

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian MSDM**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam pemilihan calon karyawan perusahaan, karena hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi cenderung memiliki kompetensi yang bagus, sehingga akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia terbentuk atas kompeten manusia itu sendiri, perusahaan hanya melakukan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut (Allail et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Fikri et al., 2018). Menurut Sedarmayanti, (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan

masyarakat.. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan pengembangan karirnya (Nurjanah et al., 2020). Menurut Djastuti, (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM. Mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimasikan penggunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sandy, 2019).

## **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan, (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

### 1) Perencanaan.

Proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses rekrutmen karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

### 2) Pengorganisasian.

Proses dalam penentuan, pengelompokan dan pengaturan sebagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

### 3) Pengarahan.

Suatu proses dalam mengendalikan atau mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### 4) Pengawasan.

Suatu proses monitoring kegiatan yang bertujuan untuk menetapkan harapan yang akan dicapai sebuah perusahaan yang dilakukan untuk melakukan perbaikan terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi.

## 2. Budaya Organisasi

### a. Pengertian Budaya Organisasi

Suatu bentuk budaya yang ada dalam keluarga maupun suatu organisasi atau lingkungan kerja tidak akan lepas dalam kehidupan masyarakat sehari-harinya. Budaya organisasi memiliki peran penting untuk menentukan dan membentuk perilaku karyawan pada tempat kerja mereka. Menurut Dinesh et al., (2024) budaya organisasi merupakan sebuah pandangan yang diyakini kelompok dengan cara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya dalam lingkungan yang bermacam-macam. Sedarmayanti, (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari yang telah diyakininya, sehingga sikap dan nilai yang diyakininya telah dibentuk oleh organisasi akan mengarahkan pegawai berperilaku. Budaya organisasi lahir dari pemikiran individual anggota organisasi terhadap nilai yang ada diorganisasi, nilainya adalah inovasi, toleransi terhadap resiko, himpitan terhadap tim, dan dukungan dari orang sekitar (Efitriana, 2022). Pemahaman tersebut akan

menciptakan budaya atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan aturan seseorang berperilaku dan bersikap di organisasi yang memiliki peraturan dan bentuk tingkah laku yang sama di sebuah organisasi (Sulistiyawan, 2022). Sebuah organisasi memiliki nilai yang menjadi landasan semua tindakan sikap dan perilaku anggota organisasi. Lebih lanjut Iriyanto, (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah persamaan ideologi semua warga organisasi mengenai arti hidup bersama dalam suatu lembaga. Disimpulkan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi yakni nilai dan sikap guru dalam kehidupan sehari-hari yang telah diyakininya, sehingga sikap dan nilai yang diyakini telah dibentuk oleh organisasi akan mengarahkan guru tersebut dalam berperilaku ketika berada di sekolah (Nurjanah et al., 2020).

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Renaldo, (2022) budaya organisasi memiliki fungsi secara global yaitu :

- 1) Pembentuk pembeda diantara setiap organisasi secara jelas
- 2) Identitas atau karakter anggota-anggota organisasi
- 3) Memudahkan munculnya sebuah komitmen bersama dari pada kepentingan individu.
- 4) Mempererat dan dapat mempersatukan organisasi dengan pemberian standar yang tepat.

- 5) Sebagai alat untuk mengarahkan metode terkendali sehingga terbentuk sikap dan perilaku karyawan dengan motivasi kerja yang baik.

### **c. Indikator Budaya Organisasi**

(Wicara, 2022) menerangkan indikator yang membentuk budaya organisasi, sebagai berikut : Keteraturan perilaku karakter ini dilihat dari interaksi antara satu dengan yang lainnya, kesamaan tingkah laku, dan bahasa.

1. Norma. Standart pedoman yang ada, misalnya seberapa banyak pekerjaan yang wajib diselesaikan.
2. Nilai Utama. Nilai utama organisasi menganjurkan dan mengharapkan anggota melakukan sesuatu yang penting, contohnya efisiensi dan hasil yang berkualitas.
3. Filosofi. Kebijakan yang ditetapkan tentang bagaimana karyawan dan pelanggan harus diperlakukan.
4. Aturan. Panduan yang ketat yang harus diikuti oleh pegawai baru untuk diterima bergaul di lingkungan organisasi.
5. Iklim Organisasi. Keseluruhan yang berhubungan dengan tata ruang, dan cara berinteraksi dengan pegawai lain.

## **3. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Dalam suatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dituntut untuk melakukan dan melaksanakan tugasnya secara

maksimal. Namun, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan atau pengkompensasian kepada karyawan yang telah menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan misalnya dengan cara memberikan kompensasi. Menurut Egarini, (2022) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Prastiwi, (2022) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil loyalitas yang diberikannya, baik berupa keuangan maupun non keuangan.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya Fikri et al., (2018). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi (Suhendar, 2021). Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup (Widyasari et al., 2017). Kompensasi adalah bentuk imbalan atau penggantian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari kontribusi dan kerja keras mereka. Menurut Kumbara, (2018) kompensasi ini juga merupakan kesepakatan sejumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan

sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja selama bekerja dalam suatu perusahaan. Dari beberapa teori yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk kesepakatan yang terjadi sebelum seseorang menjadi bagian dari perusahaan yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima kepada karyawan. Perusahaan wajib memberikan dan membayarkan kompensasi karena ini merupakan hak dari seorang karyawan yang diperoleh dari perusahaan (Wijayanto, 2020).

