

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
(*WORKLOAD*) TERHADAP INTENSI PENSIUN DINI PADA  
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9  
JEMBER**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Oleh:  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
Luluk Zumrotin Nisa'  
NIM: 212103040002  
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
JULI 2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
(*WORKLOAD*) TERHADAP INTENSI PENSIUN DINI PADA  
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9  
JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Oleh:  
Luluk Zumrotin Nisa'  
NIM: 212103040002

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
JULI 2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
(WORKLOAD) TERHADAP INTENSI PENSIUN DINI PADA  
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9  
JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh:

Luluk Zumrotin Nisa'  
NIM: 212103040002

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R**

Dosen Pembimbing



Aprilva Fitriani, S.M.B., M.M.  
NIP. 199104232018012002

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
(WORKLOAD) TERHADAP INTENSI PENSIUN DINI PADA  
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9  
JEMBER**

**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari: Selasa  
Tanggal: 1 Juli 2025  
Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

  
Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.  
NIP. 197111231997031003

  
Figih Hidayah Tunggal Wiranti, M.M  
NIP. 199107072019032008

Anggota

1. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd. (  )

2. Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. (  )

J E M B E R

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah

  
Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag.  
NIP. 197302272000031001  


## MOTTO

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي وَاجْعَلْ لِّي وَزِيرًا مِّنْ أَهْلِي

Artinya: “Dia (Musa) berkata, “Wahai Tuhanku, lapangkan dadaku, mudahkan untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, agar mereka mengerti perkataanku. Jadikanlah untukku seorang penolong dari keluargaku” QS, Thaha Ayat 25-29<sup>\*</sup>



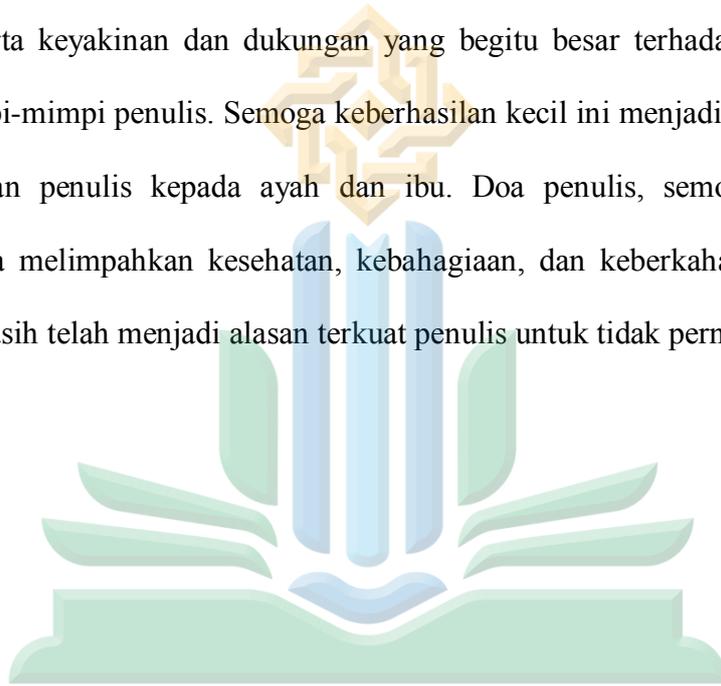
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>\*</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Kemenag RI, 2019), 313

## PERSEMBAHAN

Skripsi dan gelar ini dipersembahkan kepada orang tua saya. Ayah Moh. Zaini dan Ibu Nur Hidayati yang selalu menjadi rumah terhangat dalam setiap langkah hidup penulis. Terima kasih tak terhingga atas cinta tanpa syarat, doa yang tak pernah putus, serta keyakinan dan dukungan yang begitu besar terhadap setiap pilihan dan mimpi-mimpi penulis. Semoga keberhasilan kecil ini menjadi wujud cinta dan pengabdian penulis kepada ayah dan ibu. Doa penulis, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam hidup. Terima kasih telah menjadi alasan terkuat penulis untuk tidak pernah menyerah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## ABSTRAK

**Luluk Zumrotin Nisa', 2025:** *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja (Workload) Terhadap Intensi Pensiun Dini pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.*

**Kata Kunci:** Kompensasi, Beban Kerja, Intensi Pensiun Dini.

Sumber daya manusia menjadi aset paling penting dan bersifat dinamis dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan sistem pengelolaan yang terstruktur agar karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi pendorong utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember, muncul hambatan berupa kecenderungan niat untuk melakukan pensiun dini pada kalangan pegawai. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi dan beban kerja (*workload*) terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember? 2) Apakah beban kerja (*workload*) berpengaruh terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember?.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), observasi, wawancara tidak terstruktur, serta dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik *purposive sampling* dengan total responden 127 pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Proses pengolahan data menggunakan bantuan *software* berupa aplikasi SPSS Versi 30.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa 1) kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pensiun dini ( $Y$ ). 2) beban kerja (*workload*) ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap intensi pensiun dini ( $Y$ ) pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja (*workload*), Terhadap Intensi Pensiun Dini pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember” dengan baik dan penuh pelajaran. Penyusunan Skripsi ini merupakan rangkaian akhir dalam perjalanan akademik penulis di Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, dukungan moral, semangat, serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, melalui kata pengantar ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

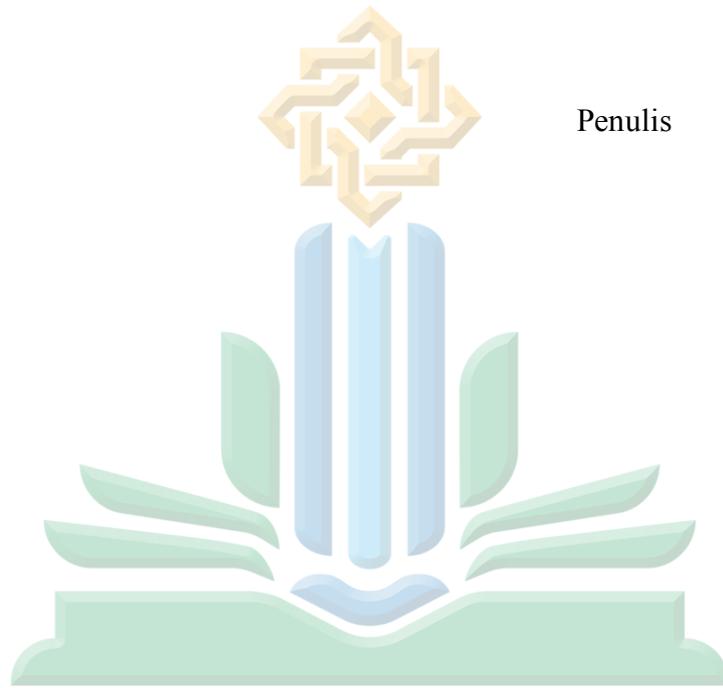
1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S, Ag, M. M. CPEM, selaku rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis sebagai mahasiswa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memfasilitasi lingkungan akademik yang kondusif dan mendukung penyusunan karya ini dengan baik.
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan menjadi motivasi penulis selama proses belajar dan berkembang penulis.

4. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu-ilmu selama penulis mengemban pendidikan
5. Bapak Hengky Prasetyo, selaku *Vice President* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember yang telah memberikan izin penelitian, juga seluruh staff yang telah membantu dalam proses penelitian.
6. Brenda Mardwista, Mardiyani, dan Shinta Pratika selaku mentor penulis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember yang telah memberikan ilmu, ruang tumbuh, serta kepercayaan selama menjalani proses belajar di dunia kerja nyata dan membantu penulis dalam penulisan skripsi
7. Keluarga tercinta, adikku tersayang M. Zidan Saputra, Imam Wahyudinuro, Logicka Karunia Ambarwati, Ali Afandi, Afidah Safiana, Nur Wahyu Hadianto, Tutus Fauziah, juga Deny Andriano. Terima kasih tak terhingga atas cinta tanpa syarat, doa yang tak pernah putus, serta keyakinan dan dukungan yang begitu besar terhadap setiap pilihan dan mimpi-mimpi penulis.
8. Almh. Nur Aisyah Maullidah dan Almh. Emira Konstitusiana Ghozaly, sahabat yang telah mendahului namun tetap menjadi motivasi penulis untuk menggapai semua mimpi
9. Terimakasih kepada, Rahma Fida A. H, Novia Rabiatul A, Zuhara Q. A, dan juga semua teman-teman MD 2, teman-teman KKN, teman-teman kost, dan semua rekan yang telah memberi support dalam berbagai macam bentuk kepada penulis selama menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata semoga kedepannya skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Jember, 22 Mei 2025

Penulis

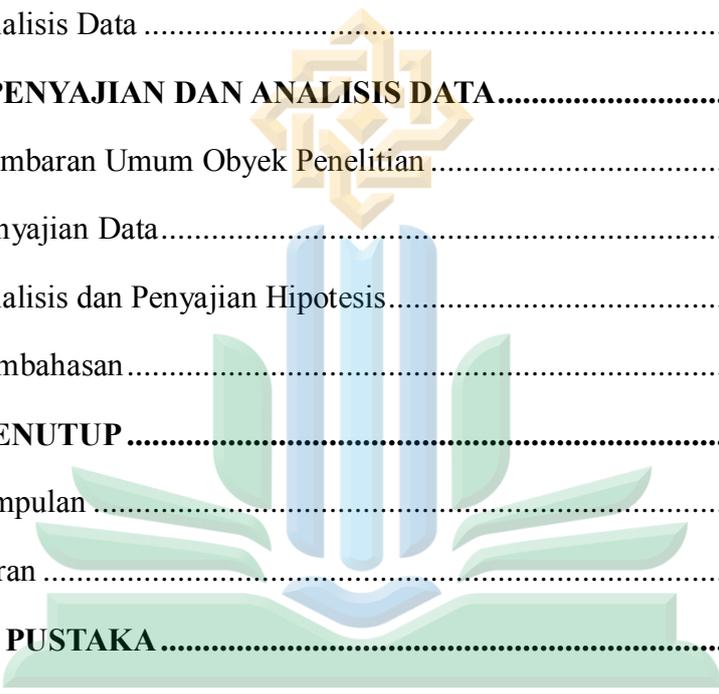


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
F. Definisi Operasional.....	13
G. Asumsi Penelitian.....	15
H. Hipotesis.....	18
I. Sistematika Pembahasan.....	20
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>22</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	22

B. Kajian Teori.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	48
B. Populasi Dan Sampel .....	48
C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data.....	52
D. Analisis Data .....	55
<b>BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>66</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	66
B. Penyajian Data.....	75
C. Analisis dan Penyajian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan.....	87
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>92</b>
A. Simpulan .....	92
B. Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>


  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Operasional Variabel .....	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Karyawan Kantor PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember .....	50
Tabel 3.2 Skala Likert.....	52
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ ).....	56
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_2$ ).....	57
Tabel 3.5 Hasil uji Validitas Intensi Pensiun Dini.....	57
Tabel 3.6 Hasil uji reliabilitas .....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja .....	77
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas <i>One-sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas <i>One-sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	83
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi .....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial).....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	86

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

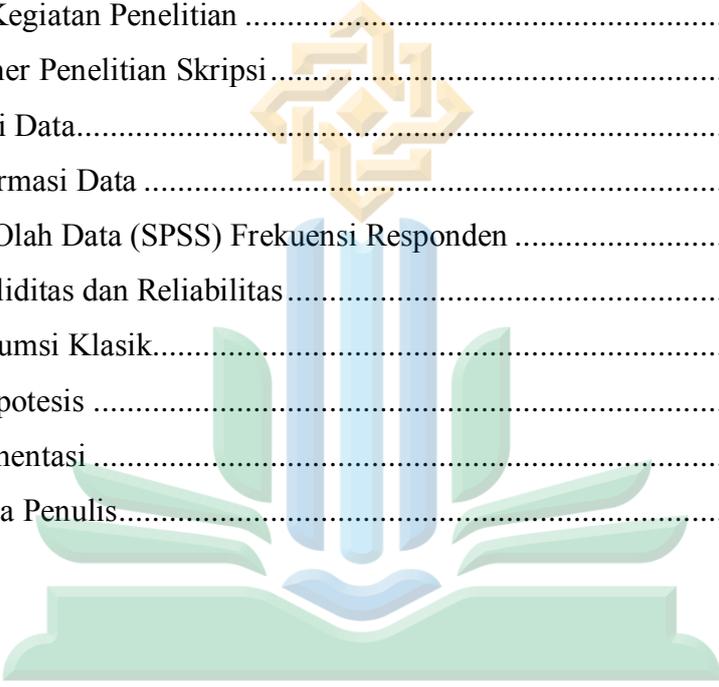
Gambar 3.1 Demografi Pegawai PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember .....	50
Gambar 4.1 logo Baru PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	70
Gambar 4.2 Logo AKHLAK BUMN .....	71
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. KAI DAOP 9 Jember .....	75



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan .....	101
2. Matriks Penelitian.....	102
3. Blanko Bimbingan.....	104
4. Surat Izin Penelitian .....	105
5. Surat Selesai Penelitian.....	106
6. Jurnal Kegiatan Penelitian .....	107
7. Kuesioner Penelitian Skripsi.....	108
8. Tabulasi Data.....	112
9. Transformasi Data .....	125
10. Hasil Olah Data (SPSS) Frekuensi Responden .....	138
11. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	140
12. Uji Asumsi Klasik.....	143
13. Uji Hipotesis .....	145
14. Dokumentasi .....	146
15. Biodata Penulis.....	147



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bersifat dinamis dan memiliki kehidupan, berbeda dengan aset lainnya yang bersifat material atau tidak bernyawa, seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, serta persediaan barang.<sup>1</sup> Keunikan dari aset SDM ini terletak pada eksistensinya yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, dan berperilaku, sehingga pengelolaannya memerlukan pendekatan yang berbeda dan lebih kompleks dibandingkan dengan pengelolaan aset *tangible*. Apabila dikelola secara efektif dan efisien, SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset paling penting dalam perusahaan dan memerlukan konsep pengelolaan yang terstruktur, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi pendorong utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.<sup>2</sup> Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia memegang peranan fundamental dalam keberhasilan perusahaan.

Namun, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah tugas yang sederhana. Nurohman menjelaskan dalam bukunya bahwasanya ada berbagai

---

<sup>1</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 3.

