

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

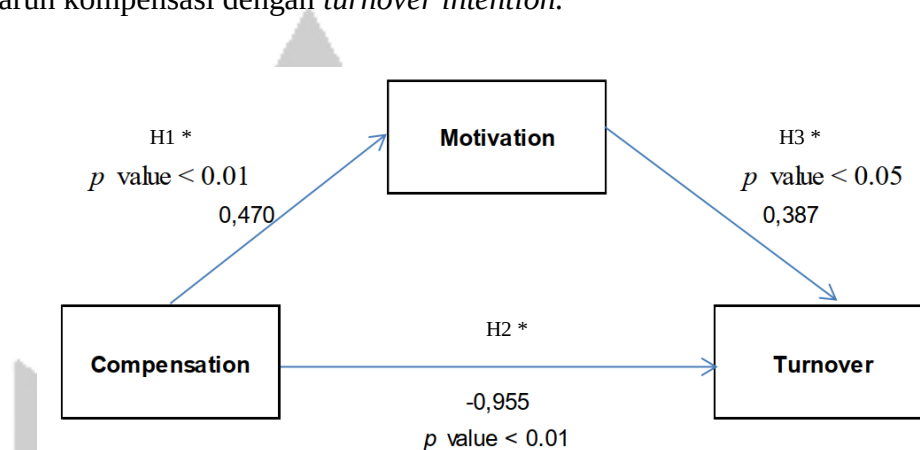
2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu berisi beberapa acuan untuk penulis dalam melakukan penelitian. Sehingga penulis mendapatkan beberapa referensi untuk memperkaya teori yang akan digunakan untuk melakukan penelitian. Penulis mengambil beberapa penelitian sebagai referensi untuk menambah bahan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa teori dalam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Prasetyo, et al (2019)

Penelitian Prasetyo *et al.* (2019), yang berjudul “*Exploring compensation satisfaction to enhance motivation and reduce turnover intention among employees of private bottled water company in Indonesia*” adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan swasta air minum dalam kemasan dengan dimediasi oleh variabel motivasi. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 133 orang responden yang merupakan karyawan salah satu perusahaan air minum dalam kemasan di Bandung. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan *non probability sampling* menggunakan teknik *accidental sampling*. Sedangkan metode survei menggunakan kuisioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* serta motivasi terbukti sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi dengan *turnover intention*.



Sumber : Prasetyo, *et al* (2019)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian Prasetyo, *et al* (2019)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
2. Variabel kompensasi diteliti dalam penelitian ini sebagai variabel independen.
3. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
4. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja (4 variabel), dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dimediasi oleh motivasi (3 variabel).

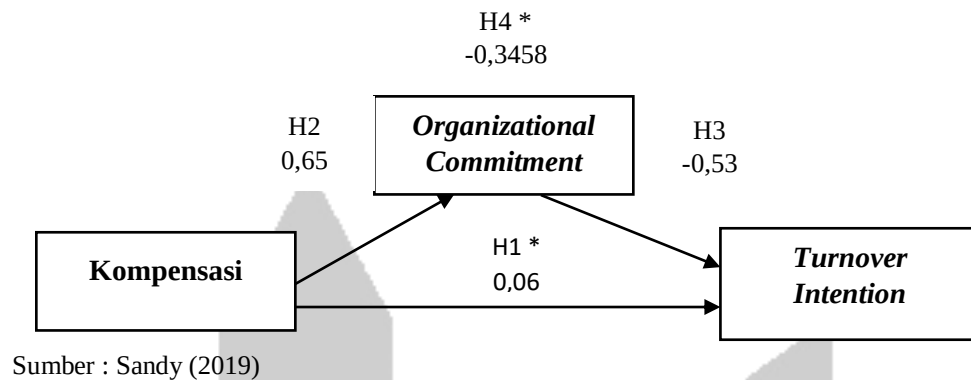
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan salah satu perusahaan air minum kemasan di Bandung, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.

2.1.1 Sandy (2019)

Penelitian Sandy (2019), yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX*” adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. IDX dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 orang responden yang merupakan karyawan PT. IDX. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan *probability sampling* menggunakan teknik *random sampling*. penelitian ini menggunakan metode survei kuisioner dengan teknik analisis data menggunakan metode Analisis Regresi Linear.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual penelitian Sandy (2019)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
2. Variabel kompensasi diteliti dalam penelitian ini sebagai variabel independen.
3. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
4. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

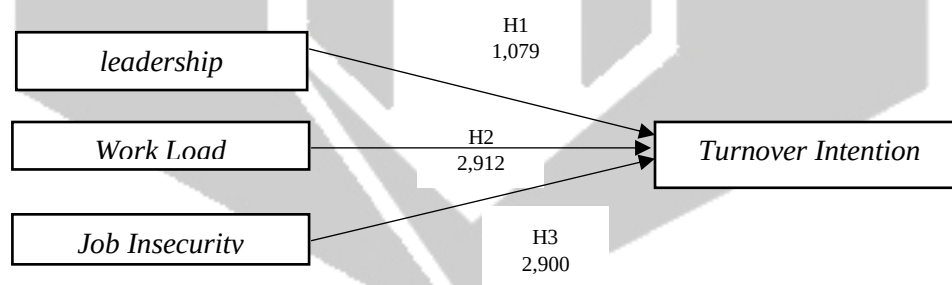
1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja (4 variabel), dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dimediasi oleh organizational commitment (3 variabel).
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan PT. IDX, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.

2.1.2 Solehah dan Ratnasari (2019)

Penelitian Solehah & Ratnasari (2019), yang berjudul “*Effect of leadership style, workload, job insecurity on turnover intention employee of PT. FIF (Federal International Finance) Batam Branch*” adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh *Leader style*, *beban kerja*, dan *Job insecurity* sebagai variabel independen dan dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang responden yang merupakan karyawan PT. Federal International Finance Cabang Batam. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan *probability sampling* menggunakan teknik *random sampling* dengan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisisioner dengan teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turn over intention*, dan di penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Sumber : Sholehah & Ratnasari (2019)

Gambar 2.3
Kerangka konseptual penelitian Sholehah & Ratnasari (2019)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.
3. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
4. Variabel beban kerja diteliti dalam penelitian ini sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh *leadership*, *Workload*, *Job insecurity* terhadap *turnover intention* tanpa adanya variabel mediasi.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Federal International Finance Cabang Batam, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* dengan rumus slovin, sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *random sampling* dengan rumus slovin.

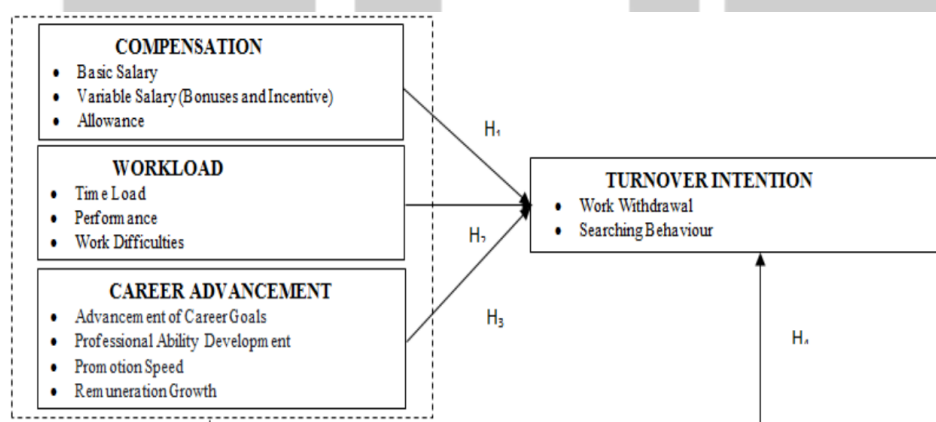
2.1.3 Maulana *et al.* (2020)

Penelitian Maulana *et al.* (2020), yang berjudul “*The Influence of compensation, workload and career advancement on employees turnover intention at HR Consultant Company in Indonesia*” adalah penelitian

kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh kompensasi, beban kerja, pengembangan karir sebagai variabel independen dan dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 119 orang responden yang merupakan karyawan PT. XYZ Indonesia. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan teknik *random sampling* dengan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisisioner dengan teknik analisis data menggunakan Multiple regression analysis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Sumber : Sholehah & Ratnasari (2019)

Gambar 2.4
Kerangka konseptual penelitian Maulana *et al.* (2020)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.
3. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
4. Variabel beban kerja dan kompensasi diteliti dalam penelitian ini sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh *compensation*, *Workload*, *career advancement* terhadap *turnover intention* tanpa adanya variabel mediasi.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan PT. XYZ Indonesia, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS) sedangkan di penelitian sebelumnya menggunakan multiple regression analysis.

