

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON INTENTION TO MOVE
IN NASI TEMPONG INDRA RESTAURANT MEDAN**

**Elisabet Silitonga¹, Irma Siska Meinita Nainggolan², Patricia Marbun³, Pandapotan
Sitompul⁴**

Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas¹²³⁴

Email: silitongaelisabet6@gmail.com¹ pandapotan.sitompul3064@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine and explain the influence of workload and compensation on niat berpindahs at the Nasi Tempong Restaurant in Medan. The analytical method used is the evaluation of the structural model (inner model) using the SmartPLS 4 program. The population in this research is all employees at the Nasi Tempong Medan Restaurant, totaling 43 people. The sampling method in this research used saturated sampling or census. Data collection techniques use questionnaires, interviews and documentation studies. From the results of this research, it is known that the coefficient of determination (R square) is 0.720. This means that the niat berpindah variable can be explained by workload and compensation by 72%, while the remaining 28% is explained by other variables not explained in this research. Workload has a positive and significant influence on intention to switch to the Nasi Tempong Indra Restaurant in Medan. It can be seen from the results of data processing that there is a t-statistic value of 3,082 which is greater than the t-table value of 1,96 with a p-value of 0,014 which is smaller from 0,05. Compensation has a negative and significant influence on the intention to switch to the Nasi Tempong Restaurant in Medan. It can be seen from the results of data processing that there is a t-statistic value of 3,014 which is greater than the t-table value of 1,96 with a p-value of 0,032 which is smaller than 0,05.

Keywords: Turnover Intention, Workload, Compensation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap niat berpindah pada Restoran Nasi Tempong Medan. Metode analisis yang digunakan adalah evaluasi model struktural (*inner model*) dengan menggunakan program SmartPLS 4. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Restoran Nasi Tempong Medan yang berjumlah 43 orang. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa, nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,720. Artinya variabel niat berpindah dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi sebesar 72% sedangkan sisanya yaitu sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah pada Restoran Nasi Tempong Indra Medan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai t-statistik sebesar 3,082 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada Restoran Nasi Tempong Medan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai t-statistik sebesar 3,014 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Niat Berpindah, Beban Kerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak keunggulan dibanding sumber daya lain yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Sekalipun suatu perusahaan mempunyai bahan baku, energi, mesin, banyak modal dan sumber daya lainnya, tidak ada artinya tanpa sumber daya manusia. Jika tidak dikelola dengan baik, maka semuanya akan sia-sia.

Keterbatasan sumber daya manusia menjadi penghambat bagi pertumbuhan industri terutama industri jasa. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik supaya menghasilkan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Perusahaan menetapkan tujuan tertentu guna memperkuat sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia dengan cara menggerakkan orang-orang yang tepat dalam organisasi secara tepat dan efektif.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki niat berpindah yang rendah. Perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuannya jika para karyawan memiliki tingkat niat berpindah yang tinggi dalam perusahaan tersebut. Niat berpindah yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan pengelolaan SDM tidak lepas dari pemahaman atas fungsinya terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah. Salah satu yang memengaruhi niat berpindah adalah beban kerja. Pekerjaan yang dimiliki oleh individu satu dengan individu lain tentu berbeda. Masing-masing pekerjaan memiliki beban kerja dan karakteristik yang berbeda-beda. Berat atau ringannya suatu pekerjaan dapat diukur dari deskripsi pekerjaan yang dijalani namun dapat pula diukur dari tingkat stres dan kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi karyawan. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat dan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Beban kerja merupakan suatu proses dimana seseorang melaksanakan tugas suatu pekerjaan atau kelompok pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan normal selama jangka waktu tertentu.

Selain beban kerja, faktor yang memengaruhi niat berpindah adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Kompensasi sangat memengaruhi efektivitas dalam mencapai tujuan serta berpengaruh pada tingkat niat berpindah. Menurut Soekidjo (2009:142) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja atau pengabdian mereka.

Restoran Nasi Tempong Indra asal Kuta Bali yang memiliki cabang di Medan merupakan salah satu badan usaha milik swasta yang bergerak di bidang kuliner. Restoran Nasi Tempong Indra berkembang di bidang pelayanan kepada masyarakat umum atau *customer* untuk melakukan usaha maupun berdagang sajian makanan yang komplit (nasi, lauk, sayuran, dan sambal). Restoran Nasi Tempong Indra Cabang Medan bergerak di bidang kuliner yang memiliki banyak pesaing dengan produk yang serupa, tentunya perusahaan juga mengharapkan setiap karyawannya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja yang dapat menguntungkan restoran tersebut.

