (Mobley et al., 1979)

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert berupa *google form* yang dikirimkan lewat *whatsapp* setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan dari 25 Maret hingga 25 April 2024 kepada karyawan PT Trisakti Karya Nusantara. Metode uji statistik dalam penelitian ini adalah Lisrel 8.80.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner, total jawaban kuesioner yang kembali adalah 111 responden dikarenakan kesibukan dan keterbatasan waktu karyawan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan detail karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Responden	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	103	92,8%
	Perempuan	8	7,2%
	Lainnya	0	0
	Total	111	100%
Usia	17-25 tahun	28	25,2%

	26-35 tahun	39	35,1%
	36-45 tahun	23	20,7%
	> 45 tahun	20	18%
	Lainnya	0	0
	Total	111	100%
Lama Bekerja	< 6 bulan	17	15,3%
	7-12 bulan	28	25,2%
	1-2 tahun	34	30,6%
	> 2 tahun	32	28,8%
	Lainnya	0	0
	Total	111	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden adalah laki-laki (92,8%), dengan hanya 7,2% merupakan responden perempuan. Distribusi usia menunjukkan variasi, dengan kelompok usia 26-35 tahun menjadi yang terbanyak (35,1%). Berdasarkan lama bekerja, 15,3% responden memiliki pengalaman kurang dari 6 bulan, sementara 28,8% memiliki pengalaman lebih dari 2 tahun.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk membuktikan bahwa setiap item pengukuran telah memenuhi syarat validitas, reliabilitas, dan memiliki validitas konvergen yang baik. Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam penelitian untuk memastikan kualitas instrumen dan hasil penelitian yang diperoleh

Sebelum menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel penelitian terlebih dahulu kuesioner disebarkan kepada 30 responden yang telah memenuhi kriteria penelitian ini untuk dilakukan uji validitas instrumen dengan tujuan memastikan apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti dengan tepat dan akurat.

Pengujian validitas pada penelitian menggunakan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Menurut panduan dari Hair et al. (1995), yang digunakan oleh Igbaria et al. (1997), faktor muatan $>0,6$ dianggap penting dan signifikan dalam menentukan relevansi setiap item sehingga dianggap memadai untuk memenuhi syarat validitas.

Berdasarkan uji pilot, dari sebelumnya 58 item pengukuran yang valid hanya berjumlah 43 (dengan

loading factor $>0,6$), sedangkan 15 item tidak valid, yaitu: X1, X2, X4, X6, X7, X8, X11 (variabel beban kerja), Y3 dan Y5 (variabel niat pindah), X9 (variabel kompensasi), serta M2, M3, M4, M5, M11 (variabel kepuasan kerja).

Setelah penyebaran kuesioner kembali kepada 111 responden yang telah memenuhi kriteria sampel pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah teruji validitas semua item pengukurannya.

Semua item pengukuran telah memenuhi syarat nilai validitas dengan nilai loading factor $>0,60$. Pada variabel lingkungan kerja terdapat 13 item pengukuran yang memenuhi validitas dengan nilai loading factor antara 0,668-0,810. Pada variabel beban kerja terdapat 6 item pengukuran yang memenuhi syarat validitas dengan nilai loading factor antara 0,628-0,727. Pada variabel kompensasi terdapat 8 item yang memenuhi validitas dengan nilai loading factor antara 0,603-0,743. Pada variabel kepuasan kerja terdapat 6 item pengukuran yang memenuhi validitas dengan nilai loading factor antara 0,606-0,678. Pada variabel niat pindah karyawan terdapat 9 item pengukuran yang memenuhi validitas dengan nilai loading factor antara 0,619-0,851.