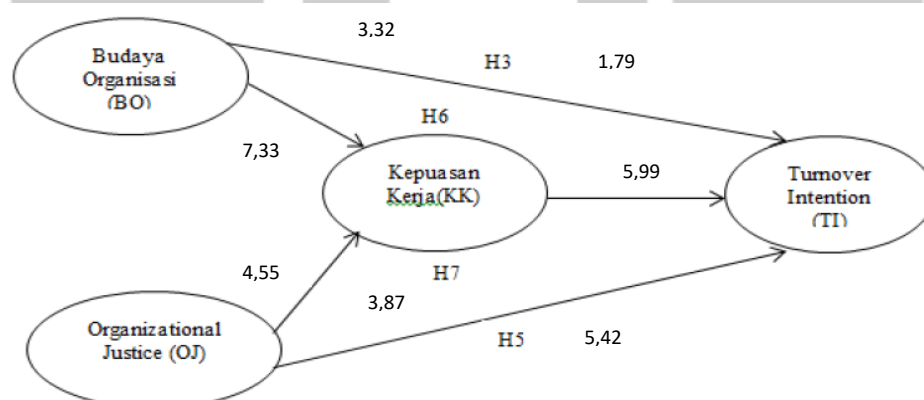
2.1.4 Noerchoidah (2020)

Penelitian Noerchoidah (2020), yang berjudul “*Turnover intention karyawan : pengaruh budaya organisasi, organizational Justice dan kepuasan kerja*” adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh *budaya organisasi*, *organizational justice* sebagai variabel independen dan dengan

turnover intention sebagai variabel dependen yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 orang responden yang merupakan karyawan hotel di Kota Surabaya. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan teknik *Convenience sampling dengan Rumus Hair (5-10 kali parameter)*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner dengan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif pada *turnover intention*. Budaya organisasi tidak signifikan mempengaruhi *turnover intention*. *Organizational justice* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja signifikan dan negatif memediasi hubungan antara *organizational justice* dan *turnover intention* karyawan.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Sumber : Noerchoidah (2020)

Gambar 2.5
Kerangka konseptual penelitian Noerchoidah (2020)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.
3. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
4. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh Budaya Organisasi, *Organizational Justice* terhadap *turnover intention* dengan mediasi kepuasan kerja.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan hotel di Kota Surabaya, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Convenience sampling* dengan Rumus Hair (5-10 kali parameter).

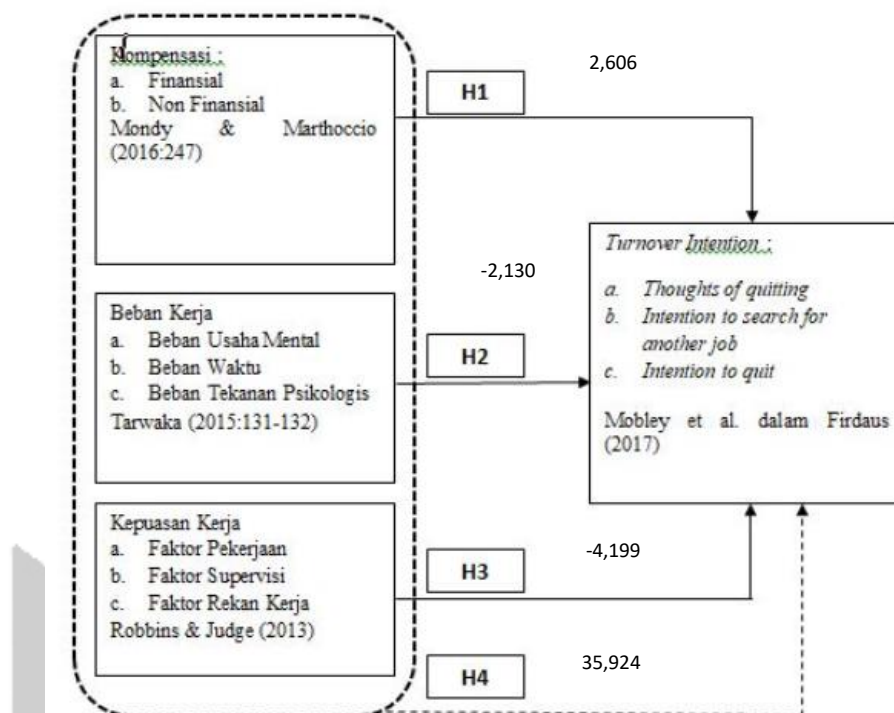
2.1.5 Raihan dan Chaerudin (2021)

Penelitian Raihan & Chaerudin (2021), yang berjudul “*Influence Compensation, Workload And Job Satisfaction To Turnover Intention*” adalah penelitian kuantitatif

yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh *compensation*, *workload*, *job satisfaction* sebagai variabel independen dan dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang responden yang merupakan karyawan PT XYZ dengan jumlah 125 orang. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan teknik *Saturation sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa interview, kuisisioner, dan data primer dengan teknik analisis data menggunakan *Multiple linear regression analysis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka *turnover intention* akan semakin rendah. Variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin ringan beban kerja yang diberikan, maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Sumber : Raihan & Chaerudin (2021)

Gambar 2.6
Kerangka Konseptual Penelitian Raihan & Chaerudin (2021)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.
3. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
4. Menggunakan workload sebagai variabel independen, dan menggunakan variabel *job satisfaction* tetapi sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh *compensation, workload, job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan hotel di Kota Surabaya, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Saturation Sampling*.

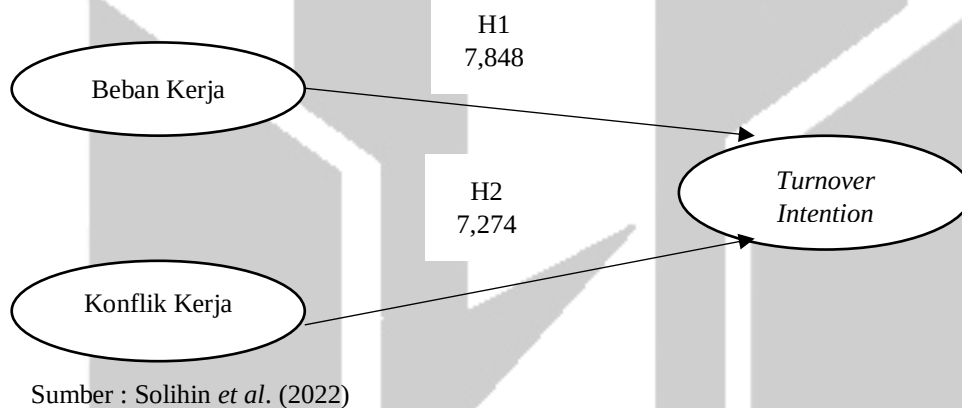
2.1.6 Solihin et al. (2022)

Penelitian Solihin et al. (2022), yang berjudul “*Pengaruh Beban Kerja dan Konflik kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Bagian Indirect PT. Mitsuba Indonesia di Tangerang*” adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel independen dan dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 118 responden yang merupakan karyawan Bagian Indirect PT. Mitsuba Indonesia Tangerang. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan teknik *Saturated Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner dengan

teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan *Multiple Linear Regression Analysis*.

Hasil dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2.7
Kerangka Konseptual Penelitian Solihin *et al.* (2022)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.
3. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
4. Menggunakan workload sebagai variabel independent.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

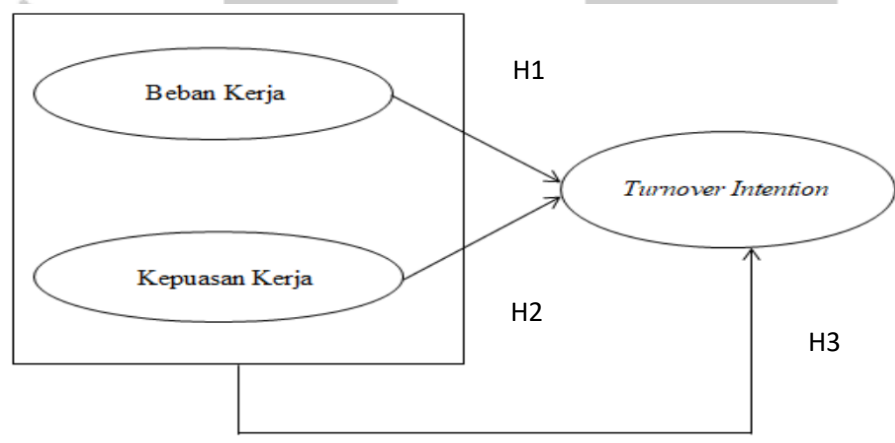
1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh beban kerja, konflik kerja terhadap *turnover intention*.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Mitsuba Indonesia Tangerang, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Saturation Sampling*.