<sup>2</sup> Selti Sella, Hendra Riofita. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan," *Pajak dan Manajemen Keuangan* Volume 01 Nomor 05, (2024):76.

faktor yang memengaruhi pengelolaan SDM, seperti keragaman jenis pekerjaan, tingkat jabatan atau posisi, latar belakang pendidikan, status keluarga, serta perbedaan status sosial.<sup>3</sup> Faktor-faktor ini menjadi dasar yang memerlukan penerapan strategi pengelolaan yang adaptif dan terintegrasi untuk mengoptimalkan potensi SDM dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya semakin banyak karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka akan semakin kompleks pula model pengelolaannya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menjadi salah satu BUMN yang memiliki beribu aset *intangible* yang tersebar pada 9 Unit Kantor Daerah Operasi, 4 Unit Kantor Divisi Regional dan 8 Unit Balai Yasa. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) disahkan pada tahun 1998 dengan landasan hukum Peraturan Pemerintah RI No.19 tahun 1998.<sup>4</sup> Sebagai penyelenggara jasa angkutan, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mampu melakukan transformasi baik dalam bidang *structural*, kultural, maupun operasional ke arah yang lebih baik dan menjadi organisasi yang memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya pada masyarakat yang menjadi pengguna jasa angkutan ini. Terbukti, pada tahun 2024, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mendapatkan penghargaan sebagai *The Best Customer Experience*, kemudian *Indonesia's Biggest Companies*, juga Bapak Didiek Hartantyo terpilih sebagai *The Best*

---

<sup>3</sup>Dwi Aris Nurohman, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024), 2.

<sup>4</sup>Sekilas KAI, "Sejarah Perkeretaapian" diakses pada 15 Maret 2025, [https://www.kai.id/corporate/about\\_kai/](https://www.kai.id/corporate/about_kai/)

*Chief Executive Officer 2024 (Transportation Industries) pada ajang GRC & Performance Excellence Award 2024.*<sup>5</sup>

Di tengah keberhasilan yang dicapai oleh PT. Kereta Api Indonesia, terdapat sejumlah karyawan yang memilih untuk pensiun dini. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Restia Setiowati menemukan bahwa, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi pengambilan keputusan pensiun dini. Agregat faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan pensiun dini setidaknya terdapat tujuh faktor yakni: Kesehatan (*health*), Kondisi Keuangan (*finance*), Usia (*Age*), Pekerjaan (*work*), Kebijakan Perusahaan, Kinerja yang menurun, dan Gaji yang tidak sesuai lagi.<sup>6</sup> Dari berbagai faktor tersebut, beberapa diantaranya memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mendorong karyawan untuk melakukan pensiun dini. Faktor-faktor dominan tersebut meliputi tiga faktor, yakni Pekerjaan (*work*), Gaji yang tidak sesuai lagi, dan Kebijakan Perusahaan.

Menurut Mardiyani, fenomena yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember adalah adanya sebagian karyawan yang memiliki anggapan bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah tidak sesuai lagi. Sejak munculnya covid-19 hingga sekarang, banyak tunjangan yang dipangkas oleh perusahaan. Selain itu, kebijakan-kebijakan pimpinan terkait pekerjaan menjadi semakin kompleks, sehingga beberapa karyawan merasa kewalahan dan lebih memilih untuk melakukan pengajuan

---

<sup>5</sup>Sekilas KAI “Penghargaan” diakses pada 15 Maret 2025, [https://www.kai.id/corporate/about\\_kai/](https://www.kai.id/corporate/about_kai/)

<sup>6</sup>Restia Setiowati, “Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengambilan Keputusan Pensiun Dini (Studi Kasus Di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2012 dan 2013),” *e-Proceeding of Management* Volume.1, No.3 (Desember 2014): 68-74.

pensiun dini. Tercatat dalam kurun waktu tahun 2023 terdapat 17 karyawan yang mengajukan pensiun dini dan jumlahnya bertambah sebanyak 49 karyawan pada tahun 2024. Melonjaknya jumlah karyawan yang mengajukan pensiun dini, membuat perusahaan merilis kebijakan baru yang didalamnya berisi tentang batas minimal usia pengajuan pensiun dini dan tunjangan yang akan didapatkan oleh karyawan yang mengajukan pensiun dini. Yang tentunya tidak akan sama jika dibandingkan dengan tunjangan pensiun sebenarnya.<sup>7</sup>

Spesifikasi syarat pengajuan pensiun dini yang telah ditetapkan ulang menurut Brenda adalah sebagai berikut: a. Bagi pegawai dengan min. Masa kerja 20 tahun dengan min. Usia 50 tahun. b. Bagi pegawai dengan min. Masa kerja 15 tahun. c. Pengajuan yang tidak memenuhi syarat dipoin sebelumnya, maka dikategorikan Resign/APS dan hanya akan menerima hak berupa pengembalian iuran JHT & THT sekaligus tanpa mendapat pensiun bulanan d. pekerja yang mengajukan PPDSS harus menyebutkan alasannya. e. pengajuan PPDSS ditujukan ke MC/MCAM. Kemudian hak-hak yang akan didapatkan oleh pegawai yang mengajukan pensiun dini adalah sebagai berikut: a. Kompensasi finansial, berupa pensiun bulanan yang jumlahnya akan ditentukan berdasarkan jenis jabatan b. Pencairan dana JHT & THT c. Program adaptasi karir baru<sup>8</sup>

Joannes Widjajanto dalam bukunya, berpendapat bahwasannya Gaji yang tidak sesuai lagi menjadi salah satu faktor yang sering kali melatarbelakangi seorang karyawan mengambil keputusan untuk mengajukan

---

<sup>7</sup>Mardiyani, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 5 Desember 2024

<sup>8</sup>Brenda Mardwista diwawancarai oleh peneliti, Jember, 21 Maret 2025

pensiun dini.<sup>9</sup> Kompensasi menjadi faktor krusial yang dapat mempengaruhi intensi pensiun dini pada pegawai. Kompensasi yang memadai tidak hanya akan meningkatkan loyalitas, tetapi juga dapat membuat pegawai merasa dihargai, sehingga termotivasi untuk bekerja secara optimal tanpa mempertimbangkan pensiun dini. Sebaliknya, jika kompensasi yang didapatkan tidak memadai maka dapat menimbulkan turunya motivasi kerja dan mendorong pegawai untuk mempertimbangkan pensiun dini sebagai alternatif. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada tiga pegawai yang telah mengajukan pensiun dini. Mr. S, Mr. NRA, dan Mr. K, dimana yang bersangkutan melampirkan alasan tidak dapat menyelaraskan kemampuan dengan tuntutan kerja dan juga ketidaksesuaian pada tunjangan.<sup>10</sup>

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang dapat menjamin kepuasan anggota perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempertahankan, dan memperkerjakan sejumlah karyawan yang berkualitas demi kebaikan dan pencapaian tujuan bersama.<sup>11</sup> Ayat Al-Qur'an berikut menunjukkan bahwa setiap usaha atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang diusahakannya.

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

---

<sup>9</sup>Joannes Widjanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2009), 17.

<sup>10</sup>Mr. S, Mr. NRA, dan Mr. K, diwawancarai oleh peneliti, 15 Desember 2024

<sup>11</sup>Yoel Brando Sitopu et al., "The Influence of Work Dicipline and Compensation on Employee Performance" *Golden Ratio of Human Resource Management* Vol.1, Issue.2 (2021): 80-83, <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Potongan dari surah An-Najm ayat 39 diatas mengandung makna,  
 “Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”<sup>12</sup>

Ayat di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak merupakan bentuk penghargaan atas usaha seseorang.

Selain itu, beban kerja (*workload*) yang tidak proporsional dapat menyebabkan stress, kelelahan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berpotensi dalam meningkatkan intensi pensiun dini. Karyawan yang merasakan kebijakan-kebijakan dalam pekerjaan yang terlalu sulit atau kompleks cenderung lebih mudah merasa jenuh dan tertekan, sehingga mereka akan lebih mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan atau mengambil pensiun dini.<sup>13</sup> Hal ini serupa dengan fenomena yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Menurut Mardiyani, kebijakan perusahaan terkait dengan tuntutan pekerjaan sedikit banyak telah mempengaruhi pengambilan keputusan karyawan untuk melakukan pensiun dini.<sup>14</sup> Dengan demikian kompensasi yang tepat dan penyeimbangan beban kerja (*workload*) yang sesuai, menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengurangi intensi pensiun dini pada pegawai.

<sup>12</sup> <https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada 17 Maret 2025

<sup>13</sup> Lili Karmela, Nina Yusiana, “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan”, *Indonesian Journal Of Strategic Manajemen* Vol 3, Issue 2, (Agustus 2020): 2

<sup>14</sup> Mardiyani, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 5 Desember 2023

Islam mengajarkan bahwa bekerja dengan sebaik-baiknya merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105, Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat ini menggarisbawahi pentingnya bekerja dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diamanahkan. Ayat lain yang mengandung pesan bahwa manusia diperintahkan untuk berusaha mencari rezeki dimuka bumi adalah pada Surah Al-Mulk ayat 15, Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْاَرْضَ ذُلُوًا فَاْمَشُوْا فِيْهَا وَكُلُوْا مِنْ رِّزْقِهٖٓ وَاِلَيْهٖ النُّشُوْرُ

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajalah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.<sup>15</sup>

Fenomena intensi pensiun dini ini menjadi isu penting yang perlu di perhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai perusahaan, termasuk pada Perusahaan besar seperti PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Isu ini menjadi penting karena tingginya intensi pensiun dini berpotensi menyebabkan hilangnya sumber daya manusia yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan spesifik terhadap pekerjaan, yang

<sup>15</sup> <https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada 17 Maret 2025

pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, proses penggantian tenaga kerja yang memilih untuk pensiun dini tidak hanya membutuhkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang signifikan, tetapi juga memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan. Di samping itu, tingginya tingkat intensi pensiun dini dapat mengganggu kontinuitas operasional dan menimbulkan ketidakstabilan dalam perencanaan tenaga kerja jangka panjang. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember sebagai salah satu perusahaan besar di sektor transportasi, turut menghadapi tantangan serupa, di mana keberlangsungan operasional yang optimal sangat bergantung pada stabilitas dan kualitas tenaga kerja yang dimiliki.

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, ditemukan ada hubungan yang signifikan antara kompensasi, beban kerja (*workload*), dan intensi pensiun dini. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Purba dan Setiyono menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk pensiun dini.<sup>16</sup> Selain itu, beban kerja juga dapat menjadi pemicu, sehingga memperkuat keinginan untuk berhenti lebih awal dari masa pensiun yang telah ditentukan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Allya Roosallyn Assyofa menemukan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan beban kerja

---

<sup>16</sup>Novalina purba, Setiyono. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia" *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. Vol 3, No. 03 (Februari 2022): 369-377

terhadap kepuasan kerja.<sup>17</sup> Yuandra dan Indriati juga menegaskan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Rohadatul Aisy, Dewi Susita, dan Agung Wahyu Handaru yang hasilnya menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>18</sup>

Tingginya intensi pensiun dini pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah hingga tahun ini angka pengajuan pensiun dini masih didasari oleh faktor-faktor yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Restia Setiowati pada karyawan kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia Bandung, juga berdasarkan pada wawancara pegawai SDM yang terlibat dalam proses pengajuan pensiun dini yang dilakukan oleh karyawan PT kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Penelitian ilmiah ini bertujuan untuk menyelidiki secara lebih mendalam pengaruh kompensasi dan beban kerja (*workload*) terhadap intensi pensiun dini pada karyawan Kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember?

---

<sup>17</sup>Allya Roosallyn assyofa, “Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis, PERFORMA* (Agustus, 2023): 1-8

<sup>18</sup>Rohadatul Aisy, Dewi Susita, dan Agung Wahyu Handaru, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*. Vol 3 No.03 (2022): 906-918

2. Apakah beban kerja (*workload*) berpengaruh terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap intensi pensiun dini pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember

### D. Manfaat Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat menjadi sumber inspirasi dibidang manajemen, khususnya jika berkaitan dengan kompensasi, beban kerja (*workload*), serta intensi pensiun dini pada karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan saran secara khusus untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meminimalisir angka pengajuan pensiun dini pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember

b. Kepada program studi manajemen dakwah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau referensi untuk mahasiswa prodi manajemen dakwah yang berkaitan dengan upaya meminimalisir angka pengajuan pensiun dini pada karyawan

c. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi para peneliti dimasa depan yang ingin mempelajari atau melanjutkan riset yang terkait dengan kompensasi, beban kerja (*workload*), dan intensi pensiun dini pada karyawan.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah gagasan, kejadian, atau karakteristik yang nilainya mungkin berfluktuasi selama berlangsungnya suatu penelitian.

Menurut Sugiono, variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya.<sup>19</sup>

a. Variabel Bebas atau Variabel *Independen* (X)

Variabel bebas (*independen variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel ini dapat diukur atau

---

<sup>19</sup>Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2017), 39.

diatur oleh peneliti untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependen*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independen*) yakni:

$X_1$ : Kompensasi

$X_2$ : Beban kerja

b. Variabel Terikat atau Variabel *Dependen* (Y)

Variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dengan kata lain variabel terikat adalah hasil atau respons yang diukur oleh peneliti untuk melihat sejauh mana variabel bebas memberi pengaruh terhadapnya. “Intensi Pensiun Dini (Y)” adalah variabel dependen yang menjadi subjek dalam penelitian ini

## 2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur dan mengidentifikasi fenomena yang diamati dalam suatu penelitian. Setelah variabel penelitian ditetapkan, tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi indikator-indikator yang secara empiris terkait dengan variabel-variabel tersebut. indikator empiris ini nantinya akan dijadikan dasar dalam pembuatan butir-butir pertanyaan dalam angket, interview maupun observasi.<sup>20</sup>

a. Indikator kompensasi ( $X_1$ ) menurut Gary Dessler meliputi:

1) Tuntutan Gaji (*Salaries*)

---

<sup>20</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021), 81.

- 2) Tuntutan Insentif (*Incentive*)
  - 3) Tuntutan Asuransi (*Insurance*)
  - 4) Cuti (*leave*)<sup>21</sup>
- b. Indikator beban kerja ( $X_2$ ) menurut Gawron meliputi:
- 1) Tuntutan Tugas (*Task Demands*)
  - 2) Upaya (*Effort*)
  - 3) Kegiatan atau Pencapaian (*Activity or Accomplishment*)<sup>22</sup>
- c. Indikator intensi pensiun dini (Y) menurut Gary Dessler meliputi:
- 1) Pensiun sebelum batas waktu yang ditentukan
  - 2) Kebijakan Perusahaan
  - 3) Tekanan atau dorongan perusahaan<sup>23</sup>

#### **F. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penjabaran rinci dari suatu variabel melalui pemberian makna yang terukur dan dapat diamati, serta menguraikan prosedur operasional yang digunakan untuk mengukur suatu variabel.<sup>24</sup>

Definisi operasional digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator

<sup>21</sup>Gary Dessler. *Human Resource Management 16th edision*. (New York: Pearson Education 2020), 348.