#### **b. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Siagian, (2024) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, sebagai berikut:

##### 1) Produktivitas.

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang diberikan oleh karyawan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

##### 2) Kemampuan untuk membayar.

Ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.



3) Kesiediaan untuk membayar.

Kesiediaan perusahaan tersebut memberikan dan membayarkan kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

**c. Indikator Kompensasi**

Ada beberapa indikator kompensasi, menurut Hasibuan, (2019) indikator kompensasi, sebagai berikut:

1) Gaji.

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Insentif.

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

3) Fasilitas kantor.

Merupakan fasilitas yang diberikan instansi kepada karyawan seperti rumah karyawan dan transportasi.

#### 4) Tunjangan.

Merupakan kompensasi yang diberikan instansi kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berprestasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi.

### **4. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Saputra et al., 2022). Ristowati, (2022) dalam penjelasannya mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara legal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan serta penambahan kemampuan seseorang pekerja.

Dalam pengertian ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir merupakan usaha formal guna meningkatkan serta menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada peningkatan dan pengembangan wawasan, yang membuka kesempatan untuk menempati posisi atau jabatan yang memuaskan sebagai seorang karyawan dalam kehidupannya sebagai seorang pekerja. Perkembangan karir sangat membantu karyawan didalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan

pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan (Juned et al., 2021). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir; antara lain, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik (Agathanisa, 2018). Dalam implementasinya, pengembangan karir lebih cenderung merupakan implementasi dari perencanaan karir (Tambengi et al., 2016).

#### **b. Faktor-faktor Pengembangan Karir**

Faktor pengembangan karir menurut Siagian, ( 2024), sebagai berikut :

##### **1) Prestasi Kerja**

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh pihak lain Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan

seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

- 3) Kesetiaan pada organisasi Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- 4) Pembimbing dan sponsor Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- 5) Dukungan para bawahan Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
- 6) Kesempatan untuk bertumbuh Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
- 7) Pengunduran diri Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir. Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Mulyah et al., (2020) pengembangan karir meliputi; hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktorfaktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem pengkompensasian, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

### **c. Indikator Pengembangan Karir**

Ada beberapa indikator pengembangan karir menurut Bernadin, (2018) sebagai berikut:

#### 1) Perencanaan Karir.

Perencanaan karir adalah sebuah perencanaan tentang probabilitas seorang anggota organisasi atau pegawai sebagai individu dalam proses kenaikan jabatan atau pangkat sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya. Dalam perencanaan karir bermanfaat untuk mencapai kepuasan pribadi, memperoleh pemahaman diri, mempersiapkan diri dalam memperoleh tempat penghasilan yang sesuai, dan efisiensi usaha dan penggunaan waktu.

#### 2) Pengembangan Karir Individu.

Pengembangan karir individu merupakan suatu proses peningkatan kemauan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan yang ditempati dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan hubungan yang saling

melengkapi dalam serangkaian kegiatan berkelanjutan oleh masing-masing individu.

3) Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja.

Peran yang didasarkan rencana kerja yang telah disepakati bersama dan perlu diperbaharui sesuai perubahan pada organisasi atau unit kerja. Dimana umpan balik dilakukan untuk membuat karyawan tahu bagaimana memperbaiki kinerja atau perilaku, sehingga untuk menetapkan jenjang karir yang diberikan ke masing-masing individu serta bermanfaat untuk mencapai kepuasan dan efisiensi waktu kerja.

4) Manajemen karir, proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

## **5. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi saat seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan maksimal dan diiringi dengan rasa nyaman saat melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja biasanya dinilai dari hasil perbandingan dengan beberapa keadaan, tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan

dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya (Komar, 2024).

Berdasarkan pendapat Marhandrie et al., (2024) jika kepuasan karyawan tidak dijaga dan tidak ditingkatkan, maka tentu saja karyawan menjadi tidak puas dan tidak niat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dimana, kepuasan kerja tercermin dari sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa mengkompensasi dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas cenderung tidak menyukai situasi kerjanya (Herlina, 2020). Menurut Maulidah et al., (2022) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaan yang diperoleh melalui usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh faktor dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Handanal et al., (2023) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Menurut pendapat Fikri et al., (2018) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang

seberapa baik pekerjaan yang telah dijalankan seseorang dan bagaimana pekerjaan tersebut memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting sehingga menimbulkan rasa nyaman saat bekerja di suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari hal-hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja tersebut. Menurut Usniarti, (2024) kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1) Kepribadian.

Yaitu perasaan, cara berpikir, dan cara berperilaku seseorang dalam menyikapi suatu hal.

2) Nilai-nilai.

Merupakan sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja dapat berupa nilai kerja intrinsik, ekstrinsik dan nilai-nilai etis.

3) Situasi kerja. Yaitu keadaan yang dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan dalam berbagai aspek disekitar lingkungan kerjanya berupa kondisi pekerjaan, rekan kerja, jam kerja, dan sebagainya.

4) Pengaruh sosial

Merupakan dampak sosial yang mempengaruhi perilaku seseorang yang ditimbulkan dari suatu budaya organisasi.