Tabel 2. Uji Realibility

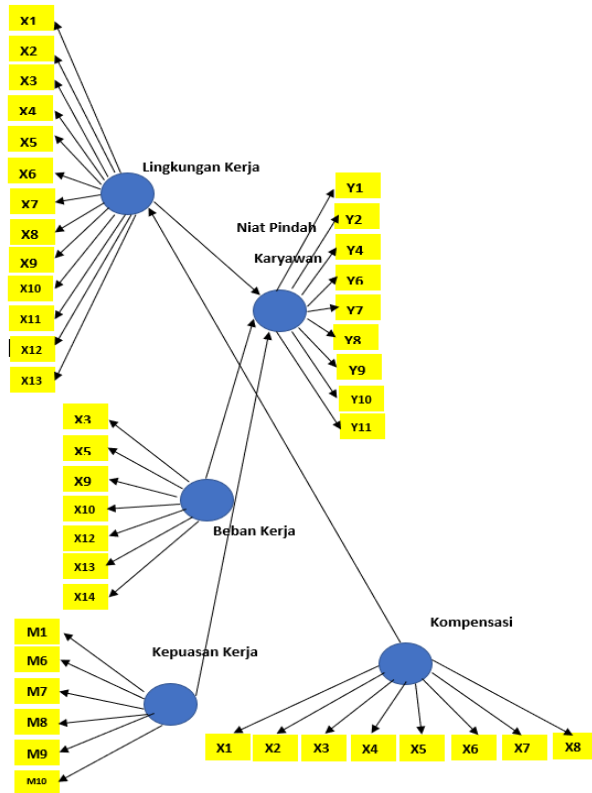
Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability
Beban Kerja	0.869	0.872	0.892
Kepuasan Kerja	0.732	0.779	0.795
Kompensasi	0.836	0.845	0.873
Lingkungan Kerja	0.934	0.936	0.942
Niat Pindah Karyawan	0.910	0.919	0.915

Sumber: Hasil olah data menggunakan Lisrel 8.8, 2024

Menurut Hair et al (2011) menjelaskan penilaian reliabilitas indikator dilihat dari uji *Realibility Composite* dan *Cronbach's Alpha* valid, setiap nilai variabel harus melebihi angka 0,70. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0.732 hingga 0.934, menunjukkan konsistensi internal yang baik. Rho_A juga menghasilkan nilai yang tinggi, antara 0.779 hingga 0.936, menunjukkan konsistensi yang kuat pada sampel yang berbeda. Selain itu, Composite Reliability menegaskan konsistensi internal yang kuat dengan nilai antara 0.795 hingga 0.942. Dengan reliabilitas yang tinggi seperti ini, penggunaan instrumen untuk mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan niat pindah karir menjadi lebih meyakinkan. Hasil uji reliabilitas ini memberikan landasan yang kokoh bagi validitas dan keandalan instrumen dalam penelitian.

Setelah seluruh item pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat

validitas dan seluruh variabel yang digunakan juga dinyatakan telah memenuhi syarat untuk dinyatakan reliabel maka dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Diagram analisis path yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Path Analysis Diagram

Evaluasi Model Fit

Normed Fit Index (NFI)

NFI mempunyai nilai yang berkisar antara 0 sampai 1. Ghazali (2017) nilai NFI > 0,90 menunjukkan *good fit*. Nilai NFI pada kedua model, yakni *Model Saturated* dan *Model Estimated*, yang masing-masing adalah 0.938 dan 0.935, dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik dengan *model baseline*. Nilai NFI di atas 0.90 menunjukkan bahwa kedua model tersebut memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dengan data yang diamati.

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik antara *Model Saturated* (0.103) dan *Model Estimated* (0.104) dengan data yang diamati. Hair et al (2010) nilai SRMR yang <0,08 menegaskan bahwa kedua model tersebut sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa baik *Model Saturated* maupun *Model Estimated* memberikan representasi yang memadai terhadap variabilitas dalam data. Dengan demikian, SRMR menunjukkan kecocokan model fit yang baik.

Pengujian Hipotesis pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 3. Uji Langsung

Variabel	T-Statistics	P Values	Koefisien Beta	Keterangan
(H1) Lingkungan Kerja -> Niat Pindah Karyawan	1.225	0.587	-0.157	Tidak Terdukung
(H2) BebanKerja->Niat Pindah Karyawan	0.464	0.000	0.110	Terdukung
(H3) Kompensasi -> Niat Pindah Karyawan	0.952	0.342	0.560	Tidak Terdukung

Sumber: data diolah dengan lisrel 8.80, 2024

Berdasarkan tabel 3 yang menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh langsung maka pembahasan hasil analisis hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut.