<sup>22</sup>Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awarness Measures Handbook* (Boca Raton: CRC Press, 2008), 81.

<sup>23</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management 15th edition*. (Boston: Pearson Education 2013), 465-475.

<sup>24</sup>Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2017), 40.

variabel.<sup>25</sup> Adapun definisi yang diperlukan untuk pemahaman pada penelitian ini dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Gary Dessler <i>says that employee compensation is "Any form of payment or compensation given to employees and arising from the employment of the employee"</i> <sup>26</sup> dimana Dessler mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. yang dibagi menjadi dua jenis yakni upah langsung ( <i>direct financial payments</i> ) dan upah tidak langsung ( <i>indirect financial payments</i> )	Berdasarkan teori Gary Dessler indikator variabel kompensasi adalah: a. Tuntutan gaji ( <i>salaries</i> ) b. Tuntutan Insentif ( <i>Incentive</i> ) c. Tuntutan asuransi ( <i>insurance</i> ) d. Cuti ( <i>leave</i> )	Skala Ordinal
2	Beban kerja ( <i>workload</i> ) (X <sub>2</sub> )	Gawron menyatakan " <i>Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment</i> ", <sup>27</sup> yang berarti beban kerja didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan	Berdasarkan teori Gawron indikator beban kerja adalah: a. <i>Task demands</i> (tuntutan tugas) b. <i>Effort</i> (upaya) c. <i>Activity or accomplishment</i> (kegiatan atau pencapaian)	Skala Ordinal

<sup>25</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2021), 82.

<sup>26</sup>Gary Dessler. *Human Resource Management 16th edision* (New York: Pearson Education, 2020), 348.

<sup>27</sup>Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (Boca Raton: CRC Press, 2008), 81

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		atau prestasi.		
3	Intensi pensiun dini (Y)	Menurut Ajzen <sup>28</sup> intensi adalah suatu kebulatan tekad untuk melakukan aktifitas tertentu atau menghasilkan suatu keadaan tertentu dimasa yang akan datang. Kemudian Gary Dessler menyatakan " <i>Early retirement window is a program an employer uses to encourage employees to retire early, usually by offering increased pension benefits or other incentives</i> " <sup>29</sup> bahwa jendela pensiun dini ialah sebuah penawaran oleh perusahaan kepada karyawan untuk pensiun lebih awal, insentif biasanya berupa tunjangan pensiun bebas atau barangkali ditambah dengan pembayaran tunai.	Berdasarkan teori Dessler indikator intensi pensiun dini adalah: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pensiun sebelum batas usia yang ditentukan</li> <li>b. Tekanan atau dorongan perusahaan</li> <li>c. Kebijakan perusahaan</li> </ul>	Skala Ordinal

Sumber: data diolah 2025

### G. Asumsi Penelitian

Ada tiga variabel yang diadopsi sebagai dasar penelitian ini: variabel independen (variabel bebas), variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen terdiri dari kompensasi dan beban kerja (*workload*), kemudian variabel dependen adalah intensi pensiun dini.

<sup>28</sup>Ajzen, I. "The Theory of Planned Behavior: Frequently asked questions". *Human Behavior and Emerging Technologies*, Vol 2. No. 4 (Oktober 2020): 314-324

<sup>29</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management 15th edition*. (Boston: Pearson Education, 2013), 465-475.

Gary Dessler says that employee compensation is “Any form of payment or compensation given to employees and arising from the employment of the employee”<sup>30</sup> dimana Dessler mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Gawron beban kerja adalah “Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment”,<sup>31</sup> yang berarti beban kerja didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai Upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Kemudian menurut Schultz dan Schultz “Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform”<sup>32</sup>, yang berarti bahwa beban kerja terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada tugas yang terlalu banyak dalam waktu yang terbatas, atau ketika pekerjaan yang harus diselesaikan memiliki tingkat kesulitan yang melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan.

Intensi menurut Ajzen adalah suatu kebulatan tekad untuk melakukan aktifitas tertentu atau menghasilkan suatu keadaan tertentu dimasa yang akan datang<sup>33</sup>. Sedangkan pensiun dini menurut Gary Dessler menyatakan “Early retirement window is a program an employer uses to encourage employees to

---

<sup>30</sup>Gary Dessler. *Human Resource Management 16th edision*. (New York: Pearson Education, 2020), 348.

<sup>31</sup>Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (Boca Raton: CRC Press, 2008), 81

<sup>32</sup>Schultz dan Schultz., *Pyshoclogy and Work Today*,(Newyork: Routledge 2019), 330.

<sup>33</sup>Ajzen, I. “The Theory of Planned Behavior: Frequently asked questions”. *Human Behavior and Emerging Technologies*, Vol 2. No. 4 (Oktober 2020): 314-324

*retire early, usually by offering increased pension benefits or other incentives*<sup>34</sup> bahwa jendela pensiun dini ialah sebuah penawaran oleh perusahaan kepada karyawan untuk pensiun lebih awal, insentif biasanya berupa tunjangan pensiun bebas atau barangkali ditambah dengan pembayaran tunai. Pensiun dini juga sering diistilahkan dengan pensiun dipercepat. Sebelum memasuki usia pensiun, seseorang dapat mengajukan untuk pensiun dini. Normalnya, seseorang dapat mengajukan pensiun dini 10 tahun lebih awal dari usia pensiun. Maka kemudian dapat disimpulkan bahwa intensi pensiun dini merupakan tekad atau niat kuat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam hal ini adalah pensiun dini, atau mengundurkan diri sebelum mencapai usia pensiun normal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Allya Roosallyn Assyofa yang berjudul “Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menjelaskan bahwa terdapat variabel kompensasi dan beban kerja yang berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan<sup>35</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di

---

<sup>34</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management 15th edition*. (Boston: Pearson Education 2013), 465-475.

<sup>35</sup>Allya Roosallyn assyofa, “Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis PERFORMA*, (Agustus, 2023): 1-8

Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” menjelaskan bahwa terdapat variabel kompensasi dan beban kerja yang berpengaruh secara signifikan simultan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan<sup>36</sup>

Penelitian yang juga dilakukan oleh Satria Panji Herlambang, Sarman Sinaga dan Nikous Soter Sihombing yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut” menjelaskan berdasarkan hasil uji penelitian ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi dan Beban kerja melalui Motivasi kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.<sup>37</sup>

Berdasarkan hasil uji teori dan temuan penelitian, peneliti berasumsi bahwa kompensasi dan beban kerja (*workload*), akan berpengaruh terhadap intensi pensiun dini di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan dalam masalah penelitian, karena jawaban atas rumusan masalah

---

<sup>36</sup>Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” *Jurnal Ecoment Global* Vol 1 No 2 (Agustus 2021): 56-75

<sup>37</sup>Satria Panji Herlambang, dkk, “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut”, *Jurnal Prointegrita*, Vol 6 No 1 (April, 2022) 182-202

dilakukan berdasarkan teori yang relevan dan logika berpikir belum dibuktikan berdasarkan fakta-fakta empiris. Hipotesis mengandung prediksi hubungan antara variabel yang diamati serta dapat diuji kebenarannya secara empiris sehingga mudah dinyatakan dalam bentuk operasional yang dievaluasi berdasarkan data yang didapatkan.<sup>38</sup>

Hipotesis dapat disusun berdasarkan teori (deduktif) dan berdasarkan pengamatan empiris (induktif). Hipotesis penelitian merupakan hasil dari suatu proses teoritik atau proses rasional, melalui tinjauan pustaka atau pengkajian konsep dan teori yang relevan mendukung hipotesis penelitian sehingga diyakini bahwa hipotesis penelitian telah memiliki kebenaran teoritik. Namun, kebenaran hipotesis masih harus diuji secara empirik dengan menggunakan data hasil penelitian, oleh karenanya hipotesis dapat dianggap sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian.<sup>39</sup>

Hipotesis nol atau hipotesis nihil dituliskan dengan “ $H_0$ ” adalah hipotesis yang meniadakan perbedaan antar kelompok atau meniadakan hubungan sebab akibat antar variabel dengan artian selisih variabel pertama dengan variabel kedua adalah nol atau nihil, ciri dari hipotesis nol/nihil adalah menyatakan tidak adanya saling hubungan, perbedaan, dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Hipotesis Alternatif “ $H_a$ ” adalah hipotesis penelitian atau konsekuensi logis dari hasil pengujian hipotesis nol

---

<sup>38</sup>Karimuddin, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Provinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI, 2021), 49.

<sup>39</sup>Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT bumi aksara, 2020), 15-18

atau dengan kata lain hipotesis ini menyatakan adanya hubungan, perbedaan, dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.<sup>40</sup>

Hipotesis dibentuk mengacu pada penelitian terdahulu dan problem riset yang ditemukan pada objek ditempat penelitian. Pada penelitian ini diajukan beberapa hipotesis antara lain adalah:

1.  $H_1$  : Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Intensi Pensiun Dini (Y)
2.  $H_2$  : Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Intensi Pensiun Dini (Y)

## I. Sistematika Pembahasan

Subbab ini akan menguraikan tahapan dalam penyajian hasil penelitian secara sistematis dan terperinci agar dapat memudahkan pemahaman terhadap temuan yang diperoleh. Adapun struktur yang mencakup beberapa bagian penting adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan latar belakang permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Dalam bab ini, akan dipaparkan pula pokok-pokok permasalahan yang akan dianalisis lebih lanjut, beserta tujuan dan manfaat dari penelitian. Selain itu, ruang lingkup pembahasan dijelaskan secara rinci, termasuk variabel yang digunakan dan indikator yang menjadi acuannya. Definisi operasional setiap variabel turut disajikan guna menghindari penafsiran ganda. Penjelasan mengenai asumsi dasar yang digunakan dalam penelitian serta hipotesis yang diajukan. Akan

---

<sup>40</sup>Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 15-18

dijelaskan pula sistematika penulisan untuk memberikan gambaran mengenai alur penyajian informasi dalam penelitian ini.

## **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini akan dibahas berbagai teori yang mendasari penelitian serta temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan variabel pada penelitian ini. Variabel-variabel tersebut meliputi, dampak kompensasi dan beban kerja terhadap intensi pensiun dini di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan metode penelitian yang digunakan, juga mencakup pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel yang ditetapkan, teknik serta instrumen pengumpulan data, hingga prosedur analisis data yang akan diterapkan dalam proses pengolahan data pada tahap selanjutnya

## **BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan atas temuan-temuan yang diperoleh berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu

## **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir berisi evaluasi akhir dari hasil penelitian dan memberikan rekomendasi yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis dan temuan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian sistematis atau telaah terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang memiliki hubungan atau relevansi dengan topik penelitian yang akan dilakukan.<sup>42</sup> Kajian terhadap penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan landasan teoritis yang kuat, memperkaya argument penelitian, serta menghindari terjadinya pengulangan penelitian yang tidak diperlukan. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ryan Syach, Yanthy Herawaty Purnama yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Arsa Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Data yang diolah merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan teknik jenuh sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program PLS (*Partial Least Square*). Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan

---

<sup>42</sup>Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2017), 41

bahwa variabel kompensasi berpengaruh *negative* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arsa Indonesia dengan nilai *adjusted R square* 0,412 atau 41,2%.<sup>43</sup>

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Allya Roosallyn Assyofa yang berjudul “Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan otomotif di Kota Bandung. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. pengoperasian perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian divisi sales operation yang berjumlah 45 orang dengan metode survey dan menggunakan seluruh populasi sebagai responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan simultan dari kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *f* hitung sebesar 36,129 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05).<sup>44</sup>

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas

---

<sup>43</sup>Ahmad Ryan Syach, Yanthy Herawaty Purnama “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, (September, 2023)

<sup>44</sup>Allya Roosallyn assyofa, “Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis PERFORMA*, (Agustus, 2023): 1-8

Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” menjelaskan bahwa tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin yang mendapat sebanyak 102 responden dalam metode penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan nilai  $f$ -hitung (18.111) >  $t$ -tabel (2.70), nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ .<sup>45</sup>

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Novalina Purba dan Setiyono yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia” menjelaskan bahwa riset yang dilakukan mempunyai maksud untuk menganalisis dampak kompensasi, kompetensi dan beban kerja atas prestasi karyawan PT. Indodrill Indonesia yang berjalan pada bulan Desember 2021. Sampel karyawan yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Metode analisis data memakai degenerasi linier berganda. Hasil dari riset yang telah dilaksanakan memperlihatkan secara parsial kompensasi dan kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>45</sup>Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” *Jurnal Ecoment Global* Vol 1 No 2 (Agustus 2021): 56-75

PT. Indodrill Indonesia. Beban kerja berdampak negatif terhadap prestasi karyawan. Sedangkan kompensasi, remunerasi dan beban kerja memiliki dampak positif signifikan atas kinerja karyawan PT. Indonesia Indo-Berlian. Besarnya dampak 80,8% sementara itu sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar riset. variabel yang mendominasi dampak kinerja karyawan yaitu kompensasi.<sup>46</sup>

*Kelima*, penelitian yang dilakukan oleh Satria Panji Herlambang, Sarman Sinaga dan Nikous Soter Sihombing yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut” menjelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut yang berjumlah 215 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik probability sampling. Pengolahan data yang diperoleh menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Berdasarkan hasil uji penelitian ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi dan Beban kerja melalui Motivasi kerja sebagai

---

<sup>46</sup>Novalina purba, Setiyono. “Pengaruh kompensasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia” *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. Vol 3, No. 03 (Februari 2022)

variabel *intervening* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian *path analysis* dengan *sobel test* diperoleh t-hitung sebesar -0,040 lebih kecil dari t-tabel = 1,978 ( $-0,040 < 1,978$ ) dengan Tingkat signifikansi 0,05, yang dimana hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>47</sup>

Berdasarkan deskripsi penelitian sebelumnya, persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Ahmad Ryan Syach, Yanthy Herawaty Purnama (2023)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arsa Indonesia	a. Menggunakan metode penelitian kuantitatif b. Memiliki variabel bebas yang sama yakni: Kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ )	a. Objek penelitian pada penelitian terdahulu yakni karyawan pada PT. Arsa Indonesia b. Terdapat 3 variabel bebas, yang berbeda yakni disiplin kerja ( $X_3$ ) c. Memiliki variabel terikat yang berbeda yakni kinerja karyawan ( $Y$ )
2	Allya Roosallyn Assyofa (2023)	Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap	a. Menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif b. Memiliki	a. Objek penelitian pada penelitian terdahulu yakni Perusahaan