2.1.7 Maulidah, et al (2022)

Penelitian Maulidah *et al.* (2022), yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap RSU “ABC” Jakarta Selatan (*The effect of workload and job satisfaction on employees turnover intention at ABC general hospital south Jakarta*)” adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 orang responden yang merupakan karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner dan studi literasi dengan teknik

analisis data menggunakan Multiple Linear Regression Analysis. Hasil dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*, beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Sumber : Maulidah, *et al* (2022)

Gambar 2.8
Kerangka Konseptual Penelitian Maulidah, *et al* (2022)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.
3. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
4. Menggunakan beban kerja sebagai variabel independent.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

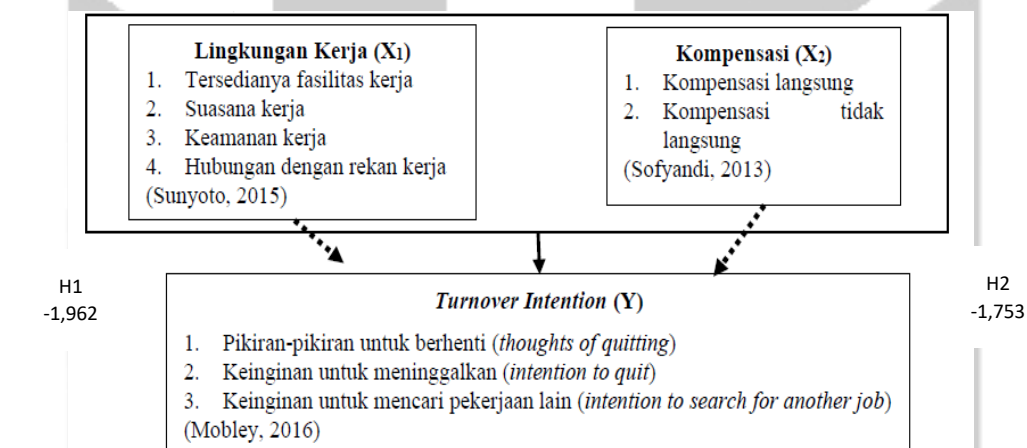
1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh beban kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan RSU"ABC" Jakarta Selatan, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di peneltian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Simple Random Sampling* dengan rumus slovin.

2.1.8 Salehah, et al (2022)

Penelitian Salehah *et al.* (2022), yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention*" adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang responden yang merupakan karyawan produksi tas tajar tanpa merk kota Bogor. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan teknik *Saturated Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisisioner, observasi, interview dan studi literasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Multiple Linear Regression Analysis*.

Hasil dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* baik secara simultan maupun sebagian. Dan didapatkan hasil lain yaitu faktor yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Dilakukan kenaikan upah meskipun hanya sedikit, baik setiap bulannya maupun tahun.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Sumber : Salehah *et al* (2022)

Gambar 2.9
Kerangka Konseptual Penelitian Salehah *et al* (2022)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.
3. Variabel independen menggunakan variabel kompensasi.
4. Variabel dependen menggunakan *turnover intention*.

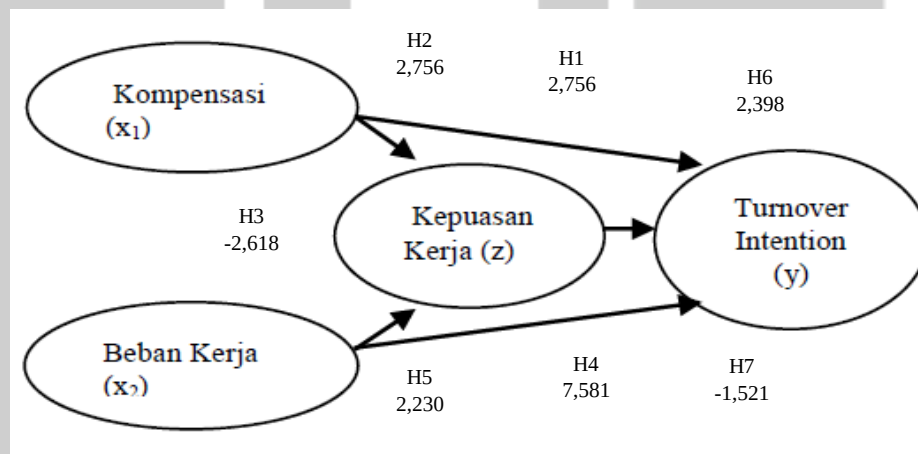
Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan produksi tas tاجر tanpa merk di Kota Bogor, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Saturated Sampling*.

2.1.9 Arubia, et al (2023)

Penelitian Arubia et al. (2023), yang berjudul “ *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan PT. gandaerah hendana kecamatan ukui Kabupaten Pelalawan* ” adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan menggunakan turnover intention sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan bagian pabrik PT. Gandaerah Hendana. Pemilihan sampel penelitian menggunakan Teknik sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner, wawancara, dan observasi. Sedangkan teknik analisis data

menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS) 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan:



Sumber : Arubia *et al* (2023)

Gambar 2.10
Kerangka Konseptual Penelitian Arubia *et al* (2023)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.
2. Instrumen penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kuesioner dalam mencari respon dari responden.

3. Variabel independen menggunakan variabel kompensasi dan beban kerja.
4. Variabel mediasi menggunakan kepuasan kerja
5. Variabel dependen menggunakan *turnover intention*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

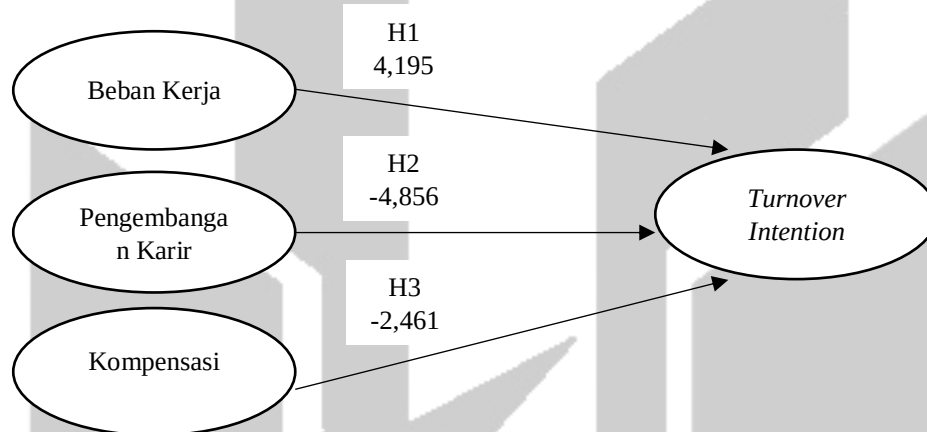
1. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan produksi tas tاجر tanpa merk di Kota Bogor, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
2. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

2.1.10 Kurniawan *et al.* (2023)

Penelitian Kurniawan *et al.* (2023), yang berjudul “*The influence of Workload, career development, and compensation on turnover intention at PT. Prima Ufuk Semesta*” adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan tetap PT. Prima Ufuk Semesta. Pemilihan sampel penelitian menggunakan teknik *saturated sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner dengan teknik analisis data menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS) 3.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan :



Sumber : Kurniawan *et al.* (2023)

Gambar 2.11
Kerangka Konseptual Penelitian Kurniawan *et al.* (2023)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
 2. Menggunakan variabel independen yang sama adalah beban kerja dan kompensasi.
 3. Metode survei menggunakan kuisioner
 4. Teknis analisis sama yakni menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS)
- 3.0.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

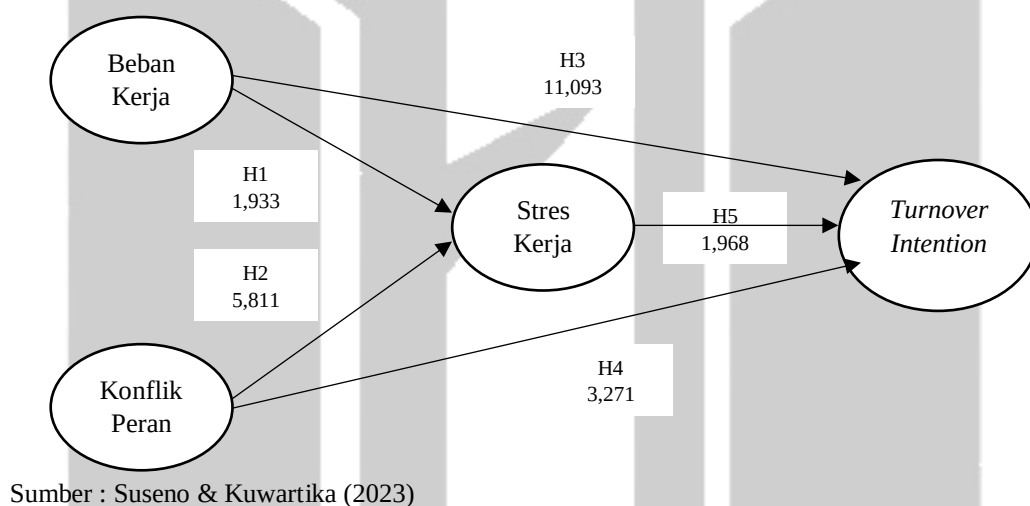
1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh beban kerja dan pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention*
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan tetap PT. Prima Ufuk Semesta, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *saturated sampling*.

