

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan UMKM *Fashion* di Kota Padang

Wulandari¹, Muhammad Oceano Fauzan²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence E-mail: muhammadoceano@unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut, pada karyawan UMKM *fashion* di Kota Padang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal, dengan metode analisis PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 4. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan kepada 50 responden, yaitu karyawan yang bekerja di 23 toko *fashion* yang tersebar di Kecamatan Padang Utara, Padang Barat, dan Nanggalo, Kota Padang. Hasil analisis menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, baik beban kerja maupun kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta terbukti memiliki peran yang sangat penting sebagai penghubung antara beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention*. Secara keseluruhan, model dalam penelitian ini mampu menjelaskan 66,2% variasi yang terjadi pada *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini juga menegaskan bahwa untuk menurunkan *turnover intention* di kalangan karyawan UMKM *fashion*, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja secara proporsional serta pemberian kompensasi yang adil. Kedua faktor tersebut akan lebih efektif menekan keinginan karyawan untuk keluar apabila lebih dulu berhasil meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 1 Juli 2026

Direvisi 10 Juli 2026

Diterbitkan 17 Juli 2026

Tersedia Online 17 Juli 2026

Publikasi 17 Juli 2026

Kata Kunci:

Beban Kerja,

Kepuasan Kerja,

Kompensasi,

Turnover Intention.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mempunyai peran yang sangat penting bagi perekonomian Indonesia, baik dari segi kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) maupun dalam menyediakan lapangan kerja. Berdasarkan data Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia (2025), sektor UMKM menyumbang lebih dari 60% PDB nasional dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja di berbagai sektor (Aprieni dkk., 2024; Ammi dkk., 2024). Salah satu sektor UMKM yang mengalami pertumbuhan pesat adalah ritel *fashion*, tidak terkecuali di Kota Padang. Menurut data Dinas Koperasi dan UKM Kota Padang (2025), jumlah UMKM ritel di Kecamatan Padang Utara, Padang Barat, dan Nanggalo mengalami kenaikan yang cukup besar, dari 2.720 unit pada 2021 menjadi 3.987 unit pada 2025.

Meski demikian, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di UMKM *fashion* masih dihadapkan pada berbagai kendala, salah satunya adalah tingginya *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya maupun berpindah ke tempat kerja lain (Isfania Ajeng Arumm, 2024). Hasil observasi awal terhadap 23 toko *fashion* di tiga kecamatan tersebut memperlihatkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi sepanjang 2021–2025, bahkan beberapa toko mengalami pergantian karyawan hingga 24 kali dalam kurun waktu lima tahun. Kondisi ini diperkirakan berkaitan dengan jam kerja yang tidak konsisten, beban kerja yang terlalu berat, serta kompensasi yang dinilai belum sebanding dengan beban tugas yang harus dijalankan.

Beban kerja sendiri dapat dipahami sebagai kumpulan tugas yang wajib diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu (Juleiqa & Indarto, 2024; Puspanegara et al., 2023). Ketika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat memicu kelelahan fisik maupun tekanan psikologis yang pada akhirnya menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan memunculkan keinginan untuk berpindah kerja. Namun, temuan-temuan penelitian sebelumnya mengenai hubungan beban kerja dengan *turnover intention* masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Saing (2025) misalnya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan, berbeda dengan Wulandari Dhea dkk. (2025) yang justru menemukan pengaruh negatif namun tidak signifikan, sementara Nisa Nurul Hidayatin dkk. (2021) menemukan pengaruh negatif yang signifikan. Pada konteks perusahaan *fashion* secara khusus, Rustiawan (2023) juga menemukan bahwa motivasi karyawan, gaji dan iklim organisasi juga turut berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang memperkuat relevansi kajian pada sektor UMKM *fashion* di Kota Padang.

