



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI BANK XYZ**



TESIS

**HELENA
55122110096**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2025**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI BANK XYZ**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**HELENA
55122110096**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2025**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and workload on Turnover Intention with job satisfaction as a mediating variable at Bank XYZ. The population of this study is employees at Bank XYZ located in DKI Jakarta, with a sample size of 63 employees. The data analysis method uses Structural Model-Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this study found that compensation has a significant negative effect on turnover intention. Compensation has a significant positive effect on job satisfaction. Workload has a significant negative effect on turnover intention. Workload has a positive insignificant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention. Compensation has a negative insignificant effect on turnover intention mediated by job satisfaction. Workload has a negative insignificant effect on turnover intention mediated by job satisfaction.

Keywords: Compensation, Workload, Turnover Intention, and Job Satisfaction.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank XYZ. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di Bank XYZ yang berlokasi di DKI Jakarta, dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang karyawan. Metode analisis data menggunakan Structural Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention dengan dimediasi kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention dengan dimediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Turnover Intention, dan Kepuasan Kerja.



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi di Bank XYZ

Bentuk Tesis : Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Helena

NIM : 55122110096

Program : Magister Manajemen

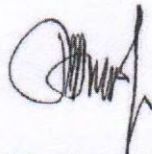
Tanggal : 05 Februari 2025

Mengesahkan
Pembimbing



(Dr. Aslam Mei Nur Widigdo, M.M.)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si Ak)

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST, M.M.)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Bank XYZ

Bentuk Tesis : Penelitian/ Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Helena

NIM : 55122110096

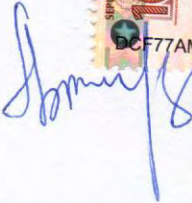
Program : Magister Manajemen

Tanggal : 05 Februari 2025

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 05 Februari 2025



Helena

**PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (*SIMILARITY*)
KARYA ILMIAH**
/SIMILARITY CHECK STATEMENT FOR SCIENTIFIC WORKS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh
/The undersigned, hereby declare that the scientific work written by

Nama */Name* : Helena
NIM */Student id Number* : 55122110096
Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:
/The title:

“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Bank XYZ”

telah dilakukan pengujian plagiasi (*similarity*) dengan sistem **Turnitin** pada tanggal:
/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

10 Januari 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:
and the similarity percentage obtained was:

27 %

Jakarta, 10 Januari 2025
Kepala Administrasi/ Tata Usaha
FEB Universitas Mercu Buana
/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

Ahmad Faqih, S.E., M.M.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Bank XYZ”**. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Aslam Mei Nur Widigdo, M.M, selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.SI, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M, selaku Ketua Program Studi Universitas Mercu Buana
4. Karyawan Bank XYZ, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
5. Teristimewa, kedua orang tua tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan

kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Februari 2025

Helena



DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Kontribusi Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Teori	15
2.1.1 Turnover Intention	16
2.1.1.1 Definisi Turnover Intention	16
2.1.1.2 Faktor yang memengaruhi Turnover Intention	17
2.1.1.3 Dimensi Turnover Intention.....	20
2.1.2 Kepuasan Kerja	21
2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	21
2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3 Kompensasi	23
2.1.3.1 Definisi Kompensasi	23
2.1.3.2 Dimensi Kompensasi	28

2.1.4 Beban Kerja.....	29
2.1.4.1 Definisi Beban Kerja.....	29
2.1.4.2 Dimensi Beban Kerja	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	41
2.4 Pengembangan Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	48
3.1.1 Waktu Penelitian	48
3.1.2 Tempat Penelitian.....	48
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	49
3.3.1 Definisi Operasional.....	49
3.3.2 Pengukuran Variabel.....	51
3.4 Populasi dan Sampel	51
3.4.1 Populasi.....	52
3.4.2 Sampel.....	52
3.5 Metode Pengumpulan Data	53
3.5.1 Sumber Data.....	53
3.6 Metode Analisis Data	54
3.6.1 Statistik Deskriptif	54
3.6.2 Teknik Analisis Data.....	54
3.6.2.1 Evaluasi <i>Measurement Model</i>	54
3.6.2.2 Evaluasi <i>Structural Model</i>	56
3.6.2.3 Pengujian Hipotesis.....	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Perusahaan	58
4.1.2 Lingkup dan Bidang Usaha	59

4.1.3 Sumber Daya	63
4.1.4 Tantangan Bisnis	64
4.1.5 Proses Bisnis	66
4.2 Analisis Data	67
4.2.1 Statistik Deskriptif	67
4.2.2 Karakteristik Responden	67
4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.2.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.2.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	70
4.2.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	70
4.3 Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	70
4.3.1 Pengujian Validitas Konvergen	71
4.3.2 Pengujian Validitas Diskriminan	77
4.3.3 Pengujian Reliabilitas	77
4.3.4 Hasil Uji Model Struktural	78
4.3.3.1 R-Square (R^2)	78
4.3.3.2 <i>Effect Size</i>	79
4.3.3.3 <i>Predictive Relevance</i>	81
4.3.3.4 <i>Goodness of Fit (GoF)</i>	82
4.3.4 Pengujian Hipotesis	83
4.4 Pembahasan	87
4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	88
4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	88
4.4.3 Pengaruh Beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	89
4.4.4 Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja	90
4.4.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	91
4.4.6 Pengaruh Kompensasi memediasi kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	92
4.4.7 Pengaruh Beban Kerja memediasi kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	123



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Turnover Intention	5
Gambar 2.1 Konseptual Penelitian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank XYZ	64
Gambar 4.1 Hasil Algoritma PLS Modifikasi Awal	73
Gambar 4.2 Hasil Algoritma PLS Modifikasi Akhir	74



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel	51
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian	70
Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Status	70
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Loading Factor</i>	71
Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen dengan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> ..	75
Tabel 4.9 Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)	75
Tabel 4.10 Uji Validitas Diskriminan (<i>Fornell-Lacker Criterion</i>)	76
Tabel 4.11 Uji Validitas Konvergen dengan (<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>)	77
Tabel 4.12 Tabel Pengujian Reliabilitas	77
Tabel 4.13 Nilai R^2	79
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i>	80
Tabel 4.15 Nilai <i>Predictive Relevance</i>	81
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Komunitas Validasi -Silang Konstruk	82
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial	83
Tabel 4.18 Hasil Pengujian <i>Indirect Effect</i>	86

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	106
Lampiran 2 Statistik Deskriptif	109
Lampiran 3 Jawaban Pernyataan Kuesioner	111
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel.....	118
Lampiran 5 PLS Algorithm	119
Lampiran 6 R-Square	120
Lampiran 7 Construct Reliability and Validity	120
Lampiran 8 Discriminant Validity	120
Lampiran 9 Path Coefficients	121
Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian	122