Restoran Nasi Tempong Indra Cabang Medan tentunya memiliki karyawan untuk mengurus segala pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan, penyajian makanan, program kerja, fasilitas operasi, keuangan, SDM pelaksana pengadaan. Dalam hal pelayanan dan jam kerja karyawan, Restoran Nasi Tempong Indra Cabang Medan masih menggunakan sistem *full time*, semua pekerjaan dilakukan secara *full time* yang sebenarnya dapat dilakukan secara bergiliran atau sistem *shift*. Tingginya jam kerja menjadi unsur beratnya beban kerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat mengakibatkan karyawan berniat untuk berpindah ke perusahaan yang lebih baik.

Didalam mempertahankan dan mengurangi niat berpindah, peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat material ataupun nonmaterial.

Berdasarkan wawancara pendahuluan diketahui pada tahun 2020 sampai 2023 pencapaian *Labour Turn Over* (LTO) mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan atau niat bekerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini menunjukkan produktivitas atau hasil

kerja karyawan belum maksimal. Peningkatan ini dapat diduga disebabkan oleh kompensasi dan beban kerja pada perusahaan masih rendah dan kurang sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi niat berpindah adalah beban kerja. Beban kerja sendiri mempunyai arti tugas pekerjaan yang dimiliki oleh individu satu dengan individu lain yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Masing-masing karyawan memiliki beban kerja dan karakteristik yang berbeda-beda. Berat atau ringannya suatu pekerjaan dapat diukur dari deskripsi pekerjaan yang dijalani namun dapat juga diukur dari tingkat stres dan kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja, dapat memicu timbul stres kerja sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti fenomena beban kerja yang ditemukan pada Restoran Nasi Temping Indra Medan yaitu karyawan bekerja lebih dari 8 jam sehari, bekerja dari jam 09.30 – 22.30 WIB dan adanya beban kerja yang terlalu tinggi dan adanya tekanan karyawan dituntut untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, beban kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa jenuh dan terbebani terhadap tugas yang diberikan, sehingga niat berpindah meningkat.

Selain beban kerja, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan, karena program-program kompensasi merupakan acuan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia untuk dapat bekerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi niat berpindah, apabila kompensasi diberikan sesuai maka para karyawan akan memperoleh kepuasan pemenuhan kebutuhan beserta keluarganya dan apabila kompensasi tidak terpenuhi maka biasanya akan membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan terlihat bahwa gaji yang diterima karyawan Restoran Nasi Temping Indra Medan berdasarkan jabatannya masing-masing di bagian kasir, barista, *waiters*, *khitchen* dan *security*. Pemberian gaji karyawan diberikan berdasarkan beban kerja yang dilakukan, jabatan, target yang dicapai dan berdasarkan kebijakan dari pimpinan dimana karyawan tidak menerima gaji berdasarkan UMK Medan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum konsisten diterima oleh semua karyawan, sehingga para karyawan tidak berusaha untuk mencapai target kerjanya dikarenakan karyawan yang bekerja keras atau yang sudah memiliki kinerja yang baik dan sudah mampu mencapai target kerjanya, namun tetap tidak menerima kompensasi dan gaji yang sesuai dari pihak perusahaan. Selain gaji pokok, perusahaan juga memberikan bonus kepada karyawan berdasarkan target yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jika semakin tinggi tingkat pencapaian karyawan maka bonus yang diberikan akan semakin tinggi, demikian sebaliknya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi berpengaruh pada tingkat niat berpindah. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang lebih layak maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan lebih baik atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Fenomena kompensasi yang terjadi pada Restoran Nasi Temping Indra Cabang Medan menyangkut masalah kompensasi pada indikator gaji yang masih di bawah UMK Medan, hal ini membuat karyawan menjadi sungkan untuk memberikan komitmen dalam bekerja dan akan mengarah pada niat berpindah.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

Niat Berpindah

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, niat berpindah (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan.

Menurut Mobley (2011:49) niat berpindah 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. Niat berpindah adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya niat berpindah ini dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2008:84) *turnover* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Niat berpindah merupakan suatu langkah karyawan untuk berhenti dari perusahaan.

Menurut Supriyanto (2003:72) yang dimaksud dengan *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*nonvoluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10% per tahun.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar tersebut maka peneliti dapat mensintesisakan bahwa niat berpindah adalah niat karyawan berpindah dari tempat kerja namun tidak seutuhnya untuk keluar dan karyawan masih memiliki hak untuk mengambil keputusan untuk melanjutkan bekerja atau tidak.

Menurut Mobley (2011:95) ada 3 (tiga) indikator niat berpindah antara sebagai berikut ini: 1) Niat untuk keluar; 2) Pencarian pekerjaan; 3) Memikir keluar.