Hipotesis pertama (H1), lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap niat pindah karyawan, dilihat dari nilai T-Statistics 1.225 dan P-Value 0.587, yang berarti perubahan lingkungan kerja tidak mempengaruhi keputusan karyawan untuk pindah.

Model Job Demand-Control-Support yang dikemukakan oleh Theorell dan Karasek (1996), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang seimbang dalam tiga dimensi utama yaitu tuntutan pekerjaan, kendali pekerjaan, dan dukungan sosial dapat menciptakan kondisi kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat pindah karyawan.

Penelitian Yunita & Putra (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk secara signifikan meningkatkan keinginan karyawan untuk pindah, mendukung teori bahwa lingkungan kerja yang seimbang penting untuk menurunkan niat pindah karyawan. Penelitian Purwati & Maricy (2019) yang dalam penelitian mereka juga terdapat analisis mengenai bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi niat pindah karyawan dan mendapatkan bahwa lingkungan bekerja berdampak negatif pada niat pindah. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah, yang sejalan dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya. Hal tersebut mendukung hipotesis dalam penelitian ini bahwa lingkungan bekerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat pindah pegawai.

Hipotesis kedua (H2), beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah karyawan dengan nilai T-Statistics 0.464 dan P-Value 0.000. Ini memberikan wawasan bahwa semakin tinggi beban bekerja, semakin besar pegawai

mempertimbangkan pindah kerja.

Teori yang mendukung hipotesis ini adalah Social Cognitive Theory oleh Bandura (1999), yang menjelaskan bahwa individu mengelola beban kerja melalui mekanisme Reciprocal Determinism, Modeling, dan Self-efficacy. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja karena menyebabkan stres dan ketidakmampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Menurut teori ini, karyawan belajar dari perilaku rekan kerja atau atasan dan tingkat keyakinan diri (self-efficacy) memengaruhi respons terhadap beban kerja, membentuk pola perilaku yang memengaruhi cara mengatasi tugas-tugas di tempat kerja.

Penelitian oleh Khomaryah et al (2020) di PT. Efrata Retailindo juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah, sementara kepuasan kerja berdampak negatif. Penelitian Wefald et al (2008) mengonfirmasi bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang didukung oleh temuan Ponganan (2019) bahwa karyawan dengan beban kerja berlebihan cenderung memiliki keinginan lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi mereka.

Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan meningkatkan stres dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan niat pindah karyawan. Hal ini sejalan dengan Social Cognitive Theory yang menjelaskan bahwa individu merespons beban kerja berdasarkan pembelajaran sosial dan keyakinan diri mereka. Beban kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan dukungan sosial dan kendali pekerjaan yang memadai, dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan dan mencari peluang di tempat lain yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang. Hal tersebut mendukung hipotesis pada temuan ini bahwa beban bekerja memberikan dampak positif dan signifikan pada niat pindah.

Hipotesis ketiga (H3), kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat pindah karyawan dengan nilai T-Statistics 0.952 dan P-Value 0.342. Ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi niat pindah karyawan.

Equity Theory oleh Adams dan Freedman (1976), yang menekankan pentingnya keadilan dalam alokasi sumber daya di organisasi, termasuk kompensasi. Menurut teori ini, karyawan membandingkan kontribusi mereka dengan imbalan yang diterima; ketidakseimbangan dalam perbandingan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketika kontribusi dan imbalan seimbang, hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja.

Penelitian oleh Yuananda & Indriati (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian oleh Widayati & Yunia (2016) menemukan bahwa kompensasi yang memadai berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai sangat penting dalam mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kerja karyawan dapat menurunkan niat pindah karyawan untuk pindah. Hal tersebut mendukung hipotesis dalam penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap niat pindah karyawan.