<sup>47</sup>Satria Panji Herlambang, dkk, "Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut", *Jurnal Prointegrita*, Vol 6 No 1 (April, 2022) 182-202

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Kepuasan Kerja Karyawan	variabel bebas yang sama yakni: kompensasi ( $X_1$ ) beban kerja ( $X_2$ )	otomotif di Kota Bandung b. Memiliki variabel terikat yang berbeda yakni kepuasan kerja karyawan
3	Agustina Heryati (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	a. Menggunakan metode penelitian kuantitatif b. Memiliki variabel bebas yang sama yakni kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ )	a. Objek penelitian pada penelitian terdahulu yakni pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang b. Memiliki variabel terikat yang berbeda yakni loyalitas karyawan
4	Novalina Purba dan Setiyono (2022)	Pengaruh kompensasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia	a. Menggunakan metode penelitian kuantitatif b. Memiliki variabel bebas yang sama yakni kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_3$ )	a. Objek penelitian pada penelitian terdahulu yakni pada PT. Indodrill Indonesia b. Terdapat 3 variabel, yang berbeda yakni kompetensi ( $X_2$ ) c. Memiliki variabel terikat yang berbeda yakni kinerja karyawan ( $Y$ )
5	Satria Panji Herlambang, Sarman Sinaga dan Nikous Soter Sihombing (2022)	Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	a. Menggunakan metode penelitian kuantitatif b. Memiliki variabel bebas yang sama yakni	a. Objek penelitian pada penelitian terdahulu yakni pada PT. PLN (Persero) UPT Sumbagut b. Terdapat 3

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut	kompensasi ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ )	variabel bebas, yang berbeda adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan juga variabel <i>intervening</i> yakni motivasi kerja ( $Z$ )

Sumber: Data diolah 2025

Penelitian ini memiliki kelebihan dan *novelty* atau kebaruan yang membedakan dari penelitian terdahulu, di mana pada penelitian ini variabel yang dikaji yaitu, kompensasi dan beban kerja (*workload*). Jika penelitian terdahulu menganalisis agregat faktor yang mempengaruhi pensiun dini, maka kebaruan muncul karena penelitian ini secara spesifik memfokuskan analisis pada dua variabel utama yang dianggap paling signifikan dari hasil temuan sebelumnya. Penelitian ini juga dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember, yang memiliki karakteristik organisasi, lingkungan kerja, dan tekanan operasional yang berbeda dengan objek penelitian sebelumnya. Di mana DAOP 9 merupakan salah satu daerah operasi yang strategis karena melintasi wilayah-wilayah unggulan di bagian timur pulau Jawa. Oleh karena itu, kerap menjadi akses utama bagi wisatawan mancanegara.

## B. Kajian Teori

Menurut John W. Creswell dalam bukunya, kajian teori merupakan suatu kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara variabel dalam

penelitian, teori digunakan sebagai dasar dalam memahami fenomena yang diteliti serta membantu dalam perumusan hipotesis dan interpretasi data penelitian.<sup>48</sup> Pembahasan teori yang terkait dengan penelitian secara lebih luas dan mendalam akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>49</sup>

## 1. Kompensasi

### a. Pengertian kompensasi

Gary Dessler mengatakan bahwa kompensasi adalah “*Any form of payment or compensation given to employees and arising from the employment of the employee*”<sup>50</sup> dimana Dessler mengemukakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, dimana Dessler membaginya menjadi dua komponen yakni *direct financial payments* (upah langsung) dan *indirect financial payment* (upah tidak langsung).

Suparyadi mendefinisikan kompensasi sebagai “*states that compensation is the exclusive reward received by employees as an award for contributions made to the organization, both financial and*

<sup>48</sup>John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (SAGE publications: 2018), 49

<sup>49</sup>Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021), 40.

<sup>50</sup>Gary Dessler. *Human Resource Management 16th edision*. (New York: Pearson Education, 2020), 348

*non-financial*”<sup>51</sup> yakni kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa finansial maupun non finansial.

*Employee compensation* meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu finansial langsung atau *direct financial payment* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja)<sup>52</sup>

Menurut Mathis dan Jackson kompensasi merupakan elemen krusial yang mempengaruhi preferensi individu dalam memilih tempat kerja. Untuk dapat merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, organisasi perlu menyediakan sistem kompensasi yang kompetitif.<sup>53</sup> “*Compentation is what employee receive in exchange of their work. Wheather hourly wages or periodeic salaries*” Kadarisman menjelaskan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, baik upah per jam atau gaji berkala.<sup>54</sup>

<sup>51</sup>Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Andi Offset, 2015), 25

<sup>52</sup>Gary Dessler, *Human Resource Manajemnt edisi 14*. (Jakarta: Slemba Empat 2015), 312.

<sup>53</sup>Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 113

<sup>54</sup>M Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Penerbit Rajawali Pers 2016), 80.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi tidak hanya mencakup imbalan finansial langsung seperti gaji, upah, insentif, dan bonus, tetapi juga meliputi imbalan finansial tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, dan cuti berbayar. Kompensasi juga memiliki peran penting dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

b. *Type of Compensation*

Menurut Hidayat "*compensation is a complex and difficult thing*" hal ini disebabkan karena kompensasi menyangkut dasar kelayakan, logika rasional, berkaitan dengan faktor emosional karyawan. Maka sebagai bentuk pertanggung jawaban maka sistem kompensasi hendaknya dibuat dengan memperhatikan sistem penilaian kinerja karyawan. Secara garis besar terdapat tiga tipe kompensasi (*Type of Compensation*) antara lain:

1) *Job based*

Tingkat gaji yang diterima setiap karyawan dapat bervariasi tergantung pada besarnya tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup penilaian terhadap seberapa penting suatu pekerjaan dalam struktur perusahaan.

## 2) *Skill based*

Penilaian kompensasi yang didasarkan pada kemampuan, kompetensi, pengetahuan, pengalaman, pada setiap karyawan. Skema penggajian dengan menggunakan tipe *skill based* ini biasanya dilakukan jika perusahaan memiliki beragam divisi, dan keahlian yang dimiliki beberapa karyawan yang sangat jarang ditemukan sehingga perlu mendapatkan gaji lebih besar

## 3) *Team based*

Penilaian kompensasi yang didasarkan pada *team performance* atau kinerja tim. Tipe penilaian ini dapat berdampak positif untuk memotivasi team yang memiliki motivasi kerja lemah. Karena Blazovich berpendapat bahwa kombinasi kerja yang berbasis tim dapat menghasilkan kinerja tertinggi dalam perusahaan<sup>55</sup>

### c. Tujuan-tujuan Kompensasi

Rachmawati mengemukakan tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan diantaranya adalah.<sup>56</sup>

#### 1) Memperoleh karyawan yang *qualified*

Pada era sekarang ini untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar perlu melalui persaingan ketat. Dengan penawaran akan kompensasi yang kompetitif, maka perusahaan akan mendapatkan kesempatan yang lebih besar dalam

<sup>55</sup>Blazovich, J “Team Identity And Performance-Based Compensation Effects On Performance” *Journal Of Chemical Informaation And Modeling* Vol.53 Issue 9

<sup>56</sup>Rachmawati dan Setyanto “Penerapan Strategi Kompensasi Pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam”. *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis* 190-196

proses seleksi karena akan berdampak pada banyaknya jumlah pelamar yang masuk<sup>57</sup>

2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Pemberian kompensasi yang kompetitif dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi agar tetap loyal bekerja di perusahaan. Ini untuk mencegah kemungkinan tingginya tingkat perputaran kerja dan kasus pembajakan karyawan sehingga berpindah ke perusahaan lain dengan iming-iming gaji tinggi.

3) Menjamin keadilan

Kompensasi yang didistribusikan secara baik dan sesuai dengan tuntutan kerja akan mampu memberikan keadilan internal dan keadilan eksternal. Kompensasi diharapkan dapat memberikan jaminan akan terpenuhinya rasa keadilan yang berkaitan dengan hubungan antara manajemen dengan karyawan

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pemberian kompensasi dapat berupa penghargaan terhadap perilaku positif yang diperlihatkan karyawan dan merupakan perilaku yang diinginkan perusahaan. Penghargaan yang diberikan dapat berupa insentif, bonus, atau effort dan kontribusinya terhadap perusahaan, misalnya dapat berupa pemberian kompensasi atas *work ethic*, disiplin kerja, tanggung jawab, dsb.

<sup>57</sup>Siti Mujanah. *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019),

5) Efisiensi biaya

Kompensasi yang rasional akan mendukung Perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia pada Tingkat biaya yang layak dan kompetitif, sehingga dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Administrasi kompensasi juga memiliki batasan legalitas karena telah diatur oleh pemerintah dalam bentuk undang-undang, dengan tujuan agar perusahaan tidak semena-mena dalam memperlakukan aset utama perusahaan dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan.

7) Terbuka dan transparan

Sistem kompensasi yang diberlakukan secara terbuka dan transparan (*fairness*) akan membuat karyawan mudah memahami dan mengetahui komponen-komponen kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Sehingga penyaluran kompensasi menjadi efektif dan mampu memotivasi karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya, meningkatkan kinerja dan memperoleh kepuasan kerja.

d. Manfaat kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki beberapa manfaat penting, menurut Yustitiya ada beberapa manfaat pemberian kompensasi di dalam perusahaan yaitu:<sup>58</sup>

- 1) Dapat mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi, karyawan yang dianggap berkualitas dan memiliki potensi tinggi dapat lebih mudah untuk dipertahankan.
- 2) Tingkat kompensasi yang kompetitif dapat menjadi strategi perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau kandidat yang baik.
- 3) Menjamin adanya keadilan dalam perusahaan dan menciptakan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan
- 4) Memenuhi administrasi legalitas, terkait dengan undang undang mengenai administrasi kompensasi dalam sebuah perusahaan yang buat oleh pemerintah
- 5) Menciptakan perubahan perilaku dan sikap menjadi lebih baik, maka jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dan adil mereka akan berperilaku baik sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dalam menjalani tuntutan kerja.

e. Indikator kompensasi

Berdasarkan teori kompensasi yang dikemukakan oleh Gary Dessler indikator kompensasi antara lain adalah:<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup>Yustitiya N, "Based Compensation System Analysis on MSME Case Study: PT XY in Depok, West Java. KOLEGIAL" *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(2)

### 1) Tuntutan Gaji (*Salaries*)

Gaji atau salary adalah bentuk imbalan dari perusahaan yang diberikan secara teratur kepada karyawan sebagai balasan akan jasa atau hasil kerjanya. Kemudian Kadarisman menyatakan bahwa upah biasanya berkaitan dengan tarif gaji per jam, jadi semakin lama jam kerjanya, maka akan semakin besar bayarannya. Upah akan dibayarkan menurut perjanjian kerja.<sup>60</sup>

### 2) Tuntutan Insentif (*Incentive*)

Insentif didefinisikan sebagai imbalan yang langsung diberikan kepada karyawan karena kinerjanya telah melebihi standar atau target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, atau dengan kata lain tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji/upah

### 3) Asuransi (*Insurance*)

Asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4) Cuti (*Leave*)

Pembayaran keuangan tidak langsung seperti cuti. Cuti diberikan untuk waktu tidak bekerja, kompensasi ini meliputi periode cuti tahunan, cuti hamil, kecelakaan dan lain sebagainya.

<sup>59</sup>Gary Dessler. *Human Resource Management 16th edision*. (New York: Pearson Education, 2020), 348

<sup>60</sup>M Kadarisman *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2016), 80

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Gawron menyatakan “*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*”,<sup>61</sup> yang berarti beban kerja didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai Upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Menurut Schultz dan Schultz “*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*”,<sup>62</sup> yang berarti bahwa beban kerja terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada tugas yang terlalu banyak dalam waktu yang terbatas, atau ketika pekerjaan yang harus diselesaikan memiliki tingkat kesulitan yang melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan.

Menurut Fransiska & Tupti, beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai disebabkan tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan lain sebagainya.<sup>63</sup> Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

---

<sup>61</sup>Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (Boca Raton: CRC Press, 2008), 81

<sup>62</sup>Schultz dan Schultz, *Psychology and Work Today* (Newyork: Routledge, 2019), 330

<sup>63</sup>Fransiska dan Tupti., Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.4 No.2 (2020): 224-234

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>64</sup> Priyanto mendefinisikan beban kerja dengan sejumlah proses maupun kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.<sup>65</sup>

b. Dimensi Beban Kerja

Beban kerja terdiri dari atas tiga dimensi:

- 1) Beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan,
- 2) Beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan,
- 3) Beban psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan

Tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi<sup>66</sup>

c. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Harini menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, diantara sebagai berikut:<sup>67</sup>

<sup>64</sup>Johari, Fee yan tan., Tjik Zulkarnain “Autonomy, Workload, Worklife Balance And Job Performance Among Teachers”. *International journal of education management* Vol.32 No.1 (Januari 2018): 107-120

<sup>65</sup>Priyanto “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* Vol.6 No.2 (2018):163-174

<sup>66</sup>Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” *Jurnal Ecoment Global* Vol 1 No 2 (Agustus 2021): 56-75

<sup>67</sup>Harini, dkk., “Workload, Work Environment and Employee Peerformance of Housekeeping”. *Internasional Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.03 No.10 (Oktober 2018): 15-22

1) Faktor eksternal

a) Tugas (*task*)

Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Sedangkan tugas tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi kerja

Faktor ini meliputi, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja

Faktor ini dapat meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis dan biologis.

2) Faktor internal: faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dsb), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dsb).

d. Indikator beban kerja

Indikator beban kerja menurut Gawron:<sup>68</sup>

1) *Task demands* (tuntutan tugas)

Tuntutan tugas merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan menuntut kapasitas kognitif, fisik maupun emosional dari karyawan. Tuntutan ini dapat mencakup jumlah dan kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta kondisi lingkungan kerja.

2) *Effort* (Upaya)

Indikator Upaya mengacu pada sejauh mana karyawan mencurahkan energinya baik secara fisik maupun mental, untuk memenuhi tugas yang diberikan perusahaan. dalam hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketersediaan informasi dan alat bantu, strategi yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugas, kompetensi karyawan dsb.

3) *Activity or accomplishment* (kegiatan atau capaian)

Dalam aspek ini menggambarkan hasil actual dari aktivitas kerja pegawai, baik dalam bentuk jumlah tugas yang diselesaikan maupun pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

---

<sup>68</sup>Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (Boca Raton: CRC Press, 2008) 81

### 3. Intensi Pensiun Dini

#### a. Pengertian Intensi Pensiun Dini

Menurut Ajzen intensi adalah suatu kebulatan tekad untuk melakukan aktifitas tertentu atau menghasilkan suatu keadaan tertentu dimasa yang akan datang.<sup>69</sup> Gary Dessler menyatakan “*Early retirement window is a program an employer uses to encourage employees to retire early, usually by offering increased pension benefits or other incentives*”<sup>70</sup> bahwa jendela pensiun dini ialah sebuah penawaran oleh perusahaan kepada karyawan untuk pensiun lebih awal, insentif biasanya berupa tunjangan pensiun bebas atau barangkali ditambah dengan pembayaran tunai.

