

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Intention to Quit* Karyawan dengan Produktivitas Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Arta Boga Cemerlang: Unit Depo Medan

Anggi Ardiansyah, Iskandarini, Anizar Anizar

Universitas Sumatera Utara
Anggiardiansyah752@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of compensation and workload on employees' intention to quit, with productivity as an intervening variable, at PT. Arta Boga Cemerlang (Medan Unit). A quantitative method was employed, collecting data via questionnaires distributed to 56 respondents. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS). The results indicate that compensation has a significant negative effect on intention to quit, while workload has a significant positive effect. Employee productivity was found to mediate the relationship between compensation and intention to quit, as well as between workload and intention to quit. This research provides practical recommendations for company management to effectively manage compensation and workload to enhance productivity and reduce employee intention to quit levels.

Keywords: *compensation, workload, productivity, intention to quit, SEM-PLS*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *intention to quit* karyawan, dengan produktivitas sebagai variabel *intervening*, pada PT. Arta Boga Cemerlang (Unit Depo Medan). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 56 responden. Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit*, sementara beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan. Produktivitas karyawan terbukti memediasi hubungan antara kompensasi dan *intention to quit*, serta antara beban kerja dan *intention to quit*. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk mengelola kompensasi dan beban kerja secara efektif guna meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat *intention to quit* karyawan.

Kata kunci: *kompensasi, beban kerja, produktivitas, intention to quit, SEM-PLS*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang produktif dan kompeten merupakan aset utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Namun, banyak perusahaan menghadapi tantangan tingginya tingkat *intention to quit* karyawan, yaitu niat

karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat *intention to quit* dapat berdampak negatif terhadap stabilitas tenaga kerja, moral karyawan, dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus menanggung biaya tambahan untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Muviana, 2022).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi *intention to quit* adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan retensi karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Khalbina, Ganarsih, & Fitri, 2022). Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor utama yang memengaruhi *intention to quit*. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja dan meningkatkan niat untuk keluar (Egarini & Prastiwi, 2022).

Produktivitas karyawan memainkan peran penting dalam hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan *intention to quit*. Menurut Oktaviani (2024), produktivitas yang rendah sering kali menjadi penyebab ketidakpuasan kerja, yang meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Sebaliknya, karyawan yang produktif cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan lebih loyal terhadap perusahaan (Sunarta, 2019). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola kompensasi dan beban kerja secara efektif guna meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat *intention to quit*.

PT. Arta Boga Cemerlang, khususnya Unit Depo Medan, adalah perusahaan distribusi terkemuka di Indonesia yang menghadapi tantangan tingginya tingkat *intention to quit* karyawan. Hasil survei awal menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum memadai dan beban kerja terlalu tinggi, yang berdampak negatif pada produktivitas mereka. Berdasarkan hasil survei tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika antara kompensasi, beban kerja, produktivitas, dan *intention to quit* dalam konteks organisasi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *intention to quit* dengan produktivitas sebagai variabel *intervening*. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola SDM secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *intention to quit* karyawan, dengan produktivitas sebagai variabel *intervening*. Penelitian dilakukan di PT. Arta Boga Cemerlang, Unit Depo Medan, yang berlokasi di Jalan Deli Tua, KM 8, Dusun 4, Deli Tua, Deli Serdang, Sumatera Utara. Seluruh karyawan perusahaan,

sebanyak 56 orang, dijadikan populasi sekaligus sampel menggunakan teknik *sensus sampling* karena ukuran populasi yang relatif kecil. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner sebagai data primer dan dokumen internal perusahaan sebagai data sekunder. Variabel penelitian meliputi kompensasi (X1), beban kerja (X2), produktivitas (M), dan *intention to quit* (Y), yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS), yang memungkinkan pengujian hubungan kausal antara variabel laten secara sistematis. Validitas dan reliabilitas konstruk diuji melalui analisis *outer model*, sedangkan hubungan antar variabel diuji melalui analisis *inner model* menggunakan nilai *path coefficient*, *R-square*, dan *Goodness of Fit Index* (GoF).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel kompensasi, beban kerja, produktivitas, dan *intention to quit*. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian:

Analisis Outer Model

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70, yang berarti semua indikator valid dan relevan. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga lebih besar dari 0.50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai *Composite Reliability* (CR) berada di atas 0.70, menunjukkan reliabilitas yang tinggi

Analisis Inner Model

- Koefisien Determinasi (R^2):

- Produktivitas (M): 0.58
- Intention to Quit (Y): 0.62

Nilai R^2 menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.

- Goodness of Fit (GoF):

Nilai GoF sebesar 0.65 mengindikasikan model memiliki kecocokan yang baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel berikut merangkum hasil pengujian hipotesis:

Tabel 1. Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Hasil
Kompensasi (X1) → Produktivitas (M)	0.52	7.35	0.000	Signifikan
Beban Kerja (X2) → Produktivitas (M)	-0.47	6.89	0.000	Signifikan
Produktivitas (M) → Intention to Quit (Y)	-0.56	8.12	0.000	Signifikan
Kompensasi (X1) → Intention to Quit (Y)	-0.34	5.22	0.001	Signifikan
Beban Kerja (X2) → Intention to Quit (Y)	0.41	6.15	0.000	Signifikan

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan path coefficient sebesar 0,45. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang memadai, seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, dapat meningkatkan efisiensi dan motivasi karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Oktaviani (2024), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik meningkatkan kinerja individu.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas, dengan path coefficient sebesar -0,30. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Egarini & Prastiwi (2022), yang menemukan bahwa pengelolaan beban kerja yang buruk berdampak negatif pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Produktivitas terhadap *Intention to Quit*

Produktivitas memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* dengan path coefficient sebesar -0,40. Karyawan yang produktif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

4. Pengaruh Langsung Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Intention to Quit*

Kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* (path coefficient = -0,35), sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *intention to quit* (path coefficient = 0,28). Ini menunjukkan bahwa manajemen kompensasi yang adil dan pengelolaan beban kerja yang efektif penting untuk mengurangi tingkat *intention to quit*.

5. Mediasi Produktivitas

Produktivitas terbukti memediasi hubungan antara kompensasi dan *intention to quit* (path coefficient = -0,18), serta antara beban kerja dan *intention to quit* (path coefficient = 0,12). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dapat mengurangi dampak negatif beban kerja dan meningkatkan efek positif kompensasi terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang (Unit Depo Medan).
2. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Produktivitas karyawan memediasi hubungan antara kompensasi dan *intention to quit*.
4. Produktivitas karyawan juga memediasi hubungan antara beban kerja dan *intention to quit*.
5. Kompensasi yang tidak memadai dan beban kerja yang berlebihan meningkatkan niat karyawan untuk keluar.

DAFTAR PUSTAKA

- Egarini, D., & Prastiwi, N. (2022). *Pengelolaan Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen SDM, 10(3), 45-58.
- Khalbina, R., Ganarsih, T., & Fitri, N. (2022). *Dampak Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(2), 125-138.
- Muviana, A. (2022). *Intention to Quit Karyawan dan Implikasinya terhadap Efisiensi Organisasi*. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 8(1), 30-41.
- Oktaviani, R. (2024). *Produktivitas sebagai Faktor Mediasi dalam Hubungan Antara Kompensasi dan Intention to Quit*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis, 3, 102-113.
- Sunarta, I. G. (2019). *Pengaruh Produktivitas terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan*. Jurnal Penelitian Manajemen, 15(1), 1-12.