Tabel 4. Uji Tidak Langsung

Variabel	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
(H4) LingkunganKerja->KepuasanKerja->NiatPindahKaryawan	0.055	0.523	0.006	Terdukung
(H5) BebanKerja->KepuasanKerja->NiatPindahKaryawa	0.183	0.624	0.533	Tidak Terdukung
(H6) Kompensasi->KepuasanKerja->NiatPindahKaryawa	0.176	0.632	0.005	Terdukung

Sumber: data diolah dengan lisrel 8.80, 2024

Berdasarkan tabel 4 yang menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dan mengukur pengaruh moderasi, maka pembahasan hasil analisis hipotesis pengaruh tidak langsung ialah.

Hipotesis keempat (H4), kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap niat pindah karyawan dengan nilai $p = 0.006 < 0.05$, memperlihatkan bahwa pengaruh lingkungan bekerja pada niat pindah pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap niat pindah.

Theory of Planned Behavior oleh Ajzen dan Driver (1992), yang menyatakan bahwa niat pindah karyawan dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Sikap positif terhadap pekerjaan dan dukungan dari orang lain dapat mengurangi niat pindah. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan pegawai, serta mengatasi hambatan yang memicu niat pindah.

Penelitian oleh Dihan & Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan niat pindah karyawan di PT. Panji Putra Perkasa. Penelitian ini menemukan bahwa suasana kerja memengaruhi kepuasan bekerja dan niat pindah, dengan pengaruh langsung yang lebih besar pada niat pindah daripada pengaruh tidak langsung melalui

kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan keinginan untuk pindah, sementara lingkungan kerja yang negatif cenderung memberikan dampak sebaliknya.

Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap niat pindah karyawan. Theory of Planned Behavior mendukung pandangan ini dengan menekankan pentingnya sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku dalam membentuk niat karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat pindah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat pindah. Hal ini mendukung hipotesis dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat dampak lingkungan kerja pada niat pindah pegawai.

memoderasi dampak beban kerja pada niat pindah pegawai dengan nilai p sebesar $0.533 > 0.05$, memperlihatkan bahwa dampak beban kerja pada niat pindah pegawai tidak dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan bekerja dapat memperlemah dampak beban bekerja dengan niat pindah pegawai.

Teori Kontingensi oleh Fiedler (1964), yang menyoroti pentingnya kesesuaian antara pemimpin dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Teori ini mengimplikasikan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat mengurangi niat pindah karyawan.

Penelitian oleh Novel & Marchyta (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja tidak langsung mempengaruhi niat pindah melalui kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja negatif, hal ini cenderung meningkatkan niat pindah karyawan. Penelitian lain oleh Hasyim (2020) menemukan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi niat pindah karyawan.

Dengan demikian, kepuasan bekerja tidak dapat memoderasi dampak beban kerja terhadap niat pindah karena kepuasan bekerja sendiri dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang dialami karyawan. Jika beban kerja tinggi, kepuasan kerja cenderung menurun, tanpa memandang seberapa tinggi kepuasan awalnya. Dalam konteks ini, meskipun kepuasan kerja penting untuk mempengaruhi niat pindah secara positif, beban kerja yang tinggi dapat menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan. Ini mendukung hipotesis dalam temuan ini bahwa kepuasan bekerja mampu memperlemah dampak beban bekerja pada niat pindah pegawai.

Hipotesis keenam (H6), kepuasan bekerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap niat pindah karyawan dengan nilai p sebesar 0.005, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa dampak kompensasi pada niat pindah pegawai berdampak oleh tingkat kepuasan bekerja. Dengan demikian, jika kepuasan bekerja dapat memperkuat dampak kompensasi pada niat pindah pegawai.

Theory of Planned Behavior oleh Ajzen dan Driver (1992), yang menekankan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku bersama-sama membentuk niat pegawai. Sikap positif terhadap pekerjaan dan dukungan dari orang lain dapat mengurangi niat pindah. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan bekerja dan keterikatan pegawai, serta mengatasi hambatan yang memicu niat pindah.

Penelitian oleh Ariyanti & Suartina (2021) di PT. Super Horeca Niaga Denpasar menemukan bahwa kepuasan bekerja memoderasi hubungan antara kompensasi dan niat pindah karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif pada kepuasan bekerja, yang pada gilirannya mengurangi niat pindah. Penelitian lain oleh Wahyuni & Irfani (2019) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai berkontribusi positif pada kepuasan kerja sehingga menurunkan niat pindah karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung atau moderator yang mengatur dampak kompensasi pada niat pindah karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat, yang pada gilirannya mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya memoderasi, tetapi juga memperkuat pengaruh positif kompensasi terhadap retensi karyawan. Hal ini mendukung hipotesis dalam temuan ini bahwa kepuasan bekerja mampu memperkuat dampak kompensasi pada niat pindah pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasi niat pindah karyawan, dapat disimpulkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap niat pindah karyawan, sementara kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi niat pindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Untuk mengurangi niat pindah karyawan, manajemen perlu memperhatikan beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan.

PT Trisakti Karya Nusantara disarankan harus mengelola beban kerja secara rutin untuk mencegah kelebihan beban yang meningkatkan niat pindah karyawan. Pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan stres dapat membantu. Lingkungan kerja yang nyaman dan budaya kerja positif penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pengakuan dan penghargaan rutin juga diperlukan. Kompensasi harus kompetitif dan diperiksa secara berkala. Tambahkan insentif kinerja dan komunikasikan kebijakan kompensasi secara transparan. Peluang pengembangan karir yang jelas, termasuk pelatihan dan jalur promosi, serta program mentoring, dapat meningkatkan retensi karyawan.

Kemudian untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya memasukkan variabel tambahan seperti keterlibatan karyawan dan keseimbangan kerja. Penelitian longitudinal dapat mengamati perubahan jangka panjang. Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, akan memberikan wawasan yang lebih dalam. Analisis multilevel dapat mengamati pengaruh individu dan organisasi. Penelitian di berbagai industri dan lokasi, serta pengaruh budaya organisasi, akan memperluas pemahaman. Selidiki juga dampak digitalisasi dan remote working terhadap niat pindah karyawan.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9(C), 43–90. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60058-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60058-1)
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1992). Application of the Theory of Planned Behavior to Leisure Choice. *Journal of Leisure Research*, 24(3), 207–224. <https://doi.org/10.1080/00222216.1992.11969889>
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). “Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- Bandura, Albert. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 1–26. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&%2338;AN=4369846&%2338;site=ehost-live>
- BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Dihan, F. N., & Prasetyo, F. N. D. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan*. 1(1), 73–91.
- Fiedler, F. E. (1964). A Contingency Model of Leadership Effectiveness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1(C), 149–190. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60051-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60051-9)
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Joseph F. Hair Jr; wiliam c. black; barry j babin; rolph e. anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis_7th_Edition.pdf* (pp. 1–761).
- Juwendy, B., Hendriati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Y., Graha Sulaiman, K., & No, B. A. (2020). Analisis Pengaruh Reward, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Indo Niniki. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 38.

- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Martini, N., Moeins, A., Madiistriyatno, H., Zami, A., & Sudrajat, A. (2023). Effect of Job Environmental, Job Loads and Compensation to Job Satisfaction and Implications on Turnover Intentions in Manufacturing Company. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1–20. <https://doi.org/10.18196/mb.v14i1.15059>
- Mitra, A., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1992). A Meta-Analytic Review of the Relationship Between Absence and Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 879–889. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.879>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Novel, C., Marchyta, K., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu*. 9(2).
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Ponganan, A. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(3), 496–501. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i3.4810>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 9. <https://doi.org/10.36555/Almana.V3i1.441>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Textil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU)* 3, 450–473.
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9–26. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.9>
- Trevor, C. O., Gerhart, B., & Boudreau, J. W. (1997). Voluntary turnover and job performance: Curvilinearity and the moderating influences of salary growth and promotions. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 44–61. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.44>

- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions. *Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Nnual Conference, St. Louis, MO*, 1–14.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). *Kerja Terhadap Turnover Intention*. 4(5), 1166–1185.