

RINGKASAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat *turnover intention* di industri makanan dan minuman di Kabupaten Banyumas, yang disinyalir disebabkan oleh beban kerja berlebih dan sistem kompensasi yang tidak memadai. Dalam konteks tersebut, kepuasan kerja dianggap sebagai variabel mediasi yang dapat menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja dan kompensasi terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai perantara.

Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei terhadap 94 karyawan aktif di sektor F&B Banyumas, penelitian ini menganalisis data melalui teknik SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak secara langsung terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan hanya dalam hubungan antara kompensasi dan *turnover intention*.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM, khususnya dalam memahami peran kepuasan kerja dalam menekan niat keluar karyawan. Implikasi praktisnya, manajer di sektor F&B Banyumas perlu menyeimbangkan beban kerja dan menyusun sistem kompensasi yang lebih adil untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover. Strategi ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendorong retensi tenaga kerja yang lebih baik di tengah persaingan usaha yang semakin ketat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover intention*, Industri Makanan dan Minuman

SUMMARY

This research is motivated by the high level of turnover intention in the food and beverage industry in Banyumas Regency, which is suspected to be caused by excessive workload and inadequate compensation systems. In this context, job satisfaction is considered a mediating variable that may explain the relationship between workload and compensation on turnover intention. The study aims to examine both the direct and indirect effects of workload and compensation on employees' intention to leave their jobs, with job satisfaction as a mediating factor.

Using a quantitative approach and survey method involving 94 active employees in the F&B sector in Banyumas, the data were analyzed using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS) technique. The findings reveal that workload has a significant positive effect on turnover intention but does not significantly affect job satisfaction. Conversely, compensation has a significant positive impact on job satisfaction but no direct effect on turnover intention. Job satisfaction was proven to play a significant mediating role only in the relationship between compensation and turnover intention.

Theoretically, this study contributes to the field of human resource management, particularly in understanding the role of job satisfaction in reducing employees' intention to leave. Practically, F&B managers in Banyumas are encouraged to balance employee workloads and develop fairer compensation systems to enhance job satisfaction and reduce turnover. Such strategies are essential for creating a healthier work environment and improving employee retention amidst the increasingly competitive business landscape.

Keywords: *Workload, Compensation, Job Satisfaction, Turnover intention, Food and Beverage Industry*