Selain beban kerja, kompensasi juga diduga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention*. Kompensasi merujuk pada seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung (Nurhadi, 2023; Fadillah & Santoso, 2025; Mazzein et al., 2025). Pada praktiknya, kompensasi yang diberikan pemilik UMKM *fashion* di Kota Padang cenderung terbatas pada gaji pokok dan tunjangan hari raya saja. Sebagaimana pada variabel beban kerja, hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* juga belum seragam. Saing (2025) menemukan pengaruh positif dan signifikan, Nasrullah dkk. (2024) menemukan pengaruh negatif dan signifikan, sedangkan Purwati dkk. (2020) tidak menemukan pengaruh yang signifikan sama sekali. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk. (2022) menemukan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Di sisi lain, hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* diperkirakan tidak hanya terjadi secara langsung, melainkan juga melalui peran kepuasan kerja sebagai mediator. Kepuasan kerja sendiri menggambarkan respons emosional maupun tingkat efektivitas karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Salhuteru & Hursepuny, 2025; Ahmed & Maisara, 2023; Satoding et al., 2026). Beban kerja yang tinggi umumnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, sementara kompensasi yang dirasa adil justru dapat meningkatkannya, sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Rizki dkk. (2022) dan Siska Anggreani (2023). Ketika kepuasan kerja menurun, hal tersebut cenderung memicu munculnya *turnover intention* (Isfania Ajeng Arumm, 2024; Farhani & Amalia, 2025). Mengacu pada adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu serta fenomena *turnover* yang terjadi di lapangan, penelitian ini disusun dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada karyawan UMKM *fashion* di Kota Padang.

2. METODE

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif melalui metode asosiatif kausal guna mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung atau mediasi (Sugiyono, 2022). Penelitian ini dilakukan pada UMKM *fashion*, khususnya toko pakaian pria dan wanita, yang tersebar di Kecamatan Padang Utara, Padang Barat, dan Nanggalo, Kota Padang, dengan masa pengumpulan data pada tahun 2025–2026. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan UMKM *fashion* di tiga kecamatan tersebut. Sampel dikumpulkan berdasarkan kriteria usia, jenis kelamin, dan lama bekerja minimal tiga bulan, sehingga diperoleh 50 responden dari 23 toko *fashion*.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner Likert 1–5 yang disusun sesuai indikator pada tiap-tiap variabel. Indikator beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator waktu kerja, jumlah pekerjaan, tugas, dan tekanan kerja (Juleiqa & Indarto, 2024; Puspanegara et al., 2023). Kompensasi diukur melalui gaji, upah, insentif, serta benefit dan service (Nurhadi, 2023; Martini et al., 2023). Adapun kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Salhuteru & Hursepuny, 2025; Farhani & Amalia, 2025). Sementara itu, *turnover intention* tercermin dari tiga indikator, yaitu munculnya pikiran untuk berhenti, hasrat meninggalkan pekerjaan, serta keinginan menjajaki peluang kerja di tempat lain (Isfania Ajeng Arumm, 2024).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM), yang dijalankan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Pemilihan teknik ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan model penelitian yang melibatkan hubungan mediasi, berorientasi pada prediksi, serta mampu menganalisis model dengan ukuran sampel relatif kecil tanpa mensyaratkan distribusi data normal (Hair, 2019; Prasetyo, 2025). Tahapan pertama dalam proses analisis adalah menilai model pengukuran (outer model).

Pada tahap ini, terdapat tiga hal yang diperiksa yaitu validitas konvergen (*outer loading* dan *average variance extracted*/AVE), validitas diskriminan (*fornell-larcker criterion* dan *heterotrait-monotrait ratio*/HTMT), serta reliabilitas konstruk (*cronbach's alpha* dan *composite reliability*). Setelah itu, dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*) yang mencakup pengujian kolinearitas (*variance inflation factor*/VIF), koefisien determinasi (*R-square*), serta pengujian hipotesis baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping*, dengan kriteria nilai *t-statistic* > 1,96 atau *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada 23 toko *fashion* pria dan wanita yang berlokasi di tiga kecamatan, yaitu Padang Utara, Padang Barat, dan Nanggalo. Karakteristik responden ditinjau dari beberapa aspek seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	3	6,0%
Jenis Kelamin	Wanita	47	94,0%
Usia	17–25 tahun	41	82,0%
Usia	26–30 tahun	7	14,0%
Usia	31–40 tahun	0	0,0%
Usia	> 40 tahun	2	4,0%
Lama Bekerja	3–6 bulan	7	14,0%
Lama Bekerja	6 bulan–1 tahun	21	42,0%
Lama Bekerja	1,5–2 tahun	11	22,0%
Lama Bekerja	2–3 tahun	5	10,0%
Lama Bekerja	3–4 tahun	6	12,0%