### **c. Indikator Kepuasan Kerja**

Secara umum ada beberapa indikator kepuasan kerja. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Nabawi, (2018) yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan ini tercapai bila pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya.
- 2) Kepuasan terhadap imbalan. Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.
- 3) Kepuasan terhadap supervisi atasan. Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu mengarahkan dan memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja. Karyawan merasa puas terhadap rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- 5) Kesempatan promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Bernadin, Kholifah Qristin Violinda Ira Setiawati (2018)	Mengerahui pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi liniear berganda ( <i>multiple regression</i> )	Terdapat pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe
	<p><i>Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi</i>, 7(2), 99.  <a href="http://www.jrpma.sps-perbanas.ac.id/index.php/jrpma/article/view/158">http://www.jrpma.sps-perbanas.ac.id/index.php/jrpma/article/view/158</a></p>				

2.	Mhd. Andi Rasyid, Hasrudy Tanjung, (2019)	Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ? 3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ? 4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi 4. Kepuasan kerja	1. Kuantitatif 2. Analisis regresi linier berganda 3. Teknik sampling jenuh 4. SPSS 2.1	Secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Rizal Nabawi (2018)	Mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu	Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu	Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu
	54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. <i>KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis,</i>				

*I*(3), 115–129.  
<https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/index>

4.	Hasibuan (2019)	Mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Labuhanbatu Selatan.	Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Labuhanbatu Selatan.	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian Dan Kompetensi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5.	Desi Ayu, Putri Rashinta (2019)	Tujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar	X1 : Beban kerja X2 : Kompensasi Y : Kepuasan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata

E-Jurnal  
Manajemen  
Unud, Vol. 4,  
No. 11

6.	Indra Irawan1, Siti Safaria. (2019)  Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ulamm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe  Jurnal Riset Perbankan, Manajemen Dan Akuntansi Program Studi Magister Manajemen dan Akuntansi <a href="http://www.jrp.ma.sps-perbanas.ac.id/index.php/jrp">http://www.jrp ma.sps- perbanas.ac.id/ index.php/jrp</a> ma ISSN: 2541-6669	Tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang	X1 : Beban Kerja X2: Insentif Y : Kinirja Z : Kepuasan	Random sampling	Hasil beban kerja penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja, insentif memiliki efek signifikan pada kinerja, beban kerja memiliki efek signifikan Pada kepuasan kerja, insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kepuasan memiliki dampak yang signifikan Pengaruh terhadap kinerja beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pekerjaan Kepuasan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7.	Khusnul KA. Nurchayanti, Dyah Retno	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan secara statistik	X1 : Kompensi asi	Simple Random Sampling,	Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa ada beberapa faktor yang

	<p>Kuswandani. (2019) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Terhadap Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D Di Kabupaten Banyumas)</p>	<p>pengaruh kompensasi variabel, beban kerja dan persepsi dengan kepuasan kerja sebagai mediator loyalitas perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe D di Kabupaten Banyumas.</p>	<p>X2: Beban Kerja X3 : Persepsi Pengembangan Karir Y : Loyalitas</p>	<p>uji regresi liner</p>	<p>mempengaruhi loyalitas perawat yaitu kompensasi, kepuasan kerja serta persepsi Pengembangan Karir.</p>
<p>Edunomika – Vol. 05, No. 02 (2019)</p>	<p>8. Suyanto. (2019) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.</p>	<p>X1 : Kompensasi X2 : Kepimpinan X3 : Motivasi Y : Prestasi Kerja</p>	<p>Regresi linier berganda (<i>multiple regression</i>)</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dan Variabel kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap</p>
<p>JIEB (ISSN : 2442-4560) available</p>					

online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id		prestasi kerja karyawan.
<p>9. Ika Suci Wulandari1, Sutrisno, Bayu Kurniawan. (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol 1 (No 2) 2019, 10-23 <a href="https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibek">https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibek</a> a</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2.</p> <p>X1 : teknik analisis data yang digunakan adalah PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Model)</p> <p>Beban Kerja X2 : Stress Kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja</p>	<p>1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang</p> <p>3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang</p> <p>4. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang</p> <p>5. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja.</p> <p>6. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja</p>

						karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
10.	Agung Aditya Saputra. (2019)  Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  Technomedia Journal (TMJ) p-ISSN: 2620-3383 Vol. 7 No. 1 Agustus 2019 e-ISSN: 2528-6544	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan karyawan.	X1 : Kompensi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan	Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) yaitu SEM berbasis <i>variance</i> .	1.  2.  3.	Kompensasi berpengaruh negatif 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.
11.	Ganis Aliefiani Mulya Putri, Achmad Fauzi, Farhan Saputra, Bayu Putra Danaya, Dita Puspitasari. (2020)  Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature	Tujuan penelitian ini yaitu membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang nantinya digunakan pada riset selanjutnya di dalam ruang lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia.	X1 : Pengembangan karir X2 : Budaya Organisasi X3 : Beban kerja Y :Kepuasan Kerja	Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) yaitu SEM berbasis <i>variance</i> .	Hasil dari penelitian ini yaitu: 1.  2.  3.	Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



---

	Review MSDM)				
	Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) Vol. 5, No. 2, November 2020				
12.	Andri Wijaya. (2020)  Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang  Parsimonia Vol. 4 No. 3 Januari 2020 : 278-288 Issn 2355-5483	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.	X1 : Beban Kerja  X2 : Stress Kerja  Z : Kepuasan Kerja	Analisis jalur (Path Analysis)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang.
13.	Sentot Iskandar, Gredi Granada Sembada. (2020)  Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, motivasi, dan Kepuasan kerja	X1 : Beban Kerja  X2 : Motivasi  X3 : Kepuasan Kerja  Y : Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berada pada katagori Tinggi sebesar 44,12%, Motivasi kerja berada pada katagori rendah sebesar 41,18%, Kepuasan Kerja pegawai berada pada katagori rendah sebesar 47,06% dan Kinerja Pegawai bank bjb Cabang