Kemudian Joannes Widjajanto mengatakan pensiun dini sering diistilahkan dengan pensiun dipercepat, sebelum memasuki usia pensiun seseorang dapat mengajukan untuk pensiun dini. Normalnya, seseorang dapat mengajukan pensiun dini 10 tahun lebih awal dari usia pensiun.<sup>71</sup> Pensiun dini merupakan pendekatan lain dalam konteks pemberhentian karyawan.<sup>72</sup>

Keputusan direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor:

U/KP.605 /III/I/KA-2012, pasal satu butir 6, pensiun dini merupakan

<sup>69</sup>Ajzen, I. “The Theory of Planned Behavior: Frequently asked questions”. *Human Behavior and Emerging Technologies*, Vol 2. No. 4 (Oktober 2020): 314-324

<sup>70</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management 15th edition*. (Boston: Pearson Education, 2013), 465-475.

<sup>71</sup>Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut* (Jakarta: Penebar Swadaya, 2009), 17

<sup>72</sup>Suwanto dan Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 356

pengunduran diri secara sukarela sebagai pegawai, sebelum mencapai usia pensiun normal dengan memperoleh hak-hak kepegawaian. Sedangkan Mintaraja mendefinisikan pensiun dini sebagai pensiun yang belum jatuh tempo dan dilakukan di bawah usia 55 tahun bahkan sebelum usia 50 tahun.

Berdasarkan berbagai sumber yang telah dikaji dapat disimpulkan bahwa Intensi merupakan tekad atau niat kuat seseorang untuk melakukan suatu tindakan di masa depan. Dalam konteks pensiun dini, hal ini merujuk pada niat pegawai untuk mengundurkan diri sebelum mencapai usia pensiun normal. Pensiun dini sering disebut sebagai pensiun dipercepat dan dapat diajukan secara sukarela oleh pegawai, dengan tetap memberikan hak-hak kepegawaian kepada pegawai yang mengajukan pensiun dini.

#### b. Agregat Faktor Faktor Pendorong Pensiun Dini

Menurut Setiowati ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan pensiun dini oleh karyawan diantaranya adalah:<sup>73</sup>

##### 1) Kesehatan (*Health*)

Keterkaitan antara kondisi kesehatan dan keputusan pensiun sebenarnya telah banyak diteliti, namun hasilnya tidak konsisten.

Namun, meskipun hasil penelitian selalu berbeda, secara umum

---

<sup>73</sup>Restia Setiowati “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Pensiun Dini (Studi Kasus Di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2012 dan 2013)., *e-Proceeding of management*: Vol.1, No.3 (Desember 2014): 66-72

dianggap bahwa kesehatan tetap mempengaruhi keputusan untuk pensiun.<sup>74</sup>

## 2) Kondisi keuangan (*Finance*)

Menurut Shacklock dalam paper nya, "*financial and health issues are reported most frequently in the literature as initial reasons why people retire*", dimana bersamaan dengan faktor kesehatan, kondisi keuangan juga menjadi pertimbangan awal seorang karyawan dalam mengambil keputusan untuk melakukan pensiun dini.<sup>75</sup>

## 3) Usia (*Age*)

Menurut Adams, "*one of the most consistent findings in the retirement literature is that older workers are more likely to retire than younger workers*" yang menyatakan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang paling konsisten dalam mendorong karyawan untuk pensiun, semakin tua usia seseorang semakin besar kemungkinannya untuk pensiun. "*first, age is relate to finansial resources that make retirement possible. Second, age is also related to our society's norms that suggest being retired is a status generally reserved for older people*", bahwasannya terdapat dua alasan utama yang menjelaskan hubungan antara usia dan keputusan pensiun. Pertama, usia berkorelasi dengan sumber daya finansial yang memungkinkan karyawan pensiun, dalam hal ini mencakup

<sup>74</sup>Gary A. Adams, dkk. Applying work-role Attachment Theory to Retirement Decision-Making. *International Journal of Aging and Human Development*, Vol.54 No.2 (2002): 125-137

<sup>75</sup>Kate Herring Shacklock., *Shall I Stay?: The Meaning of Working to Older Workers in a Organisational setting.*, (Germany: Departemen of Management Griffith Business School, 2008), 79

tunjangan maupun dana pensiunan dari perusahaan. Kedua, usia berhubungan dengan norma sosial yang berlaku di masyarakat, di mana status pensiun umumnya dianggap sesuai bagi karyawan yang sudah tua.<sup>76</sup>

#### 4) Pekerjaan (*work*)

Pekerjaan menurut pendapat Shacklock “*negative factors at work, such as lack promotion opportunities, organisational politics, and poor leadership, were cited as major reasons for wishing to leave the workforce early*”.<sup>77</sup> Dimana tingkat birokrasi dan faktor negatif lain ditempat kerja seperti, kurangnya kesempatan untuk promosi, minimnya reward, serta rasa tidak puas atas kepemimpinan dalam perusahaan, turut mendorong karyawan melakukan pensiun.

#### 5) Kebijakan perusahaan

Beberapa perusahaan terkadang juga menerapkan kebijakan pensiun dini (*golden handshake*) yang biasanya tertulis dalam peraturan perusahaan. Menurut Widjajanto ada beberapa hal yang dapat menyebabkan perusahaan mengadakan pensiun dini, antara lain sebagai berikut:<sup>78</sup>

- a) Perusahaan melakukan efisiensi
- b) Perusahaan tidak berkembang dan selalu rugi

<sup>76</sup>Gary A. Adams, dkk. Applying work-role Attachment Theory to Retirement Decision-Making. *International Journal of Aging and Human Development*, Vol.54 No.2 (2002): 125-137

<sup>77</sup>Kate Herring Shacklock., *Shall I Stay?: The Meaning of Working to Older Workers in a Organisational setting.*, (Germany: Departemen of Management Griffith Business School, 2008), 81

<sup>78</sup>Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2009), 17

- c) Perusahaan pailit
  - d) Perusahaan mengalami pergantian kepemilikan
- 6) Kinerja yang menurun

Menurut Widjajanto, menurunnya kinerja karyawan dapat didasari oleh rasa malas yang menyebabkan tidak produktifnya seorang karyawan. Hal ini membuat perusahaan akan berpikir ulang untuk memperkerjakan karyawan yang malas. Dalam kasus seperti ini perusahaan kebanyakan tidak akan memecat karyawan, namun memaksa karyawan untuk mengundurkan diri. Karena dengan begitu, perusahaan akan diuntungkan karena perusahaan tidak membayar uang pesangon dalam jumlah besar.<sup>79</sup>

- 7) Gaji yang sesuai lagi

Ketika seorang pekerja merasakan harga berbagai kebutuhan naik dan gaji yang didapat tidak lagi bisa mengcover. Maka dalam kondisi ini karyawan akan merasakan gaji tidak sesuai lagi. Jika peningkatan target perusahaan tidak diiringi dengan peningkatan gaji, pada saat itu karyawan akan merasakan bahwa gaji tidak sesuai lagi. Hal ini dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk mengajukan pensiun.<sup>80</sup>

<sup>79</sup>Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*, 17

<sup>80</sup>Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*, 17

Sedangkan menurut Feldman terdapat empat faktor yang akan mempengaruhi karyawan terhadap keputusannya untuk pensiun dini yakni<sup>81</sup>:

- 1) *Individual difference*, yaitu faktor-faktor dari individu yang mempengaruhi respon individu, terdiri dari faktor gaji, usia, kompensasi pensiun dini, status menikah, adanya penyakit yang diderita.
- 2) *Opportunity structures in career path*, adalah jenjang karir atau tahapan karir karyawan dalam suatu perusahaan.
- 3) *Organizational factors*, yang meliputi rencana jangka panjang perusahaan untuk mengefesiesikan biaya tenaga kerja, rencana menikah dengan rekan kerja karena adanya peraturan perusahaan yang tidak mengizinkan, lingkungan kerja yang tidak nyaman.
- 4) *External environment*, faktor yang bersumber dari lingkungan luar, baik diluar individu maupun perusahaan, seperti: kesempatan yang lebih menjanjikan.

c. Indikator intensi pensiun dini

Berdasarkan teori Gary Dessler indikator intensi pensiun dini adalah:<sup>82</sup>

- 1) Pensiun sebelum batas usia yang ditentukan

<sup>81</sup>Daniel C Feldman, "The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization" *Academy of Management Review*, Vol.19 (2011) 285-311.

<sup>82</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management 15th edition*. (Boston: Pearson Education 2013), 465-475

Tekad atau keputusan yang diambil oleh karyawan untuk mengakhiri masa kerja lebih awal dari usia pensiun normal yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini dapat didasari oleh sejumlah alasan pribadi seperti: kondisi kesehatan menurun, perencanaan keuangan yang matang, peluang berwirausaha, maupun motivasi untuk menikmati hidup dan waktu bersama keluarga lebih awal.

2) Tekanan atau dorongan perusahaan

Secara langsung maupun tidak bentuk-bentuk tekanan dari Perusahaan yang mendukung keputusan pensiun dini karyawan dapat meliputi, tuntutan kerja yang tinggi maupun target yang tidak realistis, perubahan struktur organisasi yang menyebabkan peran pegawai tertentu tidak relevan lagi.

3) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan Perusahaan yang berpengaruh terhadap intensi pensiun dini dapat mencakup: kebijakan pensiun dini sukarela yang disertai kompensasi tertentu (*golden handshake*), kebijakan yang terkait dengan tunjangan maupun tugas yang menurut karyawan tidak relevan lagi, perencanaan suksesi dimana perusahaan membuka jalan bagi karyawan muda untuk mengambil alih posisi strategis.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungan antara variabelnya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sugiyono adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu untuk memperoleh data berupa angka-angka dan analisis yang dilakukan dengan menggunakan statistik.<sup>83</sup>

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas, dimana menurut Karimuddin metode kausalitas merupakan salah satu dari macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan nama populer *ex-post facto*<sup>84</sup>. Metode ini digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi guna mengetahui kemungkinan hubungan sebab akibat.

#### B. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

---

<sup>83</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabet 2016), 10

<sup>84</sup>Karimuddin, dkk *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Provinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI Provinsi Aceh, 2021), 81

kesimpulannya.<sup>85</sup> Populasi adalah seluruh individu yang menjadi wilayah penelitian akan dikenai generalisasi. Menurut Ridwan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.<sup>86</sup> Populasi menurut Somantri adalah keseluruhan elemen, atau unit elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian.<sup>87</sup>

Melihat pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari makhluk hidup, benda, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian.

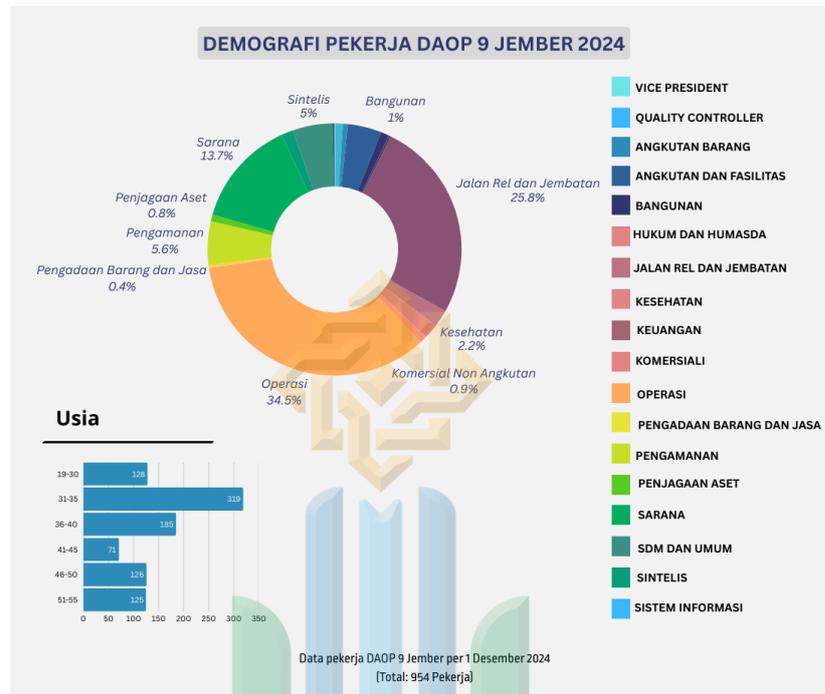
Populasi yang ada pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember sebanyak 954 karyawan. Populasi tersebut merupakan seluruh karyawan yang dimiliki oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Alasan peneliti menggunakan karyawan tetap sebagai populasi adalah karena status karyawan tetap menjadi salah satu syarat untuk melakukan proses pengajuan pensiun dini. Selain itu, tidak ada batasan yang berlaku bagi karyawan tetap (permanen), sehingga berdampak pada pemahaman kondisi lingkungan kerja perusahaan. Berikut merupakan data demografi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

---

<sup>85</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabeta, 2016), 119

<sup>86</sup>Buchari Alam,. *Dasar Dasar Metode Penelitian*. (Surabaya: Puslitbang Yantekkes, 2006), 62

<sup>87</sup>Ating Somantri Dan Sambas Ali Muhidin,. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 112



**Gambar 3.1**  
**Demografi Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP**  
**9 Jember**

*Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari dan meneliti semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili. Riduwan mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.<sup>88</sup>

<sup>88</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabeta, 2016), 120

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan kondisi tertentu.<sup>89</sup> Oleh karenanya dalam penelitian ini peneliti mengajukan kriteria dalam pengambilan sampel, yakni:

- a. Pegawai tetap dan calon pegawai kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember
- b. Pegawai yang berlokasi kerja di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember

**Tabel 3.1**  
**Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**  
**DAOP 9 Jember**

No.	Unit	Jumlah Karyawan
1	Angkutan Barang	5
2	Angkutan dan Fasilitas	8
3	Bangunan	10
4	Hukum dan Humasda	4
5	Jalan Rel dan Jembatan	8
6	Kesehatan	6
7	Keuangan	12
8	Kompersialisasi Non Angkutan	8
9	Operasi	7
10	Pengadaan Barang dan Jasa	4
11	Pengamanan	4
12	Penjagaan Aset	7
13	Sarana	9
14	SDM dan Umum	14
15	Sintelis	6