2.1.11 Suseno & Kuwartika (2023)

Penelitian Suseno & Kuwartika (2023), yang berjudul “*Analysis of workload and role conflict on work stress and their implication on turnover intention*” adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh beban kerja dan konflik peran sebagai variabel independen dan stress kerja sebagai variabel moderasi dengan menggunakan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 orang yang merupakan Perawat honorer di rumah sakit tipe B di Banten non Tangerang Raya. Pemilihan sampel penelitian menggunakan Teknik *Convenience sampling* dengan Rumus Hair (5-10 kali parameter).

Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisisioner dengan teknik analisis data menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS) 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, selanjutnya didapatkan hasil beban kerja, konflik kerja, dan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Serta menurut hasil penelitian terbukti bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara beban kerja dan konflik peran terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stress kerja.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan:



Gambar 2.12
Kerangka Konseptual dan hasil penelitian Suseno & Kuwartika (2023)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
2. Salah satu variabel independen yang sama adalah beban kerja.
3. Metode survei menggunakan kuisisioner

4. Teknis analisis sama yakni menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS) 3.0.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap turnover intention dengan moderasi stress kerja.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan perawat honorer di rumah sakit tipe B di Banten non Tangerang raya, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di peneltian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Convinience sampling* dengan *Rumus Hair* (5-10 kali parameter).

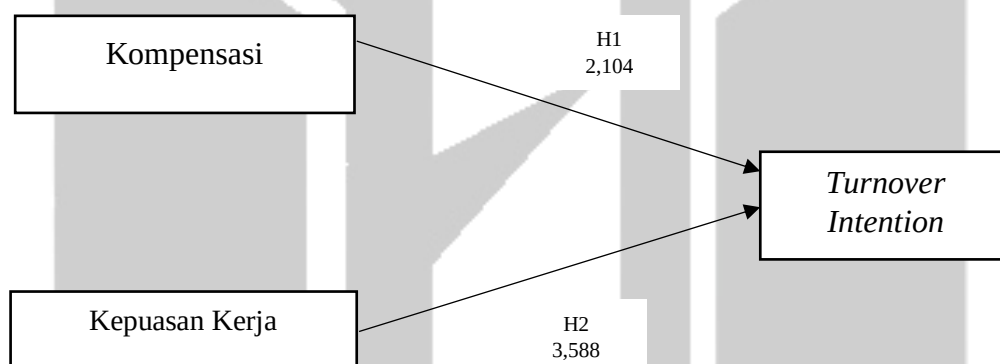
2.1.12 Made, et al (2023)

Penelitian Made et al. (2023), yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan CV. Bellona Mandiri Kota Palu*” adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dengan menggunakan turnover intention sebagai variabel dependen. Adapun responden dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang yang merupakan karyawan CV Bellona Mandiri Kota Palu. Pemilihan sampel penelitian menggunakan Teknik *Saturated sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner dan

interview. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kemudian didapatkan hasil lain berupa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan CV Bellona Mandiri.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan.



Sumber : Made, *et al* (2023)

Gambar 2.13
Kerangka Konseptual dan hasil penelitian Made, *et al* (2023)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
2. Salah satu variabel independen yang sama adalah kompensasi.
3. Menggunakan variabel kepuasan kerja tetapi sebagai variabel independen
4. Metode survei menggunakan kuisioner

5. Teknis analisis sama yakni menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS)

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

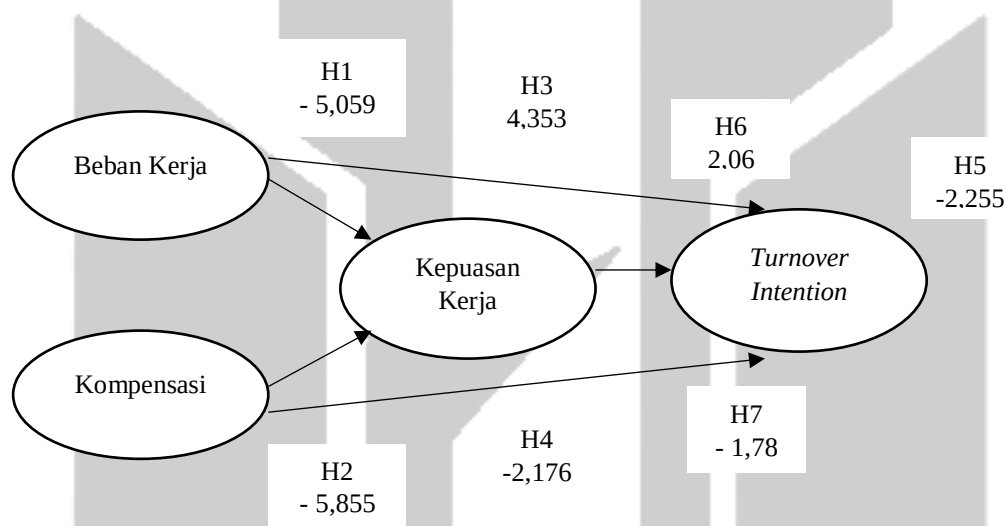
1. Dalam penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana penelitian sebelumnya menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
2. Sampel penelitian terdahulu adalah CV Bellona Mandiri Kota Palu, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
3. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Saturated sampling*.

2.1.13 Ismartaya, et al (2024)

Penelitian Ismartaya *et al.* (2024), yang berjudul ” *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Honoris Industry*” adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. adapun responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan PT. Honoris Industry. Pemilihan sampel penelitian menggunakan *Saturated Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Smart Partial Least*

Square (PLS) 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dapat memediasi secara tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* dan positif signifikan mempengaruhi kompensasi terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan:



Sumber : Ismartaya, *et al* (2024)

Gambar 2.14
Kerangka Konseptual Penelitian Ismartaya, *et al* (2024)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
2. Menggunakan variabel independen yang sama adalah beban kerja dan kompensasi.
3. Metode survei menggunakan kuisioner
4. Teknis analisis sama yakni menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS)

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

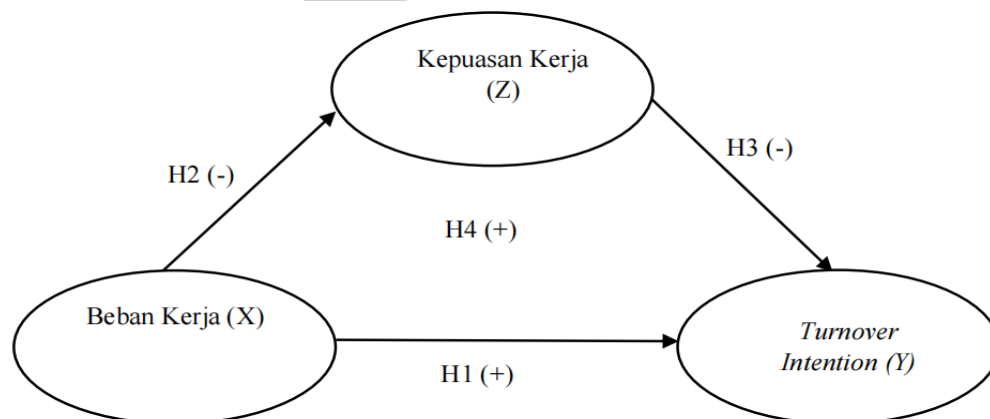
1. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan tetap PT. Prima Ufuk Semesta, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.
2. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *saturated sampling*.

2.1.14 Kadek et al. (2024)

Penelitian Kadek et al. (2024), yang berjudul ” *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi* ” adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh beban kerja sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. adapun responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti. Pemilihan sampel penelitian menggunakan *Saturated Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa wawancara dan kuisioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan:



Sumber : Kadek *et al.* (2024)

Gambar 2.15
Kerangka Konseptual Penelitian Kadek *et al.* (2024)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
2. Menggunakan variabel independen yang sama adalah beban kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
3. Metode survei menggunakan kuisioner

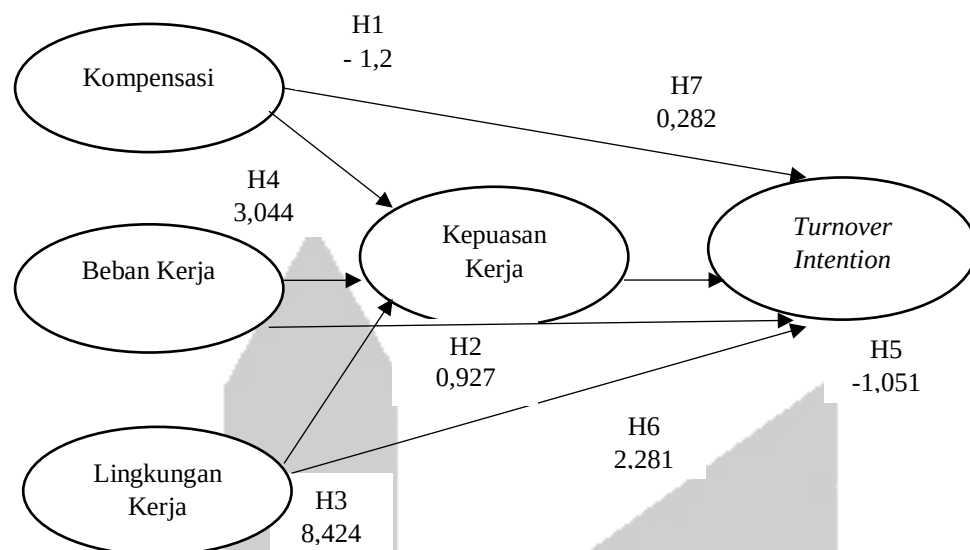
Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

3. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.

4. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *saturated sampling*.

2.1.15 Wuryandoro & Lestari (2025)

Penelitian Wuryandoro & Lestari (2025), yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Tingkat Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*" adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 170 karyawan PT. XYZ. Pemilihan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa kuisioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja negatif dan tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan :



Sumber : Wuryandoro & Lestari (2025)

Gambar 2.16
Kerangka Konseptual Penelitian Wuryandoro & Lestari (2025)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
2. Menggunakan variabel independen yang sama adalah beban kerja dan kompensasi.
3. Salah satu metode survei menggunakan kuisisioner
4. Teknik sampling menggunakan purposive sampling
5. Teknis analisis sama yakni menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

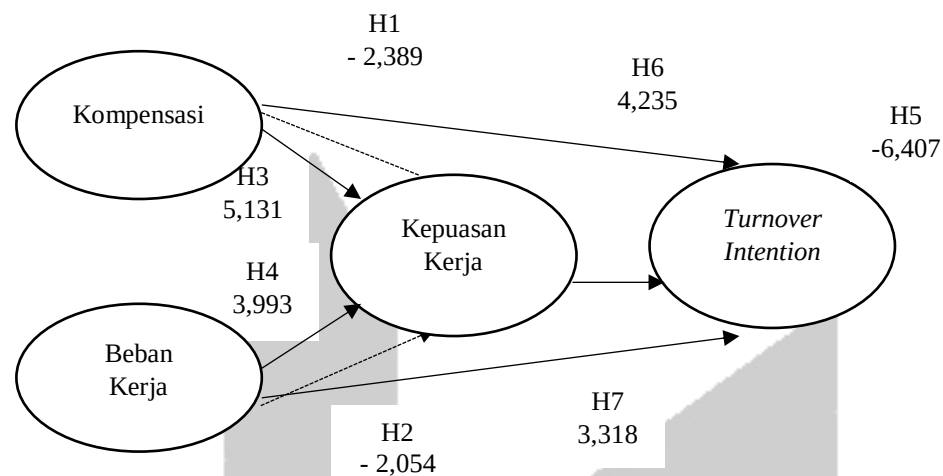
1. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan PT. XYZ Indonesia, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.

2. Menggunakan variabel independen lingkungan kerja

2.1.16 Fadhillah & Santoso (2025)

Penelitian Fadillah & Santoso (2025), yang berjudul ” *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap Turnover Intention karyawan BPR KS Kota Bandung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*” adalah penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. adapun responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 156 karyawan BPR KS Kota Bandung. Pemilihan sampel penelitian menggunakan *Rumus Slovin*. Penelitian ini menggunakan metode survei berupa observasi, wawancara, dan kuisioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja secara signifikan memediasi antara kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Berikut kerangka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan:



Sumber : Fadhillah & Santoso (2025)

Gambar 2.17
Kerangka Konseptual Penelitian Fadhillah & Santoso (2025)

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

6. Variabel dependen yang diteliti sama, yaitu *turnover intention*.
7. Menggunakan variabel independen yang sama adalah beban kerja dan kompensasi.
8. Salah satu metode survei menggunakan kuisioner
9. Teknis analisis sama yakni menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah :

3. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan BPR KS Kota Bandung, sementara pada penelitian ini adalah karyawan perawat di RS Islam Surabaya Jemursari.

4. Menggunakan metode survei wawancara dan observasi selain kuisisioner
5. Teknik pengambilan sampel di peneltian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *Rumus Slovin*.



Tabel 2.1
Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Sampling dan Sampel	Data Dan Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
Prasetio, Aziz, Anggadwita (2019)	<i>Exploring compensation satisfaction to enhance motivation and reduce turn over intention among employee of private bottled water company in Indonesia</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Kompensasi Mediasi : 1. Motivasi	<i>accidental sampling</i> Sampel 133 orang karyawan salah satu perusahaan air minum dalam kemasan di Bandung	kuisisioner	Analisis regresi	Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, namun berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Sandy (2019)	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Kompensasi Mediasi : 1. <i>Organizational Commitment</i>	<i>Random Sampling</i> Sampel 108 orang karyawan PT.IDX	Kuisisioner	Analisi regresi	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> namun berpengaruh positif terhadap <i>organizational commitmen</i> .
Solehah, Ratnasari (2019)	<i>Effect of leadership style, workload, job insecurity on</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen :	<i>random sampling</i> Rumus Slovin Sampel 55 orang Karyawan PT Federal	Kuisisioner	Analisis regresi linear berganda	Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Sampling dan Sampel	Data Dan Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
	<i>turnover intention employee of PT. FIF (Federal International Finance) Batam Branch</i>	1. <i>Leadership Style</i> 2. <i>Workload</i> 3. <i>Job Insecurity</i>	International Finance Cabang Batam			
Maulana, Widigdo (2020)	<i>The Influence of compensation, workload and career advancement on employees turnover intention at HR consultant company in Indonesia</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Kompensasi 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karir	<i>Random Sampling Rumus Slovin</i> Sampel 119 orang Karyawan PT. XYZ Indonesia	Kuisisioner	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . sedangkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Noerchoidah (2020)	<i>Turnover intention karyawan : pengaruh budaya organisasi, organizational Justice dan kepuasan kerja</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Budaya Organisasi 2. <i>Organizational Justice</i> . Mediasi : 1. Kepuasan Kerja	<i>Convenience sampling dengan Rumus Hair (5-10 kali parameter)</i> Sampel 152 orang Karyawan hotel di Surabaya	Kuisisioner	<i>SEM-Partial Least Square (PLS)</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . sedangkan kepuasan kerja memediasi secara parsial antara <i>organizational justice</i> terhadap <i>turnover intention</i> .

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Sampling dan Sampel	Data Dan Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
Raihan, Chaerudin (2021)	<i>Influence Compensation, Workload And Job Satisfaction To Turnover Intention</i>	Dependensi : 1. <i>Turnover Intention</i> Independensi : 1. <i>Compensation</i> 2. <i>Workload</i> 3. <i>Job Satisfaction</i>	<i>Saturation Sampling</i> Sampel 95 orang Karyawan PT XY	Interview, kuisioner dan data primer	Analisis regresi linear berganda	Variabel kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan Kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
Solihin, Wardani (2022)	<i>Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT. Mitsuba Indonesiadi Tangerang</i>	Dependensi : 1. <i>Turnover Intention</i> Independensi : 1. Beban Kerja 2. Konflik Kerja	<i>Saturated Sampling</i> Sampel 118 orang Karyawan Bagian Indirect PT. Mitsuba Indonesia di Tangerang	Kuisioner	Analisis regresi linear berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Serta variabel beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Sampling dan Sampel	Data Dan Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
Maulidah, Ali, Pangestuti (2022)	<i>Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Beban Kerja 2. Kepuasan Kerja	<i>Simple Random Sampling</i> <i>Rumus Slovin</i> Sampel 130 orang Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan	Kuisisioner	Analisis regresi	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Serta beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
Salehah, Harini, Sudarijati (2022)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi	<i>Saturated Sampling</i> Sampel 32 orang karyawan Produksi Tas Tajur Tanpa Merk kota Bogor	Kuisisioner, observasi, interview, dan studi literasi	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> baik secara simultan maupun sebagian.
Arubia, Marzolina, Fitri (2023)	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Kompensasi	<i>Metode sensus</i> Sampel 60 orang Karyawan bagian pabrik di PT. Gandaerah Hendana di simpang Barito desa	Wawancara, kuisisioner, Observasi	<i>SEM-Partial Least Square (PLS)</i>	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Sampling dan Sampel	Data Dan Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
	<i>Pt Gandaerah Hendana Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan</i>	2. Beban Kerja Mediasi : 1. Kepuasan Kerja	ukui 2, kecamatan ukui, Kabupaten Pelalawan			
Kurniawan, Solihin (2023)	<i>The influence of workload, career development, and compensation on turnover intention at PT. Prima Ufuk Semesta</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Beban Kerja 2. Pengembangan Karir 3. Kompensasi	<i>Saturated Sampling</i> Smapel 60 orang Karyawan tetap PT. Prima Ufuk Semesta	Kuisisioner	<i>SEM-Partial Least Square (PLS)</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Suseno, Basrowi, Kuwartika (2023)	<i>Analysis of workload and role conflict on work stress and their implications on turnover intention</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Beban Kerja 2. Konflik Peran	<i>Metode Hair</i> Sampel 160 orang Perawat honorer di rumah sakit tipe B di Banten non Tangerang Raya	Kuisisioner	<i>SEM-Partial Least Square (PLS)</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Serta tidak ada pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh stres kerja.