---

	Bjb Cabang Padalarang				Padalarang berada pada katagori Buruk sebesar 41,18%.
	Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurs hip Vol. 6, No. 1, April 2020, 26-38 ISSN 2443-0633				
14.	Teguh Dikdaya, Muhammad Richo Rianto. (2021)  Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembang an Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Suwarna Dwipa Maju Tangerang  Jurnal Bina Bangsa Ekonomika DOI Artikel: 10.46306/jbbe. v16i1.278	Tujuan observasi ini yaitu guna memahami pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swara Dwipa Maju.	X1 : Lingkun gan Kerja X2 :Pengem bangan Karir Y : Kepuasa n Kerja	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Tujuan observasi ini yaitu guna memahami pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swara Dwipa Maju. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Suwarna Dwipa Maju Tangerang”.
15.	Ni Made IntanCahaya Indah (2021).  Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja	Tujuan meneliti pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di	X1 : Lingkun gan X2: Budaya organisas i X3 : Motivasi Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. (1) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

	Karyawan di Hotel Ibis Styles Bali Denpasar.	Hotel Ibis Styles Bali Denpasar.			kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
	American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) e-ISSN:2378-				
16.	Mochamad Albert Nurcahyo (2021).  Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal) Volume 5, No 3, Agustus 2021, Halaman: 25521-25533 e-ISSN: 2615-3076(Online), p_ISSN: 2615-1715(Cetak)	Tujuan menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	X1 : Budaya Organisasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Kesimpulan penelitian ini: variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

<p>17. Anggara Bratama (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Kelas IIB Bangko.</p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik Volume 10 Number 2, July– December 2021. Page 416- 438</p>	<p>Tujuan Meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Kelas IIB Bangko</p>	<p>X1 :Komitmen Organisasi X2 : Budaya Organisasi X3 : Gaya Kepemimpinan Y : Lingkungan Kerja</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), variabel intervening lingkungan kerja (X3) dan variabel endogen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas II Bangko. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas di Lapas Kelas II Bangko yang berjumlah 55 orang. Pengambilan sampel dilakukan melalui total sampling sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 55 sampel.</p>
<p>18. Oseanita Winda, Utami Hamidah Nayati, Prasetya.2021 The Influence Of Career Level, Compensation On Job Satisfaction</p> <p>RJOAS, 4(64), April 2017 113 DOI <a href="https://doi.org/">https://doi.org/</a></p>	<p>Purpose of realization of objectives of the company, individuals, employees and the community.</p>	<p>X1 : Career Level X2 : Compensation Y : Job Satisfaction</p>	<p>Sampling technique used in this research is to use saturation sampling</p>	<p>The findings of this study showed Compensation and Career Development had a significant effect towards Job Satisfaction, Compensation and Career Development had a significant effect towards Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction had a significant effect towards Employee Performance</p>

10.18551/rjoas .2021-04.15						
19.	Mhd. Andi Rasyid, Hasrudy Tanjung, (2022)	1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	1. Kompensi 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi 4. Kepuasan kerja	1. Kuantitatif 2. Analisis regresi linier berganda 3. Teknik sampling jenuh 4. SPSS 2.1	Secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi,	
20.	Hastuti Mulang, 2022	Organizational Justice, Worklife Balance, Employee Engagement, Turnover Intention.	Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention	Data analysis used a quantitative method with SEM using the SmartPLS .	Based on the results of the research and discussion described previously, it can be concluded in this study that turnover intention is determined by the application of organizational justice to the company and creates a work-life balance for each employee through employee engagement as a mediating variable	Hastuti Mulang, Golden Ratio

	of Human Resource Management, Vol.2, Issue. 2 (2022) <a href="https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169">https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169</a>				
21.	Wicara, Misbachul Munir, Fayola Issalillah (2022)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap kepuasan kerja? Pada Karyawan Koperasi Di Kabupaten Pati.	Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh Terhadap kepuasan kerja?	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap kepuasan kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan Terhadap kepuasan kerja
	<i>Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA),</i> 3(3), 789–799. <a href="https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3072">https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3072</a>				
22.	Bianca, Lestari.2022  Effect of Leadership	Workload, Job Insecurity, Turnover Intention.	1. Workload, 2. Job Insecurity, 3. Turnover	The sampling technique uses the Slovin formula	The results of hypothesis testing indicate that the Workload has a significant effect on turnover intention. Job

	Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention		Inten tion.		Insecurity has a significant effect on turnover intention, Workload and Job Insecurity have a significant effect on Turnover Intention
	Ratio of Human Resource Management, Vol.2, Issue. 2 (2022)				
23.	Seval Aksoyc Alpkan.2022  The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on E The Mediating Role of Work Related Stress  Scivers ScienceDirect Procedia - Social and Behavioral Sciences 58 ( 2022 ) 289 – 297	H1: Ethical leadership negatively influences turnover intention. H2: Leader effectiveness negatively influences turnover intention. H3: Work related stress positively influences turnover intention. H4: Ethical leadership negatively influences work related stress. H5: Leader effectiveness negatively influences work related stress.	1. Ethic al Lead ershi p, 2. Lead er Effec tiven ess, Work - relate d 3. Stres s, Turn over Inten tion	analyzed by SPSS statistical package program	The main target of this study was to assess the effects of some employee work related perceptions and attitudes on their turnover intention which has mostly harmful consequences for organizations. Leadership is an important factor to decrease the turnover rate, and stress another factor that increases it
24.	Sinem AYDOGDU. 2022  An Empirical Study of the Relationship	H1: There's a positive relationship between job satisfaction and affective organizational commitment. H2: There's a	1. Job Satisf actio n, 2. Orga nizati onal Com	analyzed by SPSS statistical package program	The results of the study support the hypotheses. Job Satisfaction has a significant and positive relationship with three dimensions of organizational commitment and

Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention	positive relationship between job satisfaction and continuance organizational commitment.	3. Turnover Intention.	turnover intention has a significant and negative relationship with job satisfaction and organizational commitment
International Review of Management and Marketing Vol. 1, No. 3, 2022, pp.43-53 ISSN: 2146-4405 www.econjournals.com	H3: There's a positive relationship between job satisfaction and normative organizational commitment.		
	H4: There's a negative relationship between affective organizational commitment and turnover intention.	H5: There's a negative relationship between continuance organizational commitment and turnover intention.	
	H6: There's a negative relationship between normative organizational commitment and turnover intention.	H7: There's a negative relationship between job satisfaction and turnover intention.	
25. Momina Waseem. 2022	H1: Job satisfaction is	1. Turnover,	The data analysis The results provide understanding that



The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment	negatively associated with turnover intention . H2: Job performance has a negative association with turnover intention	2. satisfaction, 3. job performance	method used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)	how these variables affect the turnover intention and how to reduce turnover rate
International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2022, Vol. 4, No. 2	H1: Compensation has a negative impact on turnover intention. Work Environment The working environment includes all factors that directly or indirectly affect a company and employee performance and satisfaction	1. Performance 2. Compensation 3. Work Environment 4. Turnover Intention	Data analysis technique using multiple regression	Work environment has a positive and significant impact on turnover intentions, whereas compensation and workload have a negative impact on turnover intentions
26. Ameilia Magdalena Kristiyani.2022. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, Work Environment, and Workload on Turnover Intention Phenomena at Royal Orchid Garden Hotel	H1: Compensation has a negative impact on turnover intention. Work Environment The working environment includes all factors that directly or indirectly affect a company and employee performance and satisfaction	1. Performance 2. Compensation 3. Work Environment 4. Turnover Intention	Data analysis technique using multiple regression	Work environment has a positive and significant impact on turnover intentions, whereas compensation and workload have a negative impact on turnover intentions

---

International  
Journal of  
Business and  
Applied  
Economics  
(IJBAE) Vol.  
2, No. 4, 2023:  
2963-6124

ntio  
n

---

27.	Nia Kusuma Wardhani	Transformational Leadership Style, Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention	1. Transformational Leadership Style, 2. Leadership Style, 3. Workload 4. Job Satisfaction 5. Turnover Intention	The data analysis method used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) application.	The result of the study is that transformational leadership has a significant negative impact on employee turnover intention. Workload has a significant positive effect on employee turnover intention.
-----	---------------------	---	--	---	--

Volume 3,  
Issue 3,  
January 2023  
E-ISSN :  
2686-522X, P-  
ISSN : 2686-  
5211

---

28.	Linayati Lestari	Workload, Job Insecurity, Turnover Intention.	4. Workload, 5. Job Insecurity, 6. Turnover Intention.	The sampling technique uses the Slovin formula	The results of hypothesis testing indicate that the Workload has a significant effect on turnover intention. Job Insecurity has a significant effect on turnover intention, Workload and Job Insecurity have a significant effect on Turnover Intention
-----	------------------	---	--	--	---

International  
Journal of

---

	Innovation, Creativity and Change. www.ijcc.net Volume 11, Issue 12, 2023				
29.	Havidz Aima ,Farida Elmi  Effect Of Work Stress And Work Load On Burnout And Its Implementatio n In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok And Mangga Besar)  DIJSM Volume 1, Issue 3, January 2023 E-ISSN : 2686-522X, P- ISSN : 2686- 5211	(1) Work Stress and Workload both partially and simultaneously influence the Burnout; (2) Job Stress, Workload and Burnout partially and simultaneously influence Turnover Intention; (3) Burnout Mediating Effect of Job Stress on Turnover Intention and (4) Burnout does not mediate Workload Influence on Turnover Intention	1. Turn over Inten tion, 2. Burn out, 3. Work load and 4. Job Stres s.	Data were analyzed using path analysis (software SmartPLs 3.0) and correlation matrix between dimension s	Workload level that have a positive correlation with Burnout it is advisable to maintain and improve the dimensions that give incentives. Meanwhile, to reduce the level Turnover Intention, which has a positive correlation with the performance it is advisable to maintain and increase the dimensions of that training
30.	Mochamad Soelton, Sita Luiza, Eko Tama Putra Saratian. 2019  The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an	This depressed situation generally has the conditions and characteristics that the demands of the environment exceed the ability of the individual to respond. Environment does not only mean the	1. Psyc holog ical 2. work envir onme nt, work load, 3. job stress , 4. turno ver intention	The method used in this research is descriptiv e method.	The results showed psychological work environment has negative and significant effect on job stress. Workload that has positive and significant effect on job stress. Psychological work environment has negative and significant effect on turnover intention. Workload. Job stress has positive and

<p>Intervening Variable</p> <p>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 120 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)</p>	<p>physical environment,</p>	<p>significant effect on turnover intention. Job Stress has positive and significant effect on turnover intention.</p>		
<p>31. Jansen Arsjah.2020</p> <p>Pengaruh Intellectual Capital, Environmental Performance, Green Innovation, dan Financial Flexibility Terhadap Sustainable Growth</p>	<p>Intellectual capitalberpengaruh positif terhadap sustainablegrowth.H2: Environmental performanceberpengaruh positif terhadap sustainablegrowth.H3: Green innovationberpengaruh positif terhadap sustainablegrowth.H4: Financial flexibilityberpengaruh positif terhadap sustainablegrowth</p>	<p>1. Pengaruh Intellectual Capital, Environmental Performance, Green Innovation, dan Financial Flexibility terhadap Sustainable Growth</p> <p>2. Environmental Performance terhadap Sustainable Growth</p> <p>3. Green Innovation terhadap Sustainable Growth</p> <p>4. Financial Flexibility terhadap Sustainable Growth</p> <p>5. Sustainable Growth</p>	<p>Regresi linier</p>	<p>sustainable growth. Namun, environmental performance, green innovation, dan financial flexibilityberpengaruh negatif terhadap sustainable growth</p>

32.	<p>Oseanita Winda, Utami Hamidah Nayati, Prasetya Arik. 2020</p> <p>The Influence Of Career Level, Compensation On Job Satisfaction</p> <p>RJOAS, 4(64), April 2023 113 DOI <a href="https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-04.15">https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-04.15</a></p>	<p>Purpose of realization of objectives of the company, individuals, employees and the community.</p>	<p>X1 : Career Level X2 : Compensation Y : Job Satisfaction</p>	<p>Sampling technique used in this research is to use saturation sampling</p>	<p>The findings of this study showed Compensation and Career Development had a significant effect towards Job Satisfaction, Compensation and Career Development had a significant effect towards Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction had a significant effect towards Employee Performance</p>
33.	<p>Angela. 2021</p> <p>Influence of Organizational Culture on the Performance of Employees at Commercial Banks in Kenya</p> <p><i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)</i> e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 24, Issue 5. Ser. I (May. 2021),</p>	<p>The study established that clan culture is a crucial component of organizational culture. Clan culture is vital in developing human resources to offer long term benefits characterized by organization cohesion, commitment and morale that may positively impact organizational performance.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organization culture,</li> <li>2. employees' performance,</li> <li>3. Commercial banks, Kenya.</li> </ol>	<p>Regression Analysis .</p>	<p>The study concluded that employees are a key part of every organization and as such the organizational culture should be established in a way that allows the employees to bring out the better of their abilities so as to improve organizational performance as a whole. The study recommended that commercial banks in Kenya optimize organizational culture specifically adhocracy culture, hierarchy culture, clan culture and market culture in ways that maximize</p>

	PP 32-40 www.iosrjournals.org				the performances of their employees.
34.	Calen, Santi Nururly, Injen Pardamean Butarbutar. 2022  Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance  International Journal of Social Science and Business Volume 6, Number 3, 2022, pp. 335-342 P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN: 2549-6409 Open Access: <a href="https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967">https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967</a>	The analysis results found that the variables of organizational culture, work discipline, and employee performance have valid and reliable criteria and have average distribution results	1. Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee 2. Work Discipline and Their Effect on Employee	Regresi Linear	The results of the hypothesis found that organizational culture and work discipline have a partial influence on employee performance; for the simultaneous test results that corporate culture and work discipline have a positive and significant impact on employee performance, the results of the greatest influence on work discipline variables. This indicates that work discipline is the most critical factor in supporting employee performance.
35.	Mujibu Da'wat1, Nuraeni2, M Yusuf. 2022	The findings indicate that leadership (X1) and career	1. Organizational	In this particular study, a quantitative	The study indicates a significant effect of career development through

Determinants of Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance at PT. AHI	development (X2) have a positive and significant influence on organizational culture (Y). The R-square value of 0.519 suggests that organizational culture (Y) is influenced by leadership (X1) and career development (X2). Furthermore, employee performance (Z) is concurrently influenced by organizational culture (Y),	2. Leadership; 3. Career development; 4. Performance; Human Resource Management	methodology was employed	organizational culture on employee performance, further highlighting the mediating role of organizational culture in this aspect.
International Journal IJAM e-ISSN: 2829-6192, p-ISSN: 2829-6184 DOI: <a href="https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2">https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2</a>	Hipotesis Opening leadership positively impacts innovative work behaviour	Ambidextrous leadership Closing leadership Employee performance Innovative work behaviour Opening leadership	method known as the partial least square structural equation modelling approach is used using SmartPLS 4.0 software	Moreover, the impact of ambidextrous leadership, followed by innovative work behaviour, is more significant on employee performance. From a practical standpoint, this study offers valuable insights for IT organisations, which are renowned for their innovation but face a high attrition rate within the industry.

---

in the IT  
sector

Contents lists  
available at  
ScienceDirect  
Heliyon  
journal  
homepage:  
www.cell.com/heliyon

- 
- |     |   |   |   |                    |  |
|-----|---|---|---|--------------------|--|
| 37. | Peer Stiegerta, Susanne Tauber, Marijke C. Leliveld, Jana Oehmichen. 2022   | r punishment when employees commit transgressions (Study 3, N = 402). In sum, as a result of high perceived morality and warmth and subsequent expectations of communal sharing | 1. Organizational stereotypes<br>For-profit<br>Non-profit<br>Organizational affiliation | Regressi<br>Linear | In sum, as a result of high perceived morality and warmth and subsequent expectations of communal sharing, transgressions of employees affiliated with non-profit organizations prompt increased expectancy violation in observers, leading to harsher punishment. Our findings have important implications for public relations management of non-profit organizations. |
|     | The stereotype rub-off effect – Organization al stereotypes modulate behavioural expectations, expectancy violation and punishment after transgressions |   | 2. Relational models<br>Attribution   |                    |  |
|     | journal homepage: www.elsevier.com/locate/obhdp   |   | 3. Transgressions<br>Expectancy violation<br>Punishment                                 |                    |  |
-