<sup>89</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabeta, 2020), 22

No.	Unit	Jumlah Karyawan
16	Sistem Informasi	4
17	Calon Pegawai	11
<b>Jumlah</b>		<b>127</b>

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember (2024)

### C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Sugiono menyatakan bahwa secara umum terdapat empat teknik untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menguji hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan beberapa strategi pengumpulan data kuantitatif baik data primer maupun data sekunder diantaranya adalah:<sup>90</sup>

#### 1. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden.<sup>91</sup> Menurut Purwanto kuesioner merupakan instrumen penelitian yang umumnya berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variabel penelitian.<sup>92</sup> Kuesioner akan disebar kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember yang menjadi sampel dari penelitian ini. Dengan tujuan agar mendapatkan informasi yang relevan sesuai tujuan penelitian dan mendapatkan data dengan validitas dan reliabilitas yang setinggi mungkin.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel sebagai dasar untuk merumuskan pertanyaan atau pernyataan yang dimuat dalam kuesioner. Indikator-indikator variabel diukur dengan menggunakan *skala*

<sup>90</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 22

<sup>91</sup>Slamet Widodo. *Buku Ajar Metode Penelitian* (Pangkalpinang: CV Science Techno Direct, 2023), 69

<sup>92</sup>Purwanto. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah* (Magelang: Staia Press, 2018), 56

*likert*. Berdasarkan indikator-indikator tersebut akan dibuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan sebagai item pada instrumen. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif dimana jawaban responden akan diberi skor dari 1 sampai 5. Sangat setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Cukup setuju diberi skor 3, Tidak setuju diberi skor 2, dan Sangat tidak setuju diberi skor 1.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Kategori Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: diolah pada 2025

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan proses yang membutuhkan dua individu secara timbal balik dalam memberikan beragam tanggapan sesuai dengan tujuan penelitian.<sup>93</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember yang dianggap kompatibel dengan penelitian ini. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur kepada *stakeholder* yang meliputi *Team Leader* unit SDM, pelaksana unit SDM dan beberapa responden secara umum berkaitan dengan fenomena yang diteliti

<sup>93</sup>Karimuddin, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Provinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAP, 2021), 63

Peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yang dimana menurut Syafrida wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek penelitian secara bebas tidak terstruktur, dengan hanya menggunakan pedoman berupa garis besar masalah penelitian yang sedang diteliti.<sup>94</sup> Alasan peneliti menggunakan teknik ini adalah karena peneliti dapat menggali data yang lebih luas dan mendalam yang diperoleh dari wawancara tidak terstruktur.

### 3. Observasi

Teknik observasi menjadi teknik yang paling sering digunakan. Dalam kuesioner maupun wawancara, responden menulis jawaban sesuai dengan yang mereka pikirkan, namun sering berbeda dengan apa yang dilakukan. Alasan inilah yang menunjukkan bahwa teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang lebih alami.<sup>95</sup>

Menurut Syafrida observasi yakni teknik pengumpulan data dengan peneliti terjun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi.<sup>96</sup> Dalam penelitian ini observasi dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember selama peneliti menjalani program *internship* selama kurang lebih empat bulan di kantor unit SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

---

<sup>94</sup>Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian* (Bantul: KBM Indonesia, 2021) 26-30

<sup>95</sup>Hardani, dkk., *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif.*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020) 399-342

<sup>96</sup>Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian*, 26-30

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai jenis dokumen atau sumber tertulis. Dokumen yang dimaksud dapat berupa teks, laporan, catatan, arsip, jurnal, atau rekaman lain yang relevan dengan tujuan penelitian<sup>97</sup>. Dalam penelitian ini dokumentasi berupa data dan foto seperti data jumlah karyawan yang mengajukan pensiun dini yang didapatkan dari unit SDM serta persyaratan pengajuan pensiun dini.

#### D. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengolah data berupa angka dari instrumen penelitian agar data tersebut dapat dipahami, diinterpretasikan, dan maksudnya dapat tersampaikan dengan baik pada orang lain.<sup>98</sup> Pengolahan data menggunakan bantuan *software* komputer berupa aplikasi SPSS versi 30.0 kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan. Uji instrumen dan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan sebelum melakukan analisis untuk menjamin keakuratan dan keabsahan data yang dianalisis.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa langkah sebagai berikut:

---

<sup>97</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2020), 18-19

<sup>98</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 18-19

## 1. Uji Instrumen

### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.<sup>99</sup> Proses perhitungan atau estimasi validitas data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, dengan menggunakan nilai signifikansi yakni 5% (0,05). Kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $P\text{-value} \leq \text{Sig}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika  $P\text{-value} > \text{Sig}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid
	X1.4	0,05	0,000	Valid
	X1.5	0,05	0,000	Valid
	X1.6	0,05	0,000	Valid
	X1.7	0,05	0,000	Valid
	X1.8	0,05	0,000	Valid
	X1.9	0,05	0,000	Valid
	X1.10	0,05	0,000	Valid
	X1.11	0,05	0,000	Valid
	X1.12	0,05	0,000	Valid
	X1.13	0,05	0,000	Valid

<sup>99</sup>Imam Ghozalli. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 52

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025 (SPSS 30).

Hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ), berdasarkan tabel di atas menunjukkan secara keseluruhan yang berjumlah 13 item, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karenanya atas dasar tersebut maka variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid dan dapat diteliti.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Beban Kerja ( $X_2$ )	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid
	X1.4	0,05	0,000	Valid
	X1.5	0,05	0,000	Valid
	X1.6	0,05	0,000	Valid
	X1.7	0,05	0,000	Valid
	X1.8	0,05	0,000	Valid
	X1.9	0,05	0,000	Valid
	X1.10	0,05	0,000	Valid
	X1.11	0,05	0,000	Valid
	X1.12	0,05	0,000	Valid
	X1.13	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025 (SPSS 30).

Berdasarkan tabel diatas maka variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) dapat dinyatakan valid dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka data ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

**Tabel 3.5**  
**Hasil uji Validitas Intensi Pensiun Dini**

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Intensi Pensiun Dini (Y)	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid
	X1.4	0,05	0,000	Valid
	X1.5	0,05	0,000	Valid
	X1.6	0,05	0,000	Valid

	X1.7	0,05	0,000	Valid
	X1.8	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025 (SPSS 30).

Berdasarkan tabel diatas maka variabel Intensi Pensiun Dini (Y) dapat dinyatakan valid dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karenanya data ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

b. Uji reliabilitas

Menurut Surucu, reliabilitas mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dai waktu ke waktu. Dengan kata lain, reliabilitas ialah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja) yaitu pengukuran dilakukan hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.<sup>100</sup> Untuk memudahkan perhitungan peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 30.0, adapun kriteria pengujian yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>101</sup>

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar 0,70 maka angket atau kuesioner bisa disebut reliabel
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil 0,70 maka angket atau kuesioner disebut tidak reliabel

<sup>100</sup>Imam Ghozalli,. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (2018), 455

<sup>101</sup>Surucu, L., "Validity and Reliability in Quantitative Research". *Business & Manajemen Studies: An International Journal* (2020): 294-298

**Tabel 3.6**  
**Hasil uji reliabilitas**

No	Variabel	P-Value	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,70	0,946	Reliabel
2	Beban Kerja ( $X_2$ )	0,70	0,956	Reliabel
3	Intensi Pensiun Dini (Y)	0,70	0,915	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025 (SPSS 30).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendeteksi adanya permasalahan dalam data regresi. Pengujian ini penting dilakukan sebagai langkah untuk memastikan bahwa model regresi yang akan digunakan telah memenuhi kriteria. Menurut Zainuddin asumsi klasik (*Classical assumption tests*) juga dikenal sebagai pengujian asumsi klasik yang mencakup prinsip-prinsip dasar yang penting untuk memastikan validitas dan keandalan analisis statistik. Suatu data regresi dinyatakan lolos uji asumsi jika telah melewati empat jenis pengujian dalam uji asumsi klasik, yang meliputi:<sup>102</sup>

### a. Uji Normalitas

Asumsi normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, maka asumsi normalitas mengacu pada distribusi data yang terdistribusikan secara normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yakni uji perbedaan data yang telah diuji

<sup>102</sup>Zainuddin, dkk. *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0* (Purbaligga: Eurika Media Aksara 2024): 49

normalitasnya dengan data baku. Dasar pengambilan kesimpulan mengacu pada:

- 1) Ketika Signifikansi (Sig) > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi dengan normal
- 2) Ketika Signifikansi (Sig) < 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>103</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengujian dengan uji Glejser, yakni dengan melibatkan regresi variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS\_RES). Penilaian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:<sup>104</sup>

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam regresi

<sup>103</sup>Imam Ghozalli,. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (2018), 356

<sup>104</sup>Zainuddin, dkk. *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0*” (Purbaligga: Eurika Media Aksara, 2024): 49

2) Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (*independen*) dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ditemukan korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikatnya (*dependen*) terganggu karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.<sup>105</sup> Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas, peneliti menggunakan metode peninjauan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah:

- 1) Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka terjadi multikolinearitas

d. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ) dalam model regresi. Sederhananya adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dari itu tidak diperbolehkan ada korelasi antara observasi dengan data

<sup>105</sup>Zainuddin, dkk. *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0* (Purbaligga: Eurika Media Aksara 2024), 51

observasi sebelumnya. Dalam penelitian ini untuk menguji adanya autokorelasi, peneliti menggunakan uji Durbin Watson dengan membandingkan nilai Durbin Watson yang dihitung ( $d$ ) dengan nilai kritis Durbin Watson tabel ( $d_U$  dan  $d_L$ ). Kriteria pengujian meliputi:

- 1) Jika  $0 < DW < d_L$ , koefisien autokorelasi lebih besar dari nol maka dinyatakan ada autokorelasi positif
- 2) Jika  $4 - d_L < DW < 4$ , berarti ada autokorelasi negative
- 3) Jika  $2 < d < 4 - d_U$  atau  $d_U < d < 2$ , berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
- 4) Jika  $d_L \leq DW \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq DW \leq 4 - d_L$ , pengujian tidak meyakinkan. Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data
- 5) Jika nilai  $d_U < DW < 4 - d_U$  maka tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Uji Hipotesis

Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka dibutuhkan pengujian hipotesis yang sesuai terkait hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial. Adapun penjelasan masing-masing pengujian adalah sebagai berikut:<sup>106</sup>

- a. Uji parsial (t)

---

<sup>106</sup>Imam Ghozalli,. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2018), 370

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang diuji pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  yang artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemlesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.<sup>107</sup>

Kriteria pengambilan keputusan hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

2) Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

---

<sup>107</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2020), 147

b. Uji determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada dalam rentang antara nol hingga satu. Jika nilai  $R^2$  rendah, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Namun, penggunaan koefisien determinasi ini memiliki kekurangan, yaitu adanya kecenderungan bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karenanya agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai *adjusted  $R^2$* , dimana nilai *adjusted  $R^2$*  mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel *independen*<sup>108</sup>

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*).<sup>109</sup> Model analisis ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan serta mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh

<sup>108</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 150

<sup>109</sup>Imam Ghozali, I., *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26*. 76

kompensasi dan beban kerja terhadap intensi pensiun dini pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y : Intensi Pensiun Dini

$\alpha$  : Konstanta

$\beta^1$ : Koefisien Kompensasi

$X_1$  : Kompensasi

$\beta^2$ : Koefisien Beban Kerja (*workload*)

$X_2$  : Beban Kerja (*workload*)

E : Tingkat Kesalahan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB IV

### PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah perkeretaapian di Indonesia berawal dari pencangkulan jalur kereta api Semarang-Vorstenlanden atau yang sekarang menjadi jalur Solo-Yogyakarta di Desa Kemijen yang dilaksanakan oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele, pada tanggal 17 Juni 1864. Proyek ini dilaksanakan oleh Perusahaan swasta Naamlooze Vennootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) dengan menetapkan lebar rel sepanjang 1435 mm.

Pada tanggal 8 April 1875, pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api negara yang dimana rute pertamanya meliputi Surabaya-Pasuruan-Malang, melalui Staatssporwegen (SS). Keduanya mencetak keberhasilan, baik Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NISM) maupun Staatssporwegen (SS). Hal ini menjadi pendorong investor swasta membangun jalur kereta api seperti Semarang Joana Stoomtram Maatschappij (SJS), Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij (SCS), Serajoedal Stoomtram Maatschappij (SDS), Oost Java Stoomtram Maatschappij (OJS), Pasoeroean Stoomtram Maatschappij (Ps.SM), Kediri Stoomtram Maatschappij (KSM), Probolinggo Stoomtram Maatschappij (Pb.SM), Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM), Malang

Stoomtram Maatschappij (MS), Madoera Stoomtram Maatschappij (Mad.SM), Deli Spoorweg Maatschappij (DSM).

Selain berlokasi di Jawa, Pembangunan jalur kereta api diprogramkan juga di Aceh pada tahun 1876, Sumatera Utara pada tahun 1889, Sumatera Barat pada tahun 1891, Sumatera Selatan pada tahun 1914 dan Sulawesi di tahun 1922. Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan pemasangan jalan rel, belum sampai pada tahap pembangunan. Sampai dengan akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan rincian, rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan rel milik swasta sepanjang 3.375 km.

Mengingat kembali sejarah Indonesia pada masa penjajahan, tepatnya pada tahun 1942 pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak saat itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi Rikuyu Sokyuku (Dinas Kereta Api). Selama Jepang berkuasa, operasional perkeretaapian difokuskan untuk menunjang operasi militer. Jepang membangun beberapa jalur strategis seperti lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru yang difungsikan untuk mengangkut bara sebagai bahan bakar mesin-mesin perang. Di samping pelaksanaan proyek tersebut, Jepang juga membongkar rel kereta api sepanjang kurang lebih 473 km yang kemudian dikirim ke Burma (sekarang Myanmar) untuk keperluan Pembangunan jaringan perkeretaapian disana.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaanya pada 17 Agustus 1945, dalam waktu yang singkat terjadi pengambilalihan berbagai aset perkeretaapian yang sebelumnya telah dikuasai oleh Jepang. Momen penting yang terjadi dalam proses ini adalah pengambilalihan Kantor Pusat Kereta Api di Bandung pada September 1945, yang kemudian tanggal ini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia. Peristiwa ini menjadi tanda berdirinya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) sebagai lembaga resmi perkeretaapian nasional. Namun, tak lama dari itu tepatnya saat Belanda kembali berusaha menguasai Indonesia pada tahun 1946, mereka membentuk kembali sistem perkeretaapian dengan nama Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf (SS/VS), yaitu penggabungan Staatsspoorwegen (SS) dan Perusahaan-perusahaan kereta api swasta lainnya, kecuali Deli Spoorweg Maatschappij (DSM).