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Sampling dan Sampel	Data Dan Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
		Moderasi : 1. Stres kerja				
Selvy, Rahmat, Borman (2023)	<i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan CV. Bellona Mandiri Kota Palu</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja	<i>Saturated Sampling</i> Sampel 43 orang Karyawan CV Bellona Mandiri Kota Palu	Interview dan kuisisioner	Analisis Regresi linear berganda	Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> .
Ismartaya, Kartini, Rahmanisa (2024)	<i>Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhdap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Honoris Industry</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Beban Kerja 2. Kompensasi Mediasi : 1. Kepuasan Kerja	<i>Saturated Sampling</i> Sampel 100 orang Karyawan PT Honoris Industry	Kuisisioner	<i>SEM-Partial Least Square (PLS)</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . variabel kepuasan kerja memediasi secara tidak langsung beban kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> .
Ayuningrum, Surya (2024)	<i>Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi</i>	Dependen : 1. <i>Turnover Intention</i> Independen : 1. Beban Kerja	<i>Saturated Sampling</i> Sampel 62 orang karyawan Hotel	Wawancara, Kuisisioner	Analisis regresi	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel kepuasan kerja

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Sampling dan Sampel	Data Dan Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
		Mediasi : Kepuasan Kerja	HOMM Saranam Baturiti.			memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>
Wuryandoro, Lestari (2025)	<i>Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan pekerjaan terhadap tingkat turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan</i>	Dependen : 1. Turnover Intention Independen : 1. Kompensasi 2. Beban Kerja 3. Lingkungan Pekerjaan Mediasi : Kepuasan Kerja	<i>Purposive Sampling</i> Sampel 170 orang karyawan PT. XYZ Indonesia	Kuisisioner	<i>SEM-Partial Least Square (PLS)</i>	Kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
Fadhillah, Santoso (2025)	<i>Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan BPS KS Kota Bandung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi</i>	Dependen : 2. Turnover Intention Independen : 4. Beban Kerja 5. Kompensasi Mediasi : Kepuasan Kerja	<i>Rumus Slovin</i> Sampel 156 orang karyawan BPR KS Kota Bandung	Observasi, wawancara, dan kuisisioner	<i>SEM-Partial Least Square (PLS)</i>	Kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja secara signifikan memediasi kompensasi dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber : Prasetyo, Aziz, Anggadwita (2019), Sandy (2019), Solehah, Ratnasari (2019)), Maulana, Widigdo (2020), Noerchoidah (2020), Raihan, Chaerudin (2021), Solihin, Wardani (2022), Maulidah, Ali, Pangestuti (2022), Salehah, Harini, Sudarijati (2022), Arubia, Marzolina, Fitri (2023), Kurniawan, Solihin (2023), Suseno, Basrowi, Kuwartika (2023), Selvy, Rahmat, Borman (2023), Ismartya, Kartini, Febrianti (2024), Ayuningrum, Surya (2024), Wuryandoro & Lestari (2025), Fadhillah, Santoso (2025)

2.2 Landasan Teori

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti mengacu kepada beberapa referensi teori yang diambil dari buku terkait manajemen SDM dan juga dari jurnal-jurnal yang memuat penelitian tentang pengaruh kompensasi, beban kerja terhadap *turnover Intention* dan juga mediasi kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa teori dasar sebagai referensi yaitu *Job Demand–Resources (JDR) Theory*, *Model Turnover Mobley*, Teori Hierarki Maslow, dan *Two Factor Theory*. Dengan mengintegrasikan keempat teori tersebut, penelitian ini berupaya menjelaskan bahwa turnover intention merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor pekerjaan (beban kerja dan sumber daya), proses psikologis individu (kepuasan kerja), serta pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap ketiga pendekatan teoritis ini menjadi penting dalam merumuskan strategi organisasi untuk menekan tingkat turnover, khususnya pada tenaga keperawatan di RS Islam Surabaya Jemursari.

2.2.1 *Job Demand - Resources (JD-R) Theory*

Teori *Job Demands–Resources (JD-R)* dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi kondisi psikologis, motivasi, dan kinerja karyawan. Teori ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua aspek utama, yaitu *job demands* dan *job resources* (Demerouti et al., 2016).

Job demands merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan, seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, konflik peran, dan tuntutan emosional. Apabila tuntutan kerja terlalu tinggi dan berlangsung terus-menerus, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*), stres, serta penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, *job resources* merupakan sumber daya yang dimiliki individu atau organisasi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan, mencapai target kerja, serta mendukung perkembangan individu. Sumber daya tersebut dapat berupa dukungan atasan, dukungan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, otonomi kerja, dan penghargaan dari organisasi.

Dalam teori JD-R dijelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kondisi psikologis karyawan. Tingginya *job demands* yang tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi, keterikatan kerja (*work engagement*), serta mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, teori JD-R digunakan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada tenaga keperawatan. Tingginya tuntutan pekerjaan perawat, seperti tekanan kerja, beban pelayanan pasien, dan tuntutan emosional, dapat memengaruhi kepuasan kerja apabila tidak didukung oleh sumber daya kerja yang memadai. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi.

2.2.2 Model Turnover Mobley

Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada teori *Model Turnover Mobley* yang secara spesifik menjelaskan proses psikologis yang dilalui individu sebelum mengambil keputusan untuk *resign*. Teori *turnover* yang dikembangkan oleh William H. Mobley menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui proses psikologis dan kognitif yang bertahap. Model ini menekankan bahwa *turnover* diawali dari munculnya ketidakpuasan kerja yang kemudian memengaruhi munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*).

Menurut Mobley (1977) karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan mulai mengevaluasi pekerjaannya, kemudian muncul pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*). Selanjutnya individu akan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian apabila meninggalkan organisasi, mencari alternatif pekerjaan lain, membandingkan pekerjaan yang tersedia dengan pekerjaan saat ini, hingga akhirnya mengambil keputusan untuk tetap bertahan atau melakukan *turnover*.

Model Turnover Mobley menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention*. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kemungkinan munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, teori ini banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, *Model Turnover Mobley* digunakan sebagai landasan

teoritis untuk menjelaskan proses terbentuknya *turnover intention* pada tenaga keperawatan. Ketidakpuasan terhadap aspek pekerjaan, seperti tingginya beban kerja atau rendahnya kepuasan kerja, dapat memicu munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi sehingga berpotensi meningkatkan angka *turnover* di rumah sakit.

2.2.3 Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa perilaku individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap (Maslow, 1943). Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut teori ini, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan pada tingkat sebelumnya terpenuhi.

Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh gaji yang layak, rasa aman dalam pekerjaan, hubungan sosial yang baik, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkembang akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya motivasi dan komitmen terhadap organisasi.

Teori Maslow juga berkaitan dengan *turnover intention*. Ketika organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan, terutama kebutuhan dasar dan kebutuhan

penghargaan, maka karyawan dapat mengalami ketidakpuasan kerja yang memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, semakin rendah tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan, maka semakin tinggi kemungkinan munculnya *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, teori Hierarki Kebutuhan Maslow digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada tenaga keperawatan. Pemenuhan kebutuhan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga mampu menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.2.4 Two-Factor Theory

Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu *motivator factors* dan *hygiene factors*. Teori ini dikenal juga sebagai *Motivation-Hygiene Theory* karena menekankan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak selalu sama dengan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Menurut Herzberg dalam Purba et al. (2022) *motivator factors* merupakan faktor intrinsik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), peluang pengembangan karier, dan aktualisasi diri dalam pekerjaan. Apabila faktor

motivator terpenuhi, maka karyawan akan merasa lebih puas, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Sementara itu, *hygiene factors* merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti gaji, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan supervisi. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, tetapi apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa faktor hygiene terpenuhi agar karyawan tidak mengalami ketidakpuasan yang dapat berdampak pada rendahnya kinerja maupun meningkatnya *turnover intention*.

Dalam konteks organisasi, teori Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan akibat rendahnya kompensasi, kondisi kerja yang kurang baik, atau kurangnya penghargaan dapat memicu munculnya *turnover intention*. Dengan demikian, teori ini relevan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada tenaga keperawatan.

Dalam penelitian ini, *Two Factor Theory* digunakan sebagai landasan teoritis untuk memahami bagaimana faktor intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja serta kecenderungan tenaga keperawatan untuk tetap bertahan atau *resign* dari rumah sakit.

2.2.5 Turnover Intention

Turnover intention adalah salah satu fenomena yang sering diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi. *Turnover intention*

mencerminkan kecenderungan atau kehendak pekerja untuk secara sukarela meninggalkan posisi mereka di organisasi yang mereka tempati. Tingginya tingkat *Turnover intention* bisa menjadi tanda adanya masalah dalam suasana kerja, seperti ketidakpuasan terhadap tugas, beban kerja yang terlalu berat, remunerasi yang tidak cukup, atau hubungan kerja yang tidak harmonis.