Berdasarkan pendapat pakar tersebut maka peneliti dapat mensintesisakan bahwa niat berpindah adalah suatu kecenderungan psikologis dan niat untuk berhenti dari pekerjaan serta perilaku yang muncul berdasarkan penilaian apakah seseorang karyawan ingin melanjutkan hubungannya dengan perusahaan tempat ia bekerja atau tidak dengan indikator niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, dan memikir keluar.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukan menjadi beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Kelancaran aktivitas sebuah organisasi bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah perusahaan.

Menurut Danang (2012 : 64) beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak. Berbeda dengan pendapat Koesomowidjojo (2017:22) yang mengatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Menurut Manuaba (2004 : 127) beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Kemampuan fisik maupun psikologis pekerja harus sesuai dan seimbang pada setiap beban kerja yang diterima seseorang. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik seperti mengangkat dan mendorong sedangkan beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat kemampuan atau keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh pekerja.

Menurut Tarwaka (2015:104) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dicapai. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih.

Berdasarkan pendapat para ahli peneliti mensintesisakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas fisik dan psikologis (mental) dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan dengan suatu jangka tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah berikut ini: 1) Kondisi pekerjaan; 2) Target yang harus dicapai; 3) Lingkungan kerja. Sementara itu indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) yaitu : 1) Beban mental; 2) Jumlah pekerjaan; 3) Tugas yang diberikan; 4) Tekanan kerja.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut maka peneliti dapat mensintesis bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas fisik dan psikologis (mental) dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan dengan suatu jangka tertentu dengan indikator kondisi kerja, target yang harus dicapai, lingkungan kerja, beban mental, jumlah pekerjaan, tugas yang diberikan dan tekanan kerja.

Kompensasi

Dalam sebuah organisasi imbalan harus diberikan kepada karyawan sebagai upah atas upaya yang telah diberikan karyawan untuk mencapai tujuan. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya insentif dan program kesejahteraan karyawan.

Menurut Handoko (2009:245), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kerja sama. Sesuatu yang diberikan kepada para karyawan atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan, besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Sementara itu Radiansyah et al (2023:143) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Kompensasi juga mencakup setiap imbalan yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung atas kinerjanya atau hasil pekerjaannya di perusahaan dalam bentuk uang atau keuntungan dalam bentuk natura.

Menurut Sunyoto (2015:1530) kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan, baik meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif dalam bentuk memotivasi karyawan agar bekerja keras supaya produktivitas semakin tinggi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif dalam bentuk memotivasi karyawan agar bekerja keras supaya produktivitas semakin tinggi. Sementara itu menurut Mondy (2008:35) kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti layanan karyawan.

Dari uraian tersebut peneliti mensintesis bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka baik meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

Indikator kompensasi karyawan secara individu guna mengukur kinerja dan kompensasi karyawan yang mencakup empat kriteria menurut Singodimedjo (2016: 183): 1) Gaji; 2) Tunjangan; 3) Insentif; 4) Fasilitas.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesis bahwa kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya yang sudah diberi kepada perusahaan, imbalan yang diberi kepada individu dengan beragam bentuk yang mencakup pada kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung, balas jasa nonfinansial, strategi atau daya tarik, membentuk antusias, adil dan layak guna mensejahterakan karyawan, sehingga karyawan tetap loyal di perusahaan tersebut dengan indikator gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:46). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Restoran Nasi Tempong Indra Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Tengku Amir Hamzah Kecamatan Helvetia Timur, Kota Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi

dijadikan sampel/ responden. Maka sampel penelitian ini seluruh karyawan Restoran Nasi Tempong Indra Medan sebanyak 43 orang.

Teknik Analisis Data

A. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Inner VIF (Variance Inflated Factor)
2. Pengujian Hipotesis
3. Nilai F Square

C. Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. R-Square
2. SRMR

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas

a) Convergent Validity

Tabel 1. Case Convergent Validity

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X1.1	Kondisi pekerjaan	0.856	0.671	valid
	X1.2	Target yang harus dicapai	0.830		valid
	X1.3	Lingkungan kerja	0.793		valid
	X1.4	Beban mental	0.829		valid
	X1.5	Jumlah pekerjaan	0.821		valid
	X1.6	Tugas yang diberikan	0.782		valid
	X1.7	Tekanan kerja	0.854		valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	Gaji	0.864	0.685	valid
	X2.2	Tunjangan	0.837		valid
	X2.3	Insentif	0.848		valid
	X2.4	Fasilitas	0.745		valid
Niat Berpindah (Y)	Y1.1	Niat untuk keluar	0.831	0.694	valid
	Y1.2	Pencarian pekerjaan	0.836		valid
	Y1.3	Memikir keluar	0.827		valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS4, 2024

Dapat dilihat pada tabel 1 diatas bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini karena nilai loading factor yang dihasilkan oleh masing-masing indikator yaitu > 0,7.

b) Discriminant validity

1. Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria Fornell dan Lacker.