38.	<p>Sudung Simatupang, Marto Silalahi. 2022</p> <p>The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance</p> <p>Volume 3, Issue 1, October 2022 E-ISSN : 2686-6331, P-ISSN : 2686-6358</p>	<p>Organizational Culture, Work Motivation, Work Discipline, and Performance.</p>	<p>1. Organizational Culture, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance</p> <p>2. Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance</p> <p>3. Work Discipline On Employee Performance</p>	<p>Data processing is done by analysis of Partial Least Square(Smart - PLS) version 3.0.</p>	<p>The results of hypothesis testing prove that organizational culture, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT TJB</p>
39.	<p>Endang Sulistiyani, Inayah, Muftiya Afayastati Ngunasabila Ririn Budi Utamingtya, Raja Faraazlina, Edwin Zusrony. 2023</p>	<p>Data was collected using a questionnaire with a purposive sampling method. The data analysis technique uses multiple linear analysis</p>	<p>1. Work From Home, Competence, Psychological Capital, Employee</p> <p>2. Competence, Psychological Capital, Employee</p> <p>3. Psychological Capital, Employee</p> <p>4. Employee</p>	<p>multiple linear analysis.</p>	<p>The results of this study indicate that competence and psychological capital have a positive effect on employee performance, while work from home has no effect on employee performance. Psychological capital has a dominant influence compared to other</p>

<p>Work from Home, Competence and Psychological Capital and Their Influence on Employee Performance (Study at Freight Forwarder companies)</p> <p>International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) Volume 8 Issue 1 Jan-Feb 2023, P.P. 24-33 ISSN: 2456-4559 www.ijbmm.com</p>	<p>Performance.</p>	<p>variable relationships</p>	
<p>40. Soegi (2023) The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on</p>	<p>This study aims to describe and analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance with OCB as the intervening variable</p>	<p>job satisfaction, OCB, organizational commitment, employee performance</p>	<p>Multiple linear analysis. the results conclude that the level of job satisfaction is high, organizational commitment is high, OCB is very high, and employee performance is also very high. Job satisfaction and organizational commitment respectively have positive and</p>

<p>PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company)</p> <p>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company)</p>		<p>significant effect on OCB. OCB has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction and organizational commitment also respectively have positive and significant effect on employee performance.</p>	
<p>41. Mogan Lye</p> <p>determinants of job satisfaction</p>	<p>Determining the employees' career contentment is crucial at this time. Companies should pay more attention to employee career contentment.</p>	<p>Organizational culture, work environment communication relations, organizational commitment, job satisfaction</p>	<p>analysis of Partial Least Square(Smart PLS) version 3.0.</p> <p>The result revealed that organizational culture, work environment, and organizational commitment had a significant effects on employee job satisfaction. The work environment was influential but not so important. Furthermore, organizational culture had dominant effect to the employees' job satisfaction. The work environment communication connection (communication between fellow employees), especially played role in the application of</p>

				work and conformance with standard operating procedures, making it easy for employees to understand.
42.	Eroufik (2023)  Purchase Decision Analysis Through Price And Product Quality International Journal of Social Science (IJSS) Vol.1 Issue.3 October 2023, pp: 337-344 ISSN: 2798-3463 (Printed)   2798-4079 (Online) DOI: <a href="https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.5612">https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.5612</a>	The purpose of this study is to determine the results of the analysis of purchasing decisions through price and product quality	Price, Product Quality, Purchase Decision  multiple regression analysis, using SPSS software (statistical package for social science) version 26.0	The results showed that the price variable had a significant positive effect on purchasing decisions and product quality had a positive and significant effect on purchasing decisions. Furthermore, price and product quality simultaneously have a positive and significant effect on purchasing decisions
43.	Alexandra Marcellina Harindah Siswanto (2023)  The Influence of Price, Service Quality, and Word Of Mouth on the Purchase Decision of PT Daniel Samudra Abadi's Loading and Unloading Services	The purpose of this research is to determine the influence of price, service quality and word of mouth on the purchase decision of stevedoring service.	Price, Service Quality, and Word Of Mouth on the Purchase Decision of PT Daniel Samudra Abadi's Loading and Unloading Services	Multiple linear regression analysis  The results showed that all independent variables, namely price, service quality and word of mouth have a positive and significant effect on the purchase decision of PT Daniel Samudra Abadi stevedoring service.