Berdasarkan hasil Konferensi Meja Bundar (KMB) pada Desember 1949, dilakukan pengambilalihan aset-aset yang sebelumnya menjadi milik pemerintah kolonial Hindia Belanda. Dalam konteks perkeretaapian, hal ini ditandai dengan bergabungnya Djawatan Kereta Api Indonesia (DKARI) dan Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf (SS/VS) menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) pada tahun 1960. Selanjutnya, pada Mei di tahun yang sama, DKA diubah menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada masa ini pula diperkenalkan lambang “Wahana Daya Pertiwi” yang mencerminkan transformasi pekeretaapian Indonesia

sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa dan tanah air.

Pada tahun 1971, struktur organisasi PNKA diubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) sebagai bagian dari Upaya modernisasi dan efisiensi. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan jasa angkutan, PJKA kemudian bertransformasi menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) pada tahun 1991. Reformasi struktur Perusahaan ini berlanjut, hingga akhirnya pada tahun 1998, Perumka diubah menjadi badan usaha berbentuk Perseroan terbatas dengan nama PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang masih beroperasi hingga sekarang. Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak Perusahaan/grup usaha yang terdiri dari KAI Service (2003), KAI Bandara (2006), KAI Commuter (2008), KAI Wisata (2009), KAI Logistik (2009), KAI Properti (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015).<sup>110</sup>

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

### a. Visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

“Menggerakkan Transportasi berkelanjutan, meningkatkan kualitas hidup Masyarakat”

### b. Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

1) Menyediakan jasa yang mengedepankan keselamatan, ketepatan waktu dan kenyamanan

<sup>110</sup>Sekilas KAI, “Sejarah Perkeretaapian” diakses pada 12 Mei 2025, [https://www.kai.id/corporate/about\\_kai/](https://www.kai.id/corporate/about_kai/)

- 2) Mengembangkan sumber daya dan teknologi dengan mengedepankan ESG
- 3) Berperan aktif dalam pengembangan transportasi antarmoda berkelanjutan bersama pemangku kepentingan.

### 3. Logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Adapun logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero), sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**logo Baru PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**  
*Sumber: Company Profil PT KAI*

Makna dan filosofi logo:

#### a. Huruf

Grafik yang tegas namun ramah dengan perbedaan warna pada huruf diharapkan dapat mencerminkan hubungan yang harmonis dan kompeten antara KAI dan seluruh pemangku kepentingan

#### b. Modifikasi Huruf

Terinspirasi dari bentuk rel kereta yang digambarkan dengan garis menyambung ke atas pada huruf "A", KAI diharapkan terus maju dan menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik yang terintegrasi, terpercaya, bersinergi, dan kelak dapat menghubungkan Indonesia dari

sabang sampai Merauke. Font style italic dinamis menggambarkan karakter KAI yaitu progresif, berpikiran terbuka dan terpercaya.

c. Warna

Perpaduan antara biru tua yang menunjukkan stabilitas, profesionalisme, amanah, dan kepercayaan diri. Aksent warna orange, yang menunjukkan antusiasme, kreativitas, tekad, kebahagiaan dan kesuksesan

4. Budaya Perusahaan



**Gambar 4.2**  
**Logo AKHLAK BUMN**

Sumber: <https://commuterline.id/tentang-kami/nilai-budaya>

UNIVERSITAS ISLAM ALGECERI  
KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ

Makna *core values* “AKHLAK”<sup>111</sup>

- a. Amanah, Memegang teguh amanah yang diberikan
- 1) Memenuhi janji dan komitmen
  - 2) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan
  - 3) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika

<sup>111</sup><https://commuterline.id/tentang-kami/nilai-budaya> diakses pada 12 Mei 2025

- b. Kompeten, Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- 1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
  - 2) Membantu orang lain belajar
  - 3) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik
- c. Harmonis, Saling peduli dan menghargai perbedaan
- 1) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
  - 2) Suka menolong orang lain
  - 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif
- d. Loyal, Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
- 1) Menjaga nama baik sesama pekerja, direksi, dewan komisaris, pemegang saham dan negara
  - 2) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar
  - 3) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika
- e. Adaptif, Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- 1) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik
  - 2) Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi
  - 3) Bertindak proaktif

f. Kolaboratif, Membangun Kerjasama yang sinergis

- 1) Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- 2) Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah
- 3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

5. Wilayah operasi

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menjadi Perusahaan yang memegang tanggung jawab atas layanan perkeretaapin di Indonesia. Dalam mempermudah pengelolaan dan pengawasan operasional, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) membagi wilayah kerjanya menjadi dua kategori utama yakni: Daerah Operasi (DAOP) yang ada di Pulau Jawa dan Divisi Regional (DIVRE) yang ada di luar Pulau Jawa.

Di Pulau Jawa, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) membagi jaringan operasionalnya ke dalam Sembilan DAOP yakni: DAOP 1 Jakarta, DAOP 2 Bandung, DAOP 3 Cirebon, DAOP 4 Semarang, DAOP 5 Purwokerto, DAOP 6 Yogyakarta, DAOP 7 Madiun, DAOP 8 Surabaya, DAOP 9 Jember. Pengelolaan operasional di wilayah luar Pulau Jawa melalui Divisi Regional yang meliputi: Divre I Sumatera Utara, Divre II Sumatera Barat, Divre III Palembang, Divre IV Tanjung Karang.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) juga terlibat langsung dalam pengoperasian jalur kereta pertama di Sulawesi, yakni lintas Makassar-Parepare. Proyek sepanjang 145 km ini merupakan bagian dari rencana

pengembangan perkeretaapian di Sulawesi, yang dioperasikan oleh konsorsium antara PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan PT Sulsel Citra Indonesia.<sup>112</sup>

#### 6. Gambaran umum PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember merupakan salah satu dari Sembilan DAOP yang berada di bawah naungan langsung PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Wilayah ini memiliki peran strategis dalam mendukung layanan perkeretaapian di Kawasan timur Pulau Jawa. Fungsi utamanya tentu mencakup pengelolaan operasional, sarana, prasarana, serta pelayanan angkutan penumpang dan barang di wilayah yang dilaluinya.

Secara struktural, DAOP 9 berada di bawah pengawasan Direksi dan dipimpin langsung oleh seorang Executive Vice President (EVP) atau Kepala Daerah Operasi (Kadaop). EVP bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional, teknis, dan pelayanan yang berada dalam wilayah kerja DAOP 9 serta memastikan kelancaran dan keselamatan perjalanan kereta api sesuai dengan standar Perusahaan.

Kantor pusat operasional DAOP 9 berlokasi di Jalan Dahlia No.2, Jember, berdekatan dengan stasiun Jember. Wilayah kerja DAOP 9 mencakup beberapa kabupaten atau kota di ujung timur Pulau Jawa, antara lain Stasiun Jember, Stasiun Ketapang, Stasiun Banyuwangi Kota, Stasiun Probolinggo, Stasiun Pasuruan, Stasiun Kalisat, Stasiun Kalibaru. DAOP 9

---

<sup>112</sup>[https://railfansid.fandom.com/id/wiki/Kereta\\_Api\\_Indonesia\\_Wiki](https://railfansid.fandom.com/id/wiki/Kereta_Api_Indonesia_Wiki) diakses pada 12 Mei 2025

memiliki satu depo lokomotif, yakni Dipo Lokomotif Jember, serta dua subdipo lokomotif, yakni Subdipo Probolinggo dan Ketapang. Subdipo Probolinggo kadang-kadang melayani lokomotif kereta luar biasa (KLB) yang melintas/beroperasi di DAOP 9, sementara Subdipo Ketapang melayani lokomotif-lokomotif milik dipo lain atau milik Dipo Jember sendiri pasca dinas dengan kereta-kereta api yang dioperasikan DAOP 9 maupun DAOP lain

#### 7. Struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember



**Gambar 4.3**  
**Struktur Organisasi PT. KAI DAOP 9 Jember**

Sumber: SDM PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember

#### B. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini menjadi tahapan penting yang menggambarkan hasil dari masing-masing variabel yang diteliti. Data disajikan secara sistematis dalam bentuk tabel, angka statistik, grafik, maupun tabulasi, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami informasi yang disampaikan. Setiap variabel dianalisis dengan menguraikannya ke dalam beberapa kategori yang lebih signifikan, namun tetap mengacu pada rumusan

masalah dan tujuan penelitian. Adapun penyajian data secara lengkap dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
25 – 30 Tahun	37	29,1
30 – 35 Tahun	48	37,8
35 – 40 Tahun	9	7,1
> 40 Tahun	33	26,0
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data sekunder Pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9, diolah dari SPSS 30.*

Tabel 4.1 diatas menunjukkan jumlah responden berdasarkan usia, yang mendominasi adalah pada rentang usia 30 – 35 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia terbagi menjadi 4 golongan, dengan rincian yakni, rentang usia 25 – 30 Tahun berjumlah 37 orang (29,1%), usia 30 – 35 Tahun berjumlah 48 orang (37,8%), usia 35 – 40 Tahun berjumlah 9 orang (7,1%), dan rentang usia >40 tahun berjumlah 33 orang (26%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki – laki	91	71,7
Perempuan	36	28,3
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data sekunder Pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9, diolah dari SPSS 30.*

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah responden yang mendominasi adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, yakni sebesar 71,7% dengan 91 responden, dan sisanya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan presentase 28,3%. Hal ini dilatarbelakangi karena banyak bidang teknis seperti bidang jalan rel dan jembatan, sintelis, pengamanan, sarana, yang membutuhkan kualifikasi pegawai pria.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 tahun	12	9,4
5 – 10 tahun	25	19,7
10 – 15 tahun	25	19,7
15 – 20 tahun	35	27,6
> 20 tahun	4	3,1
6	26	20,5
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data sekunder Pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9, diolah dari SPSS 30.

Berdasarkan tabel diatas, yang diolah dalam tabel distribusi frekuensi, lamanya masa kerja terbagi menjadi 6 golongan. Jumlah responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh rentang 15 - 20 tahun dan 6 tahun. Rincian 6 golongan responden berdasarkan lamanya masa kerja yakni, rentang 1 – 5 tahun berjumlah 12 orang (9,4%), rentang 5 – 10 tahun berjumlah 25 orang (19,7%), rentang 10 – 15 tahun berjumlah 25 orang (19,7%), rentang 15 – 20 berjumlah 35 orang (27,6%), >20 tahun berjumlah 4 orang (3,1%), dan rentang 6 tahun berjumlah 26 orang (20,5%).

## 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	6	4,7
SLTP/SLTA	100	78,7
D3	8	6,3
S1	12	9,4
S2	1	0,9
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100,0</b>

Sumber: *Data sekunder Pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9, diolah dari SPSS 30.*

Tabel 4.4 menunjukkan responden dengan jenjang pendidikan terakhir SLTP/SLTA mendominasi dengan presentase sebesar 78,7%. Berdasarkan tabel di atas terdapat 5 jenjang pendidikan responden dengan rincian yakni, jenjang SD berjumlah 6 orang (4,7%), SLTP/ SLTA berjumlah 100 orang (78%), D3 berjumlah 8 orang (6,3%), jenjang S1 berjumlah 12 orang (9,4%) dan jenjang S2 berjumlah 1 orang.

### C. Analisis dan Penyajian Hipotesis

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Asumsi normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, jadi asumsi normalitas mengacu pada distribusi data yang terdistribusikan secara normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yakni uji perbedaan data yang telah diuji

normalitasnya dengan data baku. Dasar pengambilan kesimpulan mengacu pada:

- 1) Ketika Signifikansi (Sig) > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi dengan normal
- 2) Ketika Signifikansi (Sig) < 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal

Uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
***One-sample Kolmogorov-Smirnov***

Variabel	Sig		P-Value	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> ), Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,000	>	0,05	Tidak Terdistribusi Normal

*Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30*

Tabel 4.5 yang telah disajikan diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari batas yang telah ditentukan yaitu, 0,05. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terdistribusi dengan normal. Berdasarkan Ghozali bila data tidak normal dapat dilakukan metode:

- 1) Transformasi data
- 2) Outlier data<sup>113</sup>

<sup>113</sup>Imam Ghozalli, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi ke-10* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021), 89

Berdasarkan Ghozali, maka peneliti melakukan transformasi data yang mengacu pada bentuk logaritma pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$ . Sehingga setelah dilakukan uji normalitas kedua diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
***One-sample Kolmogorov-Smirnov***

Variabel	Sig		P-Value	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ )	0,061	>	0,05	Terdistribusi Normal

*Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30*

Tabel 4.6 yang telah disajikan diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,61 dimana nilai ini lebih besar dari batas yang telah ditentukan yaitu, 0,05. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya jika varians berbeda maka disebut

heteroskedastisitas. Menurut Ghozali model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>114</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengujian dengan uji Glejser, yakni dengan melibatkan regresi variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS\_RES). Penilaian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:<sup>115</sup>

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam regresi
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan uji yang dilakukan sesuai kriteria diatas telah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig		P-Value	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,096	>	0,05	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,221	>	0,05	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30

Hasil uji pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,096 dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,221. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel

<sup>114</sup>Imam Ghozalli,. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 89

<sup>115</sup>Imam Ghozalli, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*,

independen dalam penelitian ini tidak mengalami atau terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (*independen*) dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ditemukan korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikatnya (*dependen*) terganggu karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.<sup>116</sup> Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas, digunakan metode peninjauan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah

- 1) Jika nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF > 10,00, maka terjadi multikolinearitas

Berikut merupakan penyajian uji multikolinearitas pada penelitian ini:

---

<sup>116</sup>Zainuddin, dkk., *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0.*, (Purbaligga: Eurika Media Aksara 2024), 51

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF			Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	2.076	<	10	Tidak terdapat Multikolinearitas
Beban kerja ( $X_2$ )	2.076	<	10	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30

Nilai *Variance Inflation Factor* dari masing masing variabel yang disajikan dalam tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dimana nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan rincian, variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2.076 dan Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2.076.

d. Uji Autokolerasi

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ) dalam model regresi. Digunakan uji Durbin Watson dengan membandingkan nilai Durbin Watson yang dihitung ( $d$ ) dengan nilai kritis Durbin Watson tabel ( $d_U$  dan  $d_L$ ). Batas tidak terjadinya autokorelasi angka Durbin Watson berada antara -2 sampai dengan +2.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Autokolerasi**

N	127	
K	2	
DW	1.957	
dL	1.678	4-dL = 2.322
dU	1.742	4-dU = 2.258
Hasil		
dU < dw < 4-dU	Tidak terjadi autokorelasi (+) (-)	
1.742 < 1.957 < 2.258		

Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai uji autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW) adalah sebesar 1.957. Hal ini mengindikasi bahwa nilai yang diperoleh, yaitu  $1.742 < 1.957 < 2.258$ , menunjukkan bahwa tidak ada indikasi autokorelasi positif maupun negatif dalam data yang di uji.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji parsial (t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yang diuji pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  yang artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemlesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Tabel hasil uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Sig.		P-Value	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,236	>	0,05	Tidak berpengaruh
Beban Kerja ( $X_2$ )	0,000	<	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30

Dari hasil uji yang telah disajikan di atas, tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,297 yang dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, hal ini mengindikasi bahwa  $H_1$  variabel Kompensasi ( $X_1$ ) ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap

Intensi pensiun dini (Y). Namun, sebaliknya variabel Beban kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 dimana nilai ini mengindikasikan  $H_2$  pada variabel beban kerja diterima.

b. Uji Determinasi  $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada dalam rentang antara nol hingga satu. Jika nilai  $R^2$  rendah, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya dapat menjelaskan variasi pada variabel *dependen*.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,676 <sup>a</sup>	0,457	0,449	0,50624

Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30

Tabel 4.11 yang menyajikan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* adalah 0,449 dimana nilai ini mengindikasikan bahwa perubahan nilai intensi pensiun dini (Y) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember, dapat diterangkan oleh 44,9 % perubahan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ).