Tabel 2. Discriminant Validity – Fornell-Lacker Criterion

	Beban Kerja	Kompensasi	Niat Berpindah
Beban Kerja	0.829		

Kompensasi	0.678	0.838	
Niat Berpindah	0.812	0.815	0.817

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa akar AVE setiap variable lebih besar dari kerelasi antara variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel disiplin kerja terpenuhi.

2. Hair et al (2019) HTMT

Tabel 3. Discriminant Validity – Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) – Matrix

	Beban Kerja	Kompensasi
Beban Kerja		
Kompensasi	0.720	
Niat Berpindah	0.845	0.874

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Construct Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,834	0,930	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,835	0,934	Reliabel
Niat berpindah (Y)	0,827	0,926	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SMARTPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas yaitu nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Ichwanudin (2018) mengatakan jika seluruh variabel memiliki nilai composite reliability $> 0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan. Sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan pada tahap pengujian inner model.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu:

1) Inner VIF (Variance Inflated Factor)

Berikut ini adalah output Collinearity statistics (VIF) – Inner model – Matrix

Tabel 5. Output Collinearity Statistics (VIF) – Inner Model – Matrix

Variabel	Niat berpindah
Beban Kerja	2.949
Kompensasi	4.327
Niat berpindah	

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS4, 2024

Berdasarkan tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

2) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis antara variable dengan melihat nilai t-statistic atau p-value. Bila t- statistic hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t-table) atau p-value hasil pengujian lebih besar dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variable. Selain itu perlu disampaikan hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

3) Nilai F Square

Nilai F Square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (f square 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi), Hair et all (2021).

Tabel 6. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	t-statistic	p-value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
H ₁ :Beban kerja → Niat berpindah	3.082	0.014	0.325	0.434	0.337
H ₂ :Kompensasi → Niat berpindah	3.014	0.032	0.192	0.521	0.176

Sumber: Data diolah dengan SMARTPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 6 maka dapat dijabarkan:

1. Hipotesis pertama (H₁) diterima yaitu ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistic (3,082) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value (0,014 < 0,05). Meskipun demikian keberadaan beban kerja dalam meningkatkan niat berpindah mempunyai pengaruh tinggi dalam level structural (f square = 0,337). Perlunya program peningkatan beban kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan beban kerja maka peningkatan turnover karyawan akan meningkat hingga 0,434.
2. Hipotesis kedua (H₂) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap niat berpindah dengan t statistic (3,014) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value (0,032 < 0,05). Meskipun demikian keberadaan kompensasi dalam meningkatkan niat berpindah mempunyai pengaruh moderat dalam level structural (f square = 0.176). Perlunya program peningkatan kompensasi dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan kompensasi maka peningkatan turnover akan meningkat hingga 0,521

Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi.

a) R-Square

Tabel 7. R-Square

	R Square
Niat berpindah	0.720

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS4, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 7 maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi sebesar 72% (pengaruh tinggi). Besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi sebesar 72% sedangkan 28% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, prestasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b) SRMR

Tabel 8. SRMR

	Taksiran Model
SRMR	0.072

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS4, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 8 maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0,072 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan acceptable fit. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variable dalam model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1) Ditemukan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Ini berarti apabila beban kerja meningkat maka niat berpindah juga akan meningkat; 2) Ditemukan hasil bahwa kompensasi

memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Ini berarti apabila kompensasi meningkat maka niat berpindah akan menurun; 3) Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,720 atau 72 %. Artinya niat berpindah dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi sebesar 72% sedangkan 28% lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T.S. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jilid 1. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Handoko, T.H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesomowidjojo, S. 2012. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mathis, Robert. L., & John H Jakson. 2008. *Human Resource Management*, Edisi 12
- Mobley, W. (2011). *Turn Over Karyawan*. Kalimantan Selatan: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Purwatmini, N., ... & Wulandari, D. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Singodimedjo, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian, Kuantitas, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Spriyanto. 2003. *Kumpulan Artikel Psikologi Populer*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tarwaka, 2015. *Ergonomi untuk keselamatan kesehatan kerja dan produktivitas*, surakarta: Harapan Press.
- Novi Nurul Marhamah. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Niat berpindah (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT.Sandang Asia Maju Abadi)*. Journal: Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro.
- Pancya Andina Putri. 2023. *Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat berpindah (Studi Kasus Pada Karyawan CV XYZ)*. Jurnal: Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi.
- Tomy Kristiyanto. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Niat berpindah Pada Karyawan di Bagian Jasa Kurir Pengiriman Jasa J&T Express cabang Gombong Kebumen*. Jurnal: Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi.