



**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *COMPENSATION* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANUGERAH
BUMI SELOLIMAN**

SKRIPSI

RAIHAN HAMIDAN BASITH

NIM. 2210111069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**



**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *COMPENSATION* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANUGERAH
BUMI SELOLIMAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

RAIHAN HAMIDAN BASITH

NIM. 2210111069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Raihan Hamidan Basith

NIM : 2210111069

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 05 Oktober 2025

Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
Rp. 3000,-
B9ANX165612070

(Raihan Hamidan Basith)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raihan Hamidan Basith
NIM : 2210111069
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh *Workload* dan *Compensation* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Well-Being* sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugerah Bumi Seloliman

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 5 Desember 2025
Yang menyatakan,



(Raihan Hamidan Basith)

PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *COMPENSATION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANUGERAH BUMI SELOLIMAN

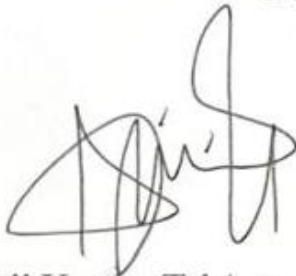
Dipersiapkan dan disusun oleh :

RAIHAN HAMIDAN BASITH 2210111069

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Tanggal : 10 Desember 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima



Dr. Jubei Levianto, S.sos., M.M.
Ketua Penguji




Abdul Aji Kresna Tri Anggra, S.T., M.M
Penguji I



Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I., M.M.
Penguji II



Dr. Jubaedah, S.E., M.M.
Dekan



Siti Hidayati, S.E., M.M.
Koordinator Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal : 10 Desember 2025

***THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON
TURNOVER INTENTION THROUGH EMPLOYEE WELL-
BEING AS A MEDIATING VARIABLE AT PT ANUGERAH
BUMI SELOLIMAN***

By Raihan Hamidan Basith

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and compensation on turnover intention, with employee well-being serving as a mediating variable among employees of PT Anugerah Bumi Seloliman. The issue of increasing turnover intention is reflected in the pre-survey results, where employees reported experiencing high job demands, perceived imbalance between compensation and workload, and declining psychological well-being. This research employs a quantitative approach using a survey method involving employees in the Telemarketing division. Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS 4.0.

The results indicate that workload has a significant positive effect on turnover intention, while employee well-being has a significant negative effect. Compensation is found to have no direct effect on turnover intention; however, it positively influences employee well-being, which in turn reduces turnover intention. Additionally, workload significantly decreases employee well-being, and employee well-being partially mediates the effects of both workload and compensation on turnover intention. These findings emphasize that employee well-being functions as an important psychological mechanism linking organizational job demands and compensation practices to employees' decisions to stay or leave the organization.

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Well-being, Turnover intention.*

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *COMPENSATION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT ANUGERAH BUMI SELOLIMAN

Oleh Raihan Hamidan Basith

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *turnover intention* dengan *employee well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Anugerah Bumi Seloliman. Fenomena meningkatnya *turnover intention* terlihat dari hasil pra-survei, di mana karyawan melaporkan beban kerja yang tinggi, ketidakseimbangan antara kompensasi dan tuntutan pekerjaan, serta tingkat kesejahteraan psikologis yang menurun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada karyawan divisi *telemarketing*, dan analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *employee well-being* berpengaruh negatif signifikan. *Compensation* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, namun berpengaruh positif terhadap *employee well-being* yang selanjutnya menurunkan *turnover intention*. Selain itu, *workload* terbukti menurunkan *employee well-being* secara signifikan, dan *employee well-being* memediasi secara parsial pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa *employee well-being* merupakan mekanisme psikologis penting yang menjembatani praktik organisasi khususnya beban kerja dan kompensasi dengan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: *Workload, Compensation, Employee Well-being, Turnover intention.*

BERITA ACARA UJIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450
Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904
Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR SEMESTER GANJIL TA. 2025/2026