---

International Journal of Review Management, Business, and Entrepreneurship (RMBE)			
44. Handanal, Badia Perizade, Zunaidah. (2023) The Effect of Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Division Operational Unit P-1B Palembang Inernational Journal of Social Service and Research	This research aims to analyze the influence of career development and job satisfaction on employee performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.	1. Job Satisf action 2. Career Deve lopment 3. Empl oyee Perfo rman ce	multiple linear regression with model testing The research results show that career development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

---

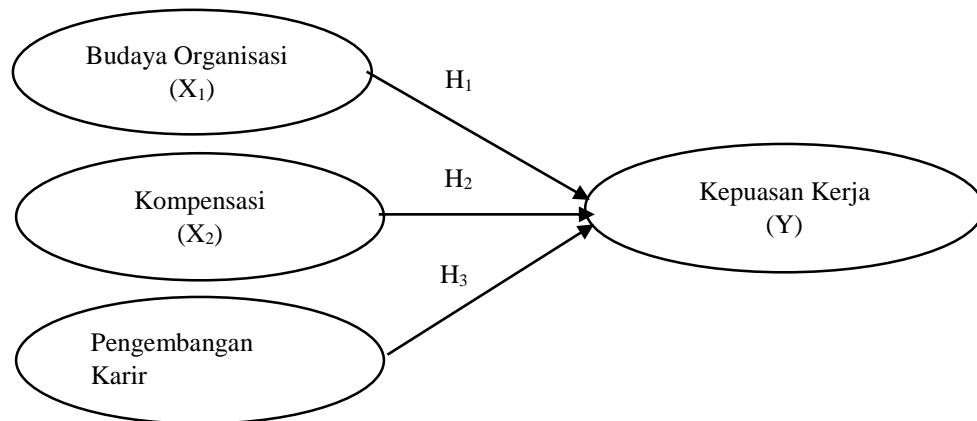
Sumber : Di peroleh peneliti 2024

### C. Kerangka Berfikir

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka berfikir yang tepat mampu menjabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara setiap variabel untuk menganalisis permasalahan dari hal umum ke hal yang khusus. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk memberitahu bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan. Kerangka konseptual dari penelitian ini berdasarkan

modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh (Wicara, 2022), (Hasibuan, 2019) dan (Bernadin, 2018) tentang budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika penelitian menyangkut lebih dari satu variabel, maka kerangka konseptual penelitian harus disajikan.

Berdasarkan dari teori tersebut, maka dapat dibuat kerangka penelitian yang membantu serta mempermudah pembaca supaya dapat memahami dari permasalahan utama yang diteliti. Menurut penelitian Wicara, (2022), terdapat budaya organisasi ( $X_1$ ) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ), sedangkan menurut Hasibuan, (2019), terdapat kompensasi ( $X_2$ ) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dan menurut Bernadin (2018), terdapat pengembangan karir ( $X_3$ ) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Penelitian ini memiliki variabel independen, yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir dimana diantaranya dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja, sehingga dapat dilihat pada gambar konseptual pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka berfikir penelitian

Sumber : Penelitian (Wicara, 2022), (Hasibuan, 2019), (Bernadin, 2018), (Nabawi, 2018)

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan awal atau jawaban sementara dari hasil penelitian yang akan dilakukan berdasarkan teori dan fakta-fakta empiris yang ada (Sugiyono, 2020). Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut pendapat Wolor et al., (2021) dalam penelitian kuantitatif, hipotesis asosiatif memungkinkan peneliti untuk menyelidiki apakah ada hubungan positif, negatif, atau tidak ada hubungan yang sama sekali antara variabel yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, maka perumusan hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sandy, (2019) budaya organisasi merupakan sebuah pandangan yang diyakini kelompok dengan cara implisit sehingga dapat

menentukan reaksinya dalam lingkungan yang bermacam-macam. Saputra, (2021) menjelaskan bahwa suatu bentuk budaya yang ada dalam keluarga maupun suatu organisasi atau lingkungan kerja tidak akan lepas dalam kehidupan masyarakat sehari-harinya. Perusahaan mempunyai suatu sistem, pedoman atau budaya yang sudah berkembang sejak awal berdirinya perusahaan tersebut, sejalan dengan penelitian Wicara, (2022) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Iskandar, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Hutomo et al., (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ypp Darul Huda Wonodadi Blitar Nurul Huda. Penelitian yang dilakukan oleh Pramono, (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa, (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wicara, (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub> : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja**



## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Tambengi et al., (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil loyalitas yang diberikannya, baik berupa keuangan maupun non keuangan. Pemberian kompensasi yang adil dalam bentuk imbalan atau balas jasa dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Jika seorang karyawan merasa bahwa kompensasinya tidak sesuai dengan kontribusinya maka akan timbul ketidakadilan dalam sistem tersebut. Hal ini bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karena para karyawan mungkin merasa kurang dikompensasi serta berpotensi menurunkan semangat mereka untuk bekerja lebih produktif. Menurut Aisy et al., (2023) kompensasi sebagai bentuk sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan dituntut untuk menyumbangkan apa yang menurut mereka berkompensasi, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi dan dibutuhkan bagi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk penggantian atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Hasibuan, (2019) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Penerimaan kompensasi yang sesuai membuat karyawan merasa lebih

dipercaya dan nyaman dalam organisasi. Suciani et al., (2022) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Amanda, (2021) dan Anjani et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian Bernadin, (2018) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **H<sub>2</sub> : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Tambengi et al., (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir; antara lain, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Dalam implementasinya, pengembangan karir lebih cenderung merupakan implementasi dari perencanaan karir Dessy et al., (2024). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir juga harus memperhatikan analisis konteks manajemen karir serta perencanaan karir.

Hasanah, (2024) mengungkapkan bahwa dalam suatu pekerjaan pengembangan karir sebagai pemelihara sumber daya yang menjadi kepuasan tersendiri bagi semua karyawan, hal ini dibuktikan oleh penelitian Hoffman, (2018) yang menunjukkan pengaruh positif

signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan penelitian Hasyim, (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, begitupun penelitian Ramli, (2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nabawi, (2018) yang menunjukkan hasil positif pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.

**H<sub>3</sub> : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap  
kepuasan kerja**