Sumber: Di Olah Peneliti (2026)

Data pada tabel 1 memperlihatkan bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin wanita yakni sebanyak 94%, didominasi oleh kelompok usia 17-25 tahun (82,0%) dan memiliki masa kerja antara 6 bulan hingga 1 tahun (42%). Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan pada UMKM *fashion* di Kota Padang sebagian besar diisi oleh tenaga kerja wanita berusia muda dan masa kerja yang masih tergolong singkat.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi statistik diperoleh rata-rata sebesar 3,38 untuk variabel beban kerja, 3,37 untuk kompensasi, 3,16 untuk kepuasan kerja dan 3,09 untuk *turnover intention*. Keempat nilai tersebut masuk kategori sedang pada skala likert berdasarkan rentang interval yang mengacu pada Sugiyono (2022). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM *fashion* di Kota Padang merasakan beban kerja yang cukup tinggi, menilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya memuaskan, memiliki tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, serta memiliki kecenderungan *turnover intention* pada tingkat yang cukup tinggi.

3.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran (*outer model*), diketahui bahwa setiap indikator pada keempat variabel yang diteliti memperoleh nilai *outer loading* >0,70, yang berarti bahwa seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas konvergen (Hair, 2019). Rincian hasil pengujian *outer loading* secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji *Outer Loading*

Konstruk	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK1	0,872	> 0,7	Valid
	BK2	0,899	> 0,7	Valid
	BK3	0,801	> 0,7	Valid
	BK4	0,911	> 0,7	Valid
	BK5	0,906	> 0,7	Valid
	BK6	0,861	> 0,7	Valid
	BK7	0,903	> 0,7	Valid
	BK8	0,892	> 0,7	Valid
	BK9	0,907	> 0,7	Valid
	BK10	0,910	> 0,7	Valid
	BK11	0,886	> 0,7	Valid
Kompensasi (X2)	KP1	0,768	> 0,7	Valid
	KP2	0,805	> 0,7	Valid
	KP3	0,857	> 0,7	Valid
	KP4	0,879	> 0,7	Valid
	KP5	0,764	> 0,7	Valid
	KP6	0,827	> 0,7	Valid
	KP7	0,965	> 0,7	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KS1	0,846	> 0,7	Valid
	KS2	0,868	> 0,7	Valid
	KS3	0,895	> 0,7	Valid
	KS4	0,905	> 0,7	Valid
	KS5	0,871	> 0,7	Valid
	KS6	0,897	> 0,7	Valid
	KS7	0,894	> 0,7	Valid
	KS8	0,898	> 0,7	Valid
	KS9	0,847	> 0,7	Valid

Konstruk	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Kriteria	Keterangan
	KS10	0,892	> 0,7	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	TI1	0,918	> 0,7	Valid
	TI2	0,941	> 0,7	Valid
	TI3	0,932	> 0,7	Valid
	TI4	0,890	> 0,7	Valid
	TI5	0,914	> 0,7	Valid
	TI6	0,899	> 0,7	Valid
	TI7	0,920	> 0,7	Valid
	TI8	0,920	> 0,7	Valid
	TI9	0,914	> 0,7	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS

Data pada tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai *outer loading* beban kerja berada pada kisaran 0,801-0,911 (BK3-BK4), kompensasi 0,764-0,965 (KP5-KP7), kepuasan kerja 0,846-0,905 (KS1-KS4), dan *turnover intention* 0,890-0,941 (TI4-TI2). Dikarenakan seluruh nilai diatas melebihi 0,70, maka keseluruhan indikator telah memenuhi validitas konvergen. Untuk memperkuat validitas konvergen tersebut, dilakukan pula pengujian *average variance extracted* (AVE) dengan batas minimal 0,50 (Hair, 2019), sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,787	Memenuhi ($\geq 0,5$)
Kompensasi (X2)	0,706	Memenuhi ($\geq 0,5$)
Kepuasan Kerja (Z)	0,777	Memenuhi ($\geq 0,5$)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,840	Memenuhi ($\geq 0,5$)