Salah satu teori penting yang menguraikan bagaimana *turnover* berlaku adalah Model *Turnover Mobley* yang diperkenalkan oleh Mobley pada tahun 1977. Marzuki (2021) menyebutkan bahwa model ini menegaskan *turnover* bukanlah sesuatu yang terjadi secara tiba-tiba, tetapi melibatkan serangkaian proses pemikiran yang dimulai dengan penilaian individu tentang pekerjaan yang mereka jalani. *Turnover intention* sering dikaitkan dengan faktor-faktor organisasi seperti ketidakpuasan kerja, ketidakadilan kompensasi, beban kerja berlebihan, serta kurangnya dukungan organisasi.

Penelitian Noerchoidah (2020) menyebutkan bahwa *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Sedangkan Marzuki (2021) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka atau berganti dari perusahaan lama ke perusahaan baru atas kehendak diri sendiri. Ismartaya *et al.* (2024) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah perputaran keluar masuk tenaga kerja dari suatu perusahaan untuk bekerja di tempat lain. Gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kenyamanan di tempat kerja merupakan beberapa elemen yang mempengaruhi *turnover intention*.

Indikator *turnover intention* menurut Marzuki (2021) meliputi pikiran untuk meninggalkan perusahaan, pencarian informasi terkait kesempatan bekerja di perusahaan lain, dan niatan keluar dari perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh Noerchoidah (2020), Marzuki (2021), dan Ismartaya *et al.* (2024), dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu kondisi psikologis yang menunjukkan adanya niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan beralih ke pekerjaan di perusahaan lain. Niat tersebut muncul secara sadar sebagai bentuk evaluasi individu terhadap kondisi kerja yang dirasakan, seperti tingkat gaji, beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan, dan kenyamanan di tempat kerja.

Turnover intention tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui proses bertahap yang ditandai dengan munculnya pemikiran untuk keluar dari perusahaan, diikuti dengan pencarian informasi terkait peluang kerja di tempat lain, hingga terbentuknya niat kuat untuk benar-benar mengundurkan diri. Oleh karena itu, *turnover intention* dapat dipandang sebagai indikator awal yang penting dalam memprediksi terjadinya *turnover* aktual pada karyawan, sehingga perlu menjadi perhatian bagi organisasi dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pendapat lain menyatakan bahwa indikator *turnover intention* adalah (1) mereka yang sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, (2) ingin mencari pekerjaan di tempat lain, (3) ingin keluar dari perusahaan lain, (4) ingin meninggalkan perusahaan jika muncul peluang yang lebih baik (Ismartaya *et al.*, 2024).

Menurut Maulidah *et al.* (2022) menyatakan bahwa inti dari dimensi *Mobley's Turnover Model Proses* terdapat tiga indikator dalam *turnover intention* yaitu (1) Pikiran untuk berhenti, menggambarkan pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini. (2) Keinginan untuk meninggalkan, keinginan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang menggambarkan seseorang individu untuk memburu kerjaan di organisasi lain. (3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, menggambarkan seseorang mempunyai niatan untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini. Karyawan yang memiliki niat untuk pergi jika sudah memiliki pekerjaan yang lebih unggul daripada pekerjaannya saat ini. Segera atau lambat akan diselesaikan pada putusan pegawai apakah bertahan atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan 4 indikator *turnover intention* dari (Maulidah *et al.*, 2022).

2.2.6 Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian imbalan kepada pegawai berdasarkan sumbangsih yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini adalah wujud pengakuan dari organisasi terhadap tenaga, waktu, keterampilan, dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan oleh karyawan dalam usaha mencapai target organisasi.

Dalam teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kompensasi memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan tersebut, terutama pada tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan. Bahkan, dalam bentuk insentif dan penghargaan, kompensasi juga dapat memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

Selanjutnya Dessler (2018) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Sedangkan Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa kompensasi mencakup semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, baik yang diterima secara langsung maupun yang tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Selanjutnya Ismartaya *et al.* (2024) dan Maulana *et al.* (2020) menyebutkan dalam jurnal penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi merupakan balasan yang diterima karyawan atas layanan yang mereka lakukan untuk perusahaan, seperti uang tunai/barang secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh Dessler (2018), Hasibuan (2019), Ismartaya *et al.* (2024) dan Maulana *et al.* (2020), dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Imbalan tersebut dapat berupa finansial maupun non-finansial, yang diterima secara langsung seperti gaji dan upah, maupun tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas kerja.

Kompensasi menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, seperti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi dapat dipandang sebagai faktor strategis dalam mendukung keberlangsungan dan kinerja organisasi.

Dalam penelitian yang akan dilakukan, efektifitas pemberian kompensasi akan diukur menurut indikator yang disebutkan dalam Hasibuan (2019) yaitu : upah/gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas. Begitu juga dengan Ismartaya *et al.* (2024), memaparkan bahwasannya indikator kompensasi adalah gaji, tunjangan, serta insentif.

Lebih rinci indikator-indikator kompensasi dijelaskan oleh Nurmansyah (2024) (1) Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. (2) Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan isteri, tunjangan anak, dan lain sebagainya. (3) Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan, seperti : Fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya. (4) Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya

perbedaan prestasi kerja. Pada penelitian ini menggunakan 4 indikator kompensasi dari (Hasibuan, 2019) dan (Ismartaya *et al.*, 2024).

2.2.7 Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu elemen krusial yang berpengaruh terhadap performa, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan untuk tetap bertahan di dalam suatu perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja yang berubah-ubah, organisasi dituntut untuk dapat mengatur beban kerja dengan efisien agar tugas yang diberikan kepada karyawan dapat sesuai dengan kapasitas, keterampilan, serta waktu yang ada.

Beban kerja dapat dijelaskan melalui *Job Demand–Resources Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (Demerouti *et al.*, 2016). Teori ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan. *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun mental secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Beban kerja termasuk dalam kategori *job demands* karena berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tekanan waktu, serta kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Tingginya beban kerja dapat meningkatkan stres kerja dan kelelahan emosional yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan

demikian, *Job Demand–Resources Theory* menjadi landasan utama dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

Penelitian Solehah & Ratnasari (2019) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Sedangkan Maulidah *et al.* (2022) menyebutkan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam menerima tuntutan pekerjaan. praktik menghitung berapa jam yang dibutuhkan oleh pekerja dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu juga dikenal sebagai beban kerja. Arubia *et al.* (2023) dalam penelitian lain mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh Solehah & Ratnasari (2019), Maulidah *et al.* (2022), serta Arubia *et al.* (2023) dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, yang muncul dari interaksi antara tugas, lingkungan kerja, serta karakteristik individu seperti kemampuan, keterampilan, dan persepsi pekerja.

Beban kerja mencerminkan adanya keseimbangan antara kapasitas tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan beban yang diterima dapat menimbulkan tekanan kerja yang

berdampak pada kinerja maupun kondisi psikologis karyawan. Selain itu, beban kerja juga dapat diukur melalui waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi hal yang penting bagi organisasi untuk menjaga produktivitas serta kesejahteraan karyawan

Selanjutnya penelitian yang akan dilakukan, mengukur efektifitas pemberian beban kerja akan diukur dengan indikator menurut Ismartaya *et al.* (2024) yaitu beban fisik, beban mental, serta beban waktu. Secara rinci dimensi dan indikator beban kerja dijelaskan menurut Maulidah *et al.* (2022) sebagai berikut : (1) Beban fisik, mempengaruhi masalah medis dalam tubuh seperti kerangka fisiologis tubuh, jantung, pernapasan, dan kemampuan seseorang yang disebabkan oleh kondisi kerja; (2) Beban kerja mental, muncul ketika pekerja menunaikan kegiatan psikis dalam lingkungan kerja. Beban mental menggabungkan fokus, kebingungan, kehati-hatian dan ketepatan administrasi; (3) Beban waktu, muncul ketika dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Beban waktu terdiri dari kecepatan untuk menangani pekerjaan dan melakukan setidaknya dua posisi secara bersamaan. Pada penelitian ini menggunakan 3 indikator beban kerja dari (Ismartaya *et al.*, 2024).

2.2.8 Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam pekerjaan adalah salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan sikap serta perasaan staf terhadap pekerjaan mereka. Derajat kepuasan kerja para karyawan dapat berdampak pada

berbagai hal di dalam organisasi, termasuk efektivitas, semangat, komitmen terhadap organisasi, dan keinginan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg. Yudi (2021) menyebutkan bahwa teori ini menyatakan kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Faktor *motivator* berkaitan dengan aspek intrinsik pekerjaan seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, faktor *hygiene* berkaitan dengan kondisi eksternal pekerjaan seperti kompensasi, kebijakan organisasi, hubungan kerja, serta lingkungan kerja yang berfungsi mencegah ketidakpuasan. Herzberg menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan material, tetapi juga oleh pengalaman psikologis individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019) kepuasan dalam bekerja merupakan perasaan positif yang menyenangkan serta menghargai pekerjaan yang dilakukan, tampak pada etika kerja, disiplin, dan hasil kerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dan juga memberikan sumbangsih yang maksimal untuk organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah bisa menimbulkan sejumlah masalah di dalam organisasi, seperti penurunan produktiviti, lonjakan tingkat ketidakhadiran, serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut Fu et al. (2020) kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, tidak hanya kepuasan fisik tetapi juga kepuasan emosional terhadap semua aspek pekerjaan seperti gaji, promosi, rekan kerja, supervisor, dan pekerjaan itu sendiri.