Pada hari ini, Rabu, tanggal 10 Desember 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Raihan Hamidan Basith
NIM : 2210111069
Program Studi : Manajemen S1
Judul Tugas Akhir :

Pengaruh Workload dan Compensation Terhadap Turnover Intention dengan Employee Well-being Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugerah Bumi Seloliman

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang*, dengan Nilai Rata-Rata dan Nilai Huruf

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Jubei Levianto, S.Sos., M.M.	Ketua	
2	Abdul Aji, ST., MM	Anggota I	
3	Dr. Yudi Nur Supriyadi, S.Sos., MM	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu
**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala

85 - 100 = A
80 - 84.99 = A-
75 - 79.99 = B+
70 - 74.99 = B
65 - 69.99 = B-
60 - 64.99 = C+
55 - 59.99 = C
40 - 54.99 = D
0 - 39.99 = E

Jakarta, 10 Desember 2025

Mengesahkan
a.n. DEKAN
Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, dengan judul “Pengaruh Workload dan Compensation Terhadap Turnover Intention dengan Employee Well-being sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugerah Bumi Seloliman”. Penulis banyak mendapat dukungan, bimbingan, dan pelajaran, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Dr. Jubaedah, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan berbagai fasilitas dan dukungan selama proses studi; Ibu Siti Hidayati, SE, MM selaku Koordinator Program Studi; Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I, MM sebagai dosen pembimbing skripsi yang memberikan arahan di setiap proses penulisan skripsi ini; pimpinan PT. Anugerah Bumi Seloliman yang memberikan izin untuk melakukan penelitian; orang tua, keluarga, serta teman-teman yang selalu memberikan dukungan moral, material, dan doa dalam setiap tahapan penyusunan skripsi ini; Morita Ramby yang senantiasa menemani, menyemangati, dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini; serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, 10 Desember 2025

Raihan Hamidan Basith

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	vi
HALAMAN JUDUL	viii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	PENDHULUAN 1
1.1	Latar Belakang 1
1.2	Perumusan Masalah..... 12
1.3	Tujuan Penelitian..... 12
1.4	Manfaat Hasil Penelitian 13
BAB II	TINAJUAN PUSTAKA 15
2.1	Landasan Teori..... 15
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia 15
2.1.2	Teori-Teori Pendukung 22
2.2	Variabel Penelitian 25
2.2.1	<i>Turnover intention</i> 25
2.2.2	<i>Workload</i> 28
2.2.3	<i>Compensation</i> 33
2.2.3	<i>Employee Well-being</i> 37
2.4	Model Penelitian 57
2.4.1	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover intention</i> 58
2.3.2	Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover intention</i> 58
2.4.3	Pengaruh <i>Employee Well-being</i> terhadap <i>Turnover intention</i> 58
2.4.4	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>Employee Well-being</i> 58
2.4.5	Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>Employee Well-being</i> 59
2.4.6	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Employee Well-being</i> 59
2.3.7	Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Employee Well-being</i> 59
2.5.	Hipotesis..... 59
BAB III	METODE PENELITIAN 61
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 61
3.1.1	Definisi Operasional..... 61
3.1.2	Pengukuran Variabel 63