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS

Data pada tabel 3 memperlihatkan bahwa keempat konstruk memperoleh nilai AVE yang nilainya lebih besar dari 0,50 dengan tingkat *turnover intention* tertinggi sebesar 0,840 dan kompensasi berada pada posisi terendah sebesar 0,706. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing- masing konstruk telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Pengujian validitas diskriminan selanjutnya memakai dua pendekatan, yaitu *fornell-lacker criterion* dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Hasil pengujiannya ditemukan bahwa nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara kompensasi dan beban kerja yaitu sebesar 0,851 dan nilai ini tetap berada dibawah batas maksimal 0,90 yang direkomendasikan oleh Hair (2019). Sehingga keseluruhan konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik. Selanjutnya, validitas konstruk diuji melalui *cronbach's alpha*

dan *composite reliability* dengan nilai ambang 0,70 (Hair, 2019), yang hasilnya disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,973	0,976	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,929	0,944	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,968	0,972	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,976	0,979	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk seluruh konstruk berada jauh melampaui batas minimum 0,70 (Hair, 2019), dengan nilai tertinggi pada *turnover intention* (0,976 dan 0,979). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga dinyatakan konsisten dan andal dalam mengukur masing-masing konstruk yang diteliti.

3.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tahap awal mengevaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan melalui uji *variance inflation factor* (VIF). Hasil pengujian ini memperlihatkan bahwa nilai VIF pada seluruh variabel prediktor berada pada rentang nilai 1,589-4,628 yang berarti bahwa nilai tersebut berada di bawah ambang batas 5 yang direkomendasikan (Hair, 2019), sehingga tidak ditemukan indikasi masalah multikolonieritas yang signifikan antar variabel. Hasil pengujian koefisien determinasi (*R-square*) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Kategori
Kepuasan Kerja (Z)	0,371	0,344	Lemah
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,662	0,640	Moderat

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS

R-square kepuasan kerja tercatat sebesar 0,371 menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersamaan berkontribusi sebesar 37,1% varians kepuasan kerja, sedangkan 62,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model. Sementara itu *R-Square* pada variabel *turnover intention* diperoleh sebesar 0,662 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan menjelaskan 66,2% variasinya. Nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat yang mendekati kuat (Hair, 2019), sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang baik.

3.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *resampling bootstrapping* yang terdapat dalam SmartPLS 4, dengan kriteria penerimaan hipotesis apabila *t-statistic* >1,96 atau *p-value* <0,05 pada taraf signifikansi 5% (Hair, 2019). Terdapat dua jenis pengaruh yang diuji, yakni pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil pengujian pengaruh langsung

disajikan pada tabel 6, sedangkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*) - Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

-Hipotesis	Jalur	Koefisien (β)	t-statistic	p-value	Keterangan
H1	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0,857	4,459	0,000	Diterima
H2	Kompensasi → Kepuasan Kerja	1,039	5,642	0,000	Diterima
H3	Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,384	2,378	0,017	Diterima
H4	Kompensasi → <i>Turnover Intention</i>	0,426	2,478	0,013	Diterima
H5	Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,437	3,949	0,000	Diterima

Sumber:Hasil Olah Data SEM-PLS

Tabel 7. Hasil Uji *Specific Indirect Effect* – Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Jalur Tidak Langsung	Koefisien (β)	t-statistic	p-value	Keterangan
H6	Beban Kerja → Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,374	3,232	0,001	Diterima
H7	Kompensasi → Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,454	3,180	0,001	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SEM-PLS