Dalam artikel lain disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu yang mereka terima berdasarkan berbagai aspek situasi kerja organisasi tempat mereka bekerja (Raihan & Chaerudin, 2021).

Terdapat dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambil keputusan dan peran manajer (Suwandi & Mandahuri, 2020). Ismartaya *et al.* (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan ukuran bagaimana seseorang merasa dan berpikir tentang pekerjaannya, termasuk apakah mereka senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka dan apakah mereka puas atau tidak.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), Fu *et al.* (2020), Raihan & Chaerudin (2021), Suwandi & Mandahuri (2020), serta Ismartaya *et al.* (2024), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis dan emosional yang mencerminkan sejauh mana individu merasa senang, puas, dan menghargai pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja terbentuk dari beragam faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, seperti gaji, promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta kesempatan untuk berkembang dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, kedisiplinan, dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang perlu dikelola secara efektif oleh organisasi guna mendukung keberhasilan dan keberlangsungan organisasi.

Marzuki (2021) menyebutkan Indikator pembentuk kepuasan kerja yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, partner kerja, pengembangan karier, serta atasan.

Adapun lima indikator kepuasan kerja menurut Maulidah *et al.* (2022) dan Ismartaya *et al.* (2024) yaitu : (1) Pekerjaan, isi dari tugas yang dijalankan oleh seseorang apakah memiliki unsur yang memuaskan. Isi pekerjaan harus sejalan atas deskripsi kerja yang dimiliki setiap karyawan. (2) Upah/Gaji, pendapatan upah yang didapat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai pada kebutuhan dan merasakan keadilan. (3) Promosi, adanya peluang yang didapatkan untuk kenaikan jabatan dalam pelaksanaan kerja. (4) Pengawas, seorang pemimpin yang memberikan tugas dan arahan selama bekerja. (5) Rekan kerja, ini elemen yang berkaitan diantara satu pegawai dengan pegawai yang lain selama menjalankan pekerjaan. Seorang pegawai bisa merasa apakah rekannya karyawan yang satu dan karyawan yang lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang bisa

merasakan apakah rekan kerjanya memuaskan atau menyebalkan. 3 indikator kepuasan kerja menurut Fu *et al.* (2020) adalah sebagai berikut : (1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) Kepuasan terhadap aktivitas kerja, (3) Kepuasan secara umum terhadap pekerjaan. Pada penelitian ini menggunakan 3 indikator dari (Fu *et al.*, 2020).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara variabel yang diteliti menggambarkan relasi atau dampak antara variabel-variabel yang diterapkan dalam penelitian ini yang meliputi hubungan antara variabel *turnover intention*, kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.

2.3.1 Keterkaitan Kompensasi dengan *Turnover Intention*

Kompensasi adalah mencakup semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, baik yang diterima secara langsung maupun yang tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019).

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting yang berdampak pada sikap kerja, perilaku karyawan, dan produktifitas kerja karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena kompensasi dianggap tidak hanya sebagai bentuk hadiah atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai pengakuan dari organisasi atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Penyediaan kompensasi yang setara dan memenuhi asas keadilan akan dapat mendorong

peningkatan motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja, serta meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap RS Islam Surabaya Jemursari, sehingga diharapkan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di RS Islam Surabaya Jemursari. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjadi kerangka hipotesis penelitian ini. Penelitian Maulana *et al.* (2020) dan Kurniawan *et al.* (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini dikuatkan dengan penelitian berikutnya dari Fadillah & Santoso (2025) dimana juga berhasil membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dari ketiga penelitian di atas dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara kompensasi dan *turnover intention*. Semakin baik dan adil sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan/ organisasi akan semakin menurun. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak mencukupi atau tidak sesuai dengan ekspektasi pegawai, maka kemungkinan *turnover intention* akan semakin besar.

2.3.2 Keterkaitan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Arubia *et al.*, 2023).

Beban kerja merupakan salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi keadaan psikologis dan performa karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika beban kerja yang diterima karyawan berada pada level yang wajar dan seimbang dengan kemampuan serta waktu yang tersedia, maka karyawan akan mampu

menjalankan pekerjaannya dengan optimal. Sebaliknya, apabila beban kerja yang dihadapi terlalu berat dan melebihi kapasitas karyawan, situasi ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta menurunkan kepuasan kerja mereka. Apabila kondisi beban kerja yang diberikan oleh RS Islam Surabaya Jemursari terlalu berat atau melebihi kapasitas karyawan ini dibiarkan terus menerus akan dapat mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* karyawan di rumah sakit.

Keterkaitan beban kerja dengan *turnover intention* dibuktikan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung kerangka hipotesis dalam penelitian di RS Islam Surabaya Jemursari. Penelitian Maulidah *et al.* (2022), Kurniawan *et al.* (2023), dan Ismartaya *et al.* (2024) yang menunjukkan hasil yang konsisten bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong munculnya *turnover intention*. Sebaliknya, apabila beban kerja dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan pegawai, maka kecenderungan *turnover intention* dapat diminimalkan.

2.3.3 Peran Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

kepuasan dalam bekerja merupakan perasaan positif yang menyenangkan serta menghargai pekerjaan yang dilakukan, tampak pada etika kerja, disiplin, dan hasil kerja pegawai (Hasibuan, 2019). Karyawan yang merasa puas terhadap

pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk resign dari perusahaan. Sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka kecenderungan untuk resign dan mencari pekerjaan lain akan semakin besar. salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Apabila kompensasi diberikan kepada karyawan dengan pantas dan timbul kepuasan kerja, maka diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan RS Islam Surabaya Jemursari.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis penelitian ini antara lain, Arubia *et al.* (2023) dan Fadillah & Santoso (2025) menyebutkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi atau *turnover intention* akan semakin rendah.

2.3.4 Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan ukuran bagaimana seseorang merasa dan berpikir tentang pekerjaannya, termasuk apakah mereka senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka dan apakah mereka puas atau tidak (Ismartaya *et al.*, 2024).

Kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari evaluasi sejumlah elemen dalam pekerjaan, termasuk faktor beban kerja yang diterima di tempat kerja. Apabila beban kerja yang diberikan masih dalam batas yang wajar dan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, biasanya karyawan akan merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan kapasitas kerja dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta merendahkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

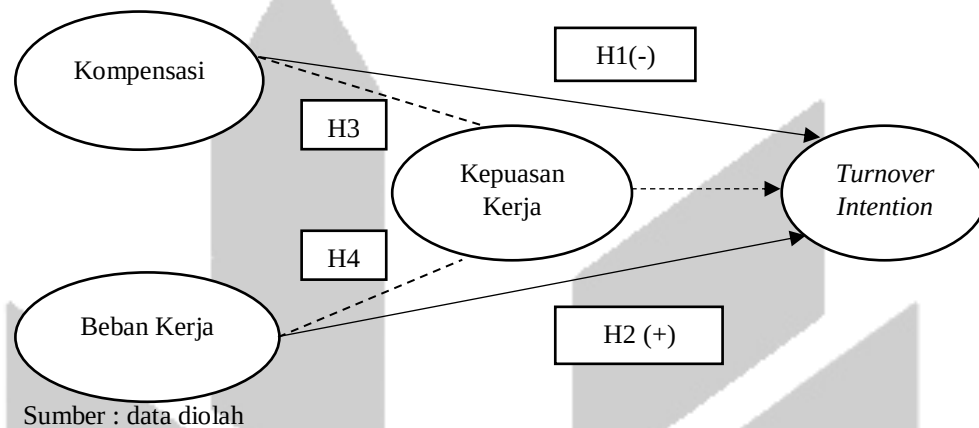
Turunnya kepuasan kerja ini dapat menjadi pencetus munculnya niat untuk keluar atau *turnover intention*. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai penghubung antara pengaruh beban kerja dan *turnover intention*.

Penelitian - penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis penelitian ini antara lain Arubia *et al.* (2023), Kadek *et al.* (2024), dan Fadillah & Santoso (2025), menyebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan yang vital dalam memediasi hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*. Semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tanpa adanya dukungan yang cukup, maka tingkat kepuasan kerja biasanya akan menurun dan cenderung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjabaran dan pemaparan data dan serta berbagai ulasan teori di atas, maka kerangka pemikiran pada penelitian saat ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.17
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dari kerangka tersebut adalah sebagai berikut :

- H1 :Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Keperawatan di RS Islam Surabaya Jemursari.
- H2 :Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Keperawatan di RS Islam Surabaya Jemursari.
- H3 :Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Keperawatan di RS Islam Surabaya Jemursari.
- H4 :Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Keperawatan di RS Islam Surabaya Jemursari.