3.2	Penentuan Populasi dan Sampel.....	71
3.2.1	Populasi.....	71
3.2.2	Sampel.....	72
3.3.1	Jenis Data.....	74
3.3.2	Sumber Data.....	74
3.3.3	Pengumpulan Data.....	75
3.4	Teknik Analisis Data.....	75
3.4.1	Analisis Deskriptif.....	76
3.4.2	Analisis Inferensial.....	78
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	83
4.2	Deskripsi Data Penelitian.....	84
4.2.1	Karakteristik Menurut Jenis Kelamin.....	84
4.2.2	Karakteristik Menurut Usia.....	85
4.2.3	Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir.....	86
4.2.4	Karakteristik Menurut Lama Masa Kerja.....	87
4.3	Analisis Deskriptif.....	87
4.3.1	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Turnover intention</i>	88
4.3.2	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Employee Well-being</i>	93
4.3.3	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Workload</i>	99
4.3.4	Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Compensation</i>	105
4.4	Analisis Inferensial.....	108
4.4.1	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	109
4.4.2	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	116
4.4.3	Uji Hipotesis.....	120
4.5	Pembahasan.....	128
4.5.1	Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	128
4.5.2	Pengaruh <i>Compensation</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	130
4.5.3	Pengaruh <i>Employee Well-being</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	132
4.5.4	Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui <i>Employee Well-being</i>	133
4.5.5	Pengaruh <i>Compensation</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui <i>Employee Well-being</i>	135
4.5.6	Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Employee Well-being</i>	137
4.5.7	Pengaruh <i>Compensation</i> Terhadap <i>Employee Well-being</i>	138
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	116
5.1	Simpulan.....	140
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	142
5.3	Saran.....	143
	DAFTAR PUSTAKA	146
	RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tingkat <i>Turnover</i> Tim <i>Telemarketing</i> PT. Anugerah Bumi Seloliman (Bank X) Periode 2021-2024	5
Tabel 2.	Hasil Pra-Survei <i>Turnover intention</i> (n=20)	6
Tabel 3.	Hasil Pra-Survei <i>Employee Well-being</i> (n=20)	7
Tabel 4.	Hasil Pra-Survei <i>Workload</i> (n=20).....	8
Tabel 5.	Hasil Pra-Survei <i>Compensation</i> (n=20)	9
Tabel 6.	Matriks Penelitian Terdahulu	53
Tabel 7.	Pengukuran Variabel <i>Turnover intention</i>	64
Tabel 8.	Pengukuran Variabel <i>Employee Well-being</i>	65
Tabel 9.	Pengukuran Variabel <i>Workload</i>	66
Tabel 10.	Pengukuran Variabel <i>Compensation</i>	66
Tabel 11.	Skor Item Instrumen.....	67
Tabel 12.	Kisi-kisi Instrumen Variabel	68
Tabel 13.	Jumlah Karyawan PT. Anugerah Bumi Seloliman	71
Tabel 14.	Tabel Nilai Indeks	77
Tabel 15.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover intention</i>	89
Tabel 16.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Well-being</i>	94
Tabel 17.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Workload</i>	100
Tabel 18.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Compensation</i>	105
Tabel 19.	Nilai <i>Loading Factor</i>	112
Tabel 20.	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	114
Tabel 21.	Nilai <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	115
Tabel 22.	Nilai <i>R -Square</i>	116
Tabel 23.	Nilai <i>Q Square predict</i>	118
Tabel 24.	Nilai Original sampel	120
Tabel 25.	Nilai <i>Uji T</i>	123
Tabel 26.	Nilai Hasil Perhitungan VAF	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Grafik Pekerja yang Aktif Mencari Pekerjaan Baru di ASEAN	2
Gambar 2.	Grafik Sebaran Pekerja Indonesia Berdasarkan Jam Kerja Seminggu	3
Gambar 3.	Kerangka <i>Grand Theory, Middle Theory, Applied Theory</i>	24
Gambar 4.	Kerangka Penelitian	57
Gambar 5.	Logo Perusahaan	83
Gambar 6.	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Gambar 7.	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	85
Gambar 8.	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	86
Gambar 9.	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Gambar 10.	Garis Kontinum <i>Turnover intention</i>	88
Gambar 11.	Garis Kontinum <i>Employee Well-being</i>	94
Gambar 12.	Garis Kontinum <i>Workload</i>	100
Gambar 13.	Garis Kontinum <i>Compensation</i>	105
Gambar 14.	Nilai <i>Loading Factor</i> Sebelum Re-Estimasi.....	109
Gambar 15.	Nilai <i>Loading Factor</i> Setelah Re-Estimasi.....	110
Gambar 16.	<i>Inner Model</i>	119

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Kusioner
- Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden dan Data Deskriptif
- Lampiran 4. Hasil Output SmartPLS 4.0