Data pada tabel 7 memperlihatkan bahwa jalur tidak langsung dari beban kerja ke *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan menghasilkan koefisien sebesar 0,374, yang berasal dari hasil perkalian koefisien jalur X1 ke Z dengan koefisien jalur Z ke Y (-0,437). Hal itu mengindikasikan bahwa beban kerja yang berat akan menekan rasa puas karyawan dan rendahnya rasa puas tersebut yang nantinya akan jadi pemicu peningkatan *turnover intention*. Adapun Jalur tidak langsung kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja menghasilkan koefisien sebesar -0,454, yang merupakan hasil perkalian koefisien jalur X2 Ke Z (1,039) dengan koefisien jalur Z ke Y (-0,437). Arah negatif tersebut menandakan bahwa semakin adil kompensasi maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga niat karyawan untuk keluar pun akan menurun. Dikarenakan kedua jalur ini terbukti signifikan secara statistik ($p < 0,05$), sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja dinyatakan berperan nyata sebagai mediator.

3.6 Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,857$; $t = 4,459$; $p = 0,000$), sehingga hipotesis H1 diterima. Hal ini bermakna bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin rendah. Tingginya tuntutan pekerjaan, baik dari sisi target, waktu, maupun tingkat kompleksitas tugas dapat menimbulkan tekanan psikologis yang dapat menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut relevan dengan teori *job demand and resources* yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang cukup maka dapat memicu ketegangan kerja yang berujung pada penurunan kepuasan kerja (Bakker & Demerouti, 2001, 2017), sekaligus mendukung hasil penelitian Muhammad Rizki dkk. (2022).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 1,039$; $t = 5,642$; $p = 0,000$), sehingga H2 diterima. Nilai koefisien ini termasuk yang terbesar diantara jalur pengaruh lain dalam model penelitian ini. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi adalah faktor yang paling berpengaruh dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak, adil, dan tepat waktu, karyawan akan lebih merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan, sehingga tumbuhlah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal itu sejalan dengan penelitian oleh Siska Anggreani (2023) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta konsisten dengan penelitian oleh Azhar dkk. (2020) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,384$; $t = 2,378$; $p = 0,017$), sehingga H3 diterima. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang berlebihan menciptakan tekanan berkelanjutan sehingga karyawan mulai mempertimbangkan lingkungan kerja lain yang lebih kondusif. Temuan ini konsisten dengan model proses *turnover* Mobley (2016) yang menempatkan tekanan kerja berlebih sebagai salah satu pemicu awal niat keluar karyawan, serta sejalan dengan temuan Saing (2025).

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,426$; $t = 2,478$; $p = 0,013$), namun arah koefisiennya positif, berlawanan dengan arah negatif yang dihipotesiskan pada H4. Fenomena ini terindikasi sebagai efek *suppressor*, yang mana pengaruh langsung kompensasi tampak berlawanan arah dengan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel mediasi yaitu kepuasan kerja ($\beta = -0,454$; $p = 0,001$ pada H7. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi baru efektif menekan *turnover intention* apabila terlebih dahulu berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi semata tanpa disertai peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh belum tentu efektif menekan niat keluar karyawan, sebagaimana juga diindikasikan oleh temuan Nasrullah dkk. (2024) dan Purwati dkk. (2020) mengenai kompleksitas hubungan kompensasi dan *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja terbukti menekan *turnover intention* secara negatif dan signifikan ($\beta = -0,437$; $t = 3,949$; $p = 0,000$), sehingga H5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berbanding terbalik dengan niat karyawan untuk meninggalkan

perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung menunjukkan ketertarikan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini memperkuat posisi kepuasan kerja sebagai prediktor utama *turnover intention*, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Isfania Ajeng Arum (2024) dan Farhani & Amalia (2025), yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan sebagai mediator yang baik antara beban kerja dengan *turnover intention* ($H6: \beta = 0,374; t = 3,232; p = 0,001$) maupun antara kompensasi dengan *turnover intention* ($H7: \beta = -0,454; t = 3,180; p = 0,001$). Beban kerja yang berat akan lebih dahulu menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang mana hal tersebut nantinya akan mendorong meningkatnya niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jalur psikologis utama yang menghubungkan antara kondisi kerja dengan *turnover intention* karyawan UMKM *fashion* di Kota Padang.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji bagaimana beban kerja dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh kepuasan kerja, yang mana dilakukan kepada 50 karyawan UMKM *fashion* di Kota Padang menggunakan metode PLS-SEM. Dari tujuh hipotesis yang diuji, enam hipotesis ($H1, H2, H3, H5, H6$, dan $H7$) didukung penuh baik dari sisi signifikansi statistik maupun kesesuaian arah pengaruh, sedangkan satu hipotesis ($H4$) signifikan secara statistik namun arah pengaruh langsungnya berbeda dari yang dihipotesiskan akibat adanya efek *suppressor*.

Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan merupakan determinan terkuat dalam model, sementara pengaruh langsungnya terhadap *turnover intention* justru positif akibat efek *suppressor*, dengan arah negatif yang sesungguhnya baru terkonfirmasi melalui jalur mediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara nyata memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* dan terbukti juga sebagai mediator yang signifikan dalam menjadi penghubung yang baik antara beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Secara keseluruhan model penelitian ini mampu menjelaskan 37,1% varians kepuasan kerja dan 66,2% varians *turnover intention*.

Berdasarkan temuan tersebut, pelaku UMKM *fashion* di Kota Padang disarankan untuk mengatur beban kerja secara proporsional dengan pembagian tugas yang sepadan dengan kapasitas karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai, serta membangun suasana kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya sebagai kunci utama penekanan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan faktor-faktor tambahan diluar model penelitian dan menambah cakupan responden dan memperluas ragam objek yang diteliti agar nanti hasilnya lebih dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Ahmed, S. D., & Maisara, P. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM Surakarta. Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK), 2, 536–543. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.165>
- Amami, Y., Apriyanti, P., Hermiyanto, A., & Rozi, F. M. (2024). Analisa Peran UMKM Terhadap Perkembangan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(4), 1–10.
- Aprieni, Meilantika, F. R., Sihotang, L., & Rachma S., F. V. (2024). UMKM Memiliki Peran Penting dalam Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 188–193. <https://doi.org/10.59024/jise.v2i4.976>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Dinas Koperasi dan UKM Kota Padang. (2025). Data UMKM ritel Kota Padang.
- Fadillah, R. F., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan BPR KS Kota Bandung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(1), 158–172. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1.6319>
- Farhani, A., & Amalia, R. (2025). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 19–30. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739>
- Hair, J. F. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Isfania Ajeng Arum, E. I. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5>
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27–44. <https://doi.org/10.35917/cb.v5i1.482>
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2025). Peran UMKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/6152>
- Martini, N., Moeins, A., Madiistriyatno, H., Zami, A., & Sudrajat, A. (2023). Effect of Job Environmental, Job Loads and Compensation to Job Satisfaction and Implications on

- Turnover Intentions in Manufacturing Company. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1–20. <https://doi.org/10.18196/mb.v14i1.15059>
- Mazzein, Z. S., Fauzobihi, F., & Irawan, P. R. (2025). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di RSUD Jatisari Karawang. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 965–972. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14933>
- Muhammad Rizki, Nurul Nophiyani, Eka Kurnia Saputra, O. A. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Nasrullah, D. dkk. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 110–125.
- Nisa Nurul Hidayatin, dkk. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kelelahan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(2), 89–102.
- Nurhadi. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Cabang Tigaraksa Tangerang. *Jurnal AKRAB JUARA*, 8(2), 83–91.
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(1), 217–226. <https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–56.
- Prasetyo, A. Y. (2025). Interpretasi dan Pelaporan Hasil Analisis PLS-SEM dalam Penelitian Manajemen. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 3(3), 146–158. <https://doi.org/10.56855/analysis.v3i3.1684>
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh motivasi karyawan, gaji, iklim organisasi terhadap turnover intention di perusahaan fashion. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(2), 71–80. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.339>
- Saing, B. (2025). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 55–68.
- Salhuteru, A. C., & Hursepuny, H. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(1), 104–113.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491–1500. https://doi.org/10.37905/_aksara.8.2.1491-1500.2022
- Siska Anggreani, S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *JAPB*, 6. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>

- Satoding, Y., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2026). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Ritel Top Mode di Kota Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 13684–13690. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5554>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wulandari Dhea, dkk. (2025). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 21–35.