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan serta mengukur sejauh mana masing-masing variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap intensi pensiun dini pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,047	0,350		2,994	0,003
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	-0,147	0,124	-0,120	-1,190	0,236
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,593	0,094	0,601	6,304	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2025 pada SPSS 30

Merujuk pada tabel 4.12 diatas, hasil uji regresi linier berganda yang berdasar pada rumus

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Intensi pensiun dini} = 1,047 - 0,147 \text{ Kompensasi} + 0,593 \text{ Beban Kerja} + e$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Nilai konstanta ( $a$ ) yang dimana apabila seluruh variabel independen tidak mengalami perubahan, maka intensi pensiun dini pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember tergolong rendah

2. Nilai koefisien variabel kompensasi ( $\beta_1$ ) menunjukkan berpengaruh negatif terhadap variabel intensi pensiun dini, artinya apabila gaji dan insentif tidak diberikan sesuai dengan kinerja, kemudian asuransi tidak dipenuhi serta pengajuan cuti sulit untuk disetujui, maka karyawan akan cenderung memiliki niat untuk melakukan pensiun dini. Begitu pula sebaliknya, jika gaji dan insentif diberikan sesuai dengan kinerja, asuransi terpenuhi, serta pengajuan cuti mudah disetujui, maka karyawan akan cenderung bertahan dan tidak memiliki niat untuk melakukan pensiun dini.
3. Nilai koefisien variabel beban kerja ( $\beta_2$ ) menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel intensi pensiun dini, artinya apabila tuntutan tugas dan target penyelesaian tugas diberikan secara proporsional dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan, maka karyawan akan cenderung bertahan dan tidak memiliki niat untuk melakukan pensiun dini. Sebaliknya, jika tuntutan tugas dan target penyelesaian tugas diberikan tanpa mempertimbangkan kemampuan karyawan, maka karyawan akan cenderung memiliki niat untuk melakukan pensiun dini.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember ini memiliki tiga variabel yang telah diidentifikasi, diantaranya adalah dua variabel independen ( $X$ ), yakni kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ), serta intensi pensiun dini sebagai variabel dependen ( $Y$ ). Hasil dari riset ini menyatakan, dalam konteks studi pada pegawai PT. Kereta

Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember, kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pensiun dini (Y). Namun pada variabel beban kerja (*workload*) ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pensiun dini (Y).

Penjelasan mengenai hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat dilihat dibawah ini:

#### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Intensi Pensiun Dini (Y)

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pensiun dini (Y). Sehingga hipotesis yang sebelumnya dirumuskan dan menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap intensi pensiun dini ditolak. Setelah dilakukan analisis, kompensasi bukan menjadi faktor utama yang mendorong karyawan memiliki niat untuk melakukan pensiun dini, tentunya ada faktor lain seperti lingkungan kerja maupun kondisi kesehatan yang lebih mempengaruhi niat pensiun dini pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Hasil ini mengindikasikan adanya fenomena dimana pegawai sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Terdapat bukti nyata bahwa beberapa pegawai dengan usia produktif memilih untuk melakukan pensiun dini dengan melampirkan alasan tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.<sup>117</sup> Oleh karena itu meskipun kompensasi juga menjadi aspek penting, sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson yang mengatakan

---

<sup>117</sup>Observasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember, November 2024-April 2025

bahwa kompensasi merupakan elemen krusial yang mempengaruhi preferensi individu dalam memilih tempat kerja<sup>118</sup>, peningkatan kompensasi saja belum tentu dapat mengurungkan niat pegawai untuk melakukan pensiun dini. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember perlu memperhatikan faktor lain diluar kompensasi yang juga dapat mendorong niat karyawan untuk melakukan pensiun dini.

Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martha yang menunjukkan bahwa kondisi kesehatan menjadi penyumbang pengaruh paling tinggi yang mendorong karyawan untuk mengambil program pensiun dini, kompensasi tidak ada didalam tujuh faktor yang secara signifikan mempengaruhi pensiun dini.<sup>119</sup> Temuan ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ideal Putra<sup>120</sup> dimana alasan kesehatan berada diurutan pertama dalam faktor pendorong niat pegawai melakukan pensiun dini.

## 2. Pengaruh Beban Kerja (*workload*) ( $X_2$ ) terhadap Intensi Pensiun Dini (Y)

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa Beban Kerja (*workload*) ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pensiun dini (Y). Sehingga hipotesis yang sebelumnya dirumuskan dan menyebutkan bahwa Beban Kerja (*workload*) berpengaruh terhadap intensi pensiun dini diterima. Dapat disimpulkan

<sup>118</sup>Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 120

<sup>119</sup>Lyman. W. Porter, dkk., *Motivational and Work Behavior* (New York: McGraw-Hill Book Company, 2002), 45

<sup>120</sup>Ideal Putra., "Faktor-Faktor Pendorong dan Penghalang Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sumatera Barat" *Jurnal Demokrasi*, Vol. 5 No.1 (2006)

bahwa semakin tinggi tuntutan tugas, juga target penyelesaian tugas diberikan tidak proporsional dan tidak disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan, maka karyawan akan terdorong memiliki niat pensiun dini. Sebaliknya, jika tuntutan tugas dan target penyelesaian tugas diberikan dengan mempertimbangkan kemampuan karyawan, maka karyawan akan cenderung bertahan tanpa memiliki niat untuk pensiun dini. Berdasarkan hasil analisis, bukti nyata yang dapat mendukung temuan ini adalah adanya keadaan dimana karyawan menggunakan waktu diuar jam kerja untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini, jam kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember lamanya kurang lebih 9 jam, dimulai dari pukul 08.00 – 17.00 WIB. Namun, beberapa pegawai masih menyelesaikan tugasnya hingga pukul 21.00 – 23.00 WIB. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja yang berikan perusahaan dapat berdampak positif terhadap niat karyawan untuk melakukan pensiun dini.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irvianti yang menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention*.<sup>121</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Tinjung yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.<sup>122</sup> Kemudian hasil temuan oleh Handayani

---

<sup>121</sup>Laksmi Sito D.I dan Renno Eka, “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta”. *Binus Business Review* Vol.6 No. 1 (Mei 2015): 117-126

<sup>122</sup>Tinjung Desy N, dkk., “The Influence of Work Load and Work Environment on Turnover Intention Employees of PT Jayamandiri Cirebon” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, Vol 15, No. 1 (Desember 2022): 25-32

yang juga menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.<sup>123</sup> Temuan diatas dapat mendukung hasil penelitian ini, dimana beban kerja (*workload*) berpengaruh signifikan terhadap intensi pensiun dini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>123</sup>Noor handayani, dkk., “The Effect of Workload, Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention”. *The Management Journal of BINANIAGA* Vol.8 No.2, (Desember 2023): 155-170

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini mengarah pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi pensiun dini ( $Y$ ). Sehingga hipotesis yang sebelumnya dirumuskan dan menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap intensi pensiun dini diterima. Setelah dilakukan analisis, kompensasi bukan menjadi faktor utama yang mendorong karyawan memiliki niat untuk melakukan pensiun dini, tentunya ada faktor lain seperti lingkungan kerja maupun kondisi kesehatan yang lebih mempengaruhi niat pensiun dini pegawai Indonesia. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menyebutkan bahwa Beban Kerja (*workload*) ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi pensiun dini ( $Y$ ). Sehingga hipotesis yang sebelumnya dirumuskan dan menyebutkan bahwa Beban Kerja (*workload*) tidak berpengaruh terhadap intensi pensiun dini ditolak. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan tugas, juga target penyelesaian tugas diberikan tidak proporsional dan tidak disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan, maka karyawan akan terdorong memiliki niat pensiun dini. Sebaliknya, jika tuntutan tugas dan target penyelesaian tugas

diberikan dengan mempertimbangkan kemampuan karyawan, maka karyawan akan cenderung bertahan tanpa memiliki niat untuk pensiun dini.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Unit SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember**

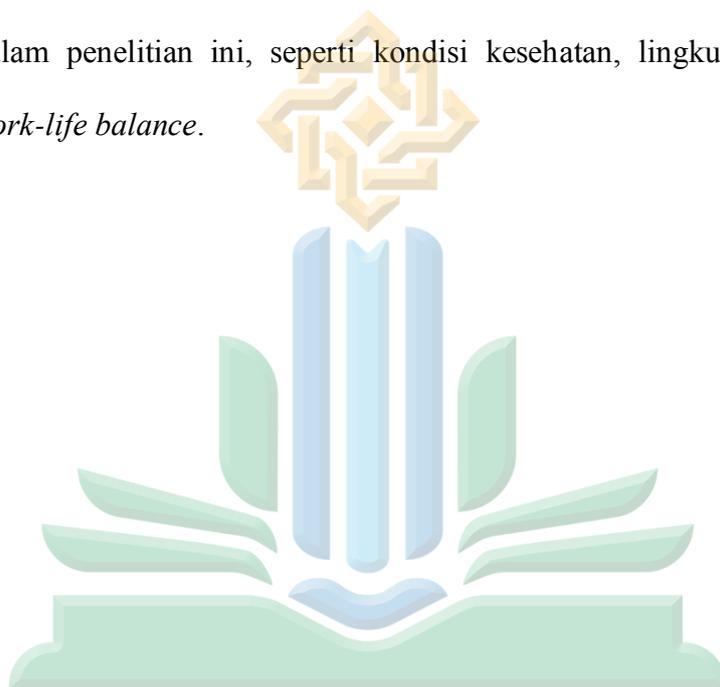
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi niat melakukan pensiun dini pada pegawai dalam sebuah perusahaan, strategi dapat difokuskan pada pemberian tuntutan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Didukung dengan berbagai faktor lain yang juga mungkin dapat mengurangi intensi pensiun dini pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung jenjang karir pegawai, mempertimbangkan dengan matang ketetapan jangka waktu dan penempatan mutasi pegawai agar dapat tercipta *worklife balance* dalam kehidupan pegawai.

### **2. Bagi Prodi Manajemen Dakwah**

Hasil yang ada pada penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan dikembangkan pada riset pada instansi yang linier dengan prodi manajemen dakwah, seperti dalam kantor kementerian agama yang pegawainya memiliki niat untuk melakukan pensiun dini.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Direkomendasikan pada peneliti yang ingin melakukan riset pada topik yang sama untuk memperluas indikator yang dapat mempengaruhi intensi pensiun dini guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Dalam riset mendatang dapat menambah pengujian variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini, seperti kondisi kesehatan, lingkungan kerja, dan *work-life balance*.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, Anak Agung Bayu., dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi., “Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.12, No.08 (Agustus 2023): 840-864
- Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” *Jurnal Ecoment Global* Vol 1 No 2 (Agustus 2021): 56-75
- Aisy, Rohadatul., Susita, Dewi., Handaru, A. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*. Vol 3 No.03 (2022): 906-918
- Ajzen, Icek. “The Theory of Planned Behavior: Frequently asked questions”. *Human Behavior and Emerging Technologies*, Vol 2. No.4 (Oktober 2020): 314-324
- Alam, B., *Dasar Dasar Metode Penelitian*. Surabaya: Puslitbang Yantekkes, 2020.
- Arikunto. “Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit”, *Jurnal Arika* (2016): 67-71
- Assyofa, Allya Roosallyn “Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis (PERFORMA)*, (Agustus 2023):1-8
- Bataineh, Khaled Adnan., “Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, On Employee Performance”. *International Business Research*. Vol.12 No 02 (Februari 2019): 99-112
- Blazovich, Janell L. “Team Identity And Performance-Based Compensation Effects On Performance” *Journal Of Chemical Informaation And Modeling*, (Mei 2019)
- Creswell, John W. dan Creswell, J. David., “*Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*” SAGE publications, 2018.
- Dessler Gary “*Human Resource Manajement*” edisi 14. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Dessler Gary “*Human Resource Manajement*” 15 edision. Boston: Pearson Education 2013.
- D.P, Schultz, Schultz, S. E, & Bulger, C. A. *Pyshoclogy and Work Today*. Newyork: Routledge, 2019.
- Feldman, D.C. “The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization”, *Academy of Management Review*, Vol.19 (2011): 285-311
- Gambaran Wilayah Operasi KAI diakses pada 12 Mei 2025 [https://railfansid.fandom.com/Indonesia/wiki/Kereta\\_Api\\_Indonesia\\_Wiki](https://railfansid.fandom.com/Indonesia/wiki/Kereta_Api_Indonesia_Wiki)

- Gawron, Valerie J. *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*. Boca Raton: CRC Press, 2008.
- Ghozalli, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. 2011.
- Handayani. N., Indiworo, H.E., & Meiriyanti, R., “The Effect of Workload, Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention”. *The Management Journal of BINANIAGA* Vol.8 No.2, (Desember 2023): 155-170
- Hardani, H., Suparno, S. Arief, M., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*., Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Husdon. *The Case for Work/life Balance: Closing the Gap Between Police and Practice*. Sydney: Husdon Highland Group, 2005.
- Iba, Zainuddin & Wardhana, A. *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0*. Purbaligga: Eurika Media Aksara, 2024.
- Irviani, Laksmi S. D dan Verina, R. E. “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta”. *Binus Business Review* Vol.6 No. 1 (Mei 2015): 117-126
- Johari, J, Tan, Fee, Zulkarnain, Tjik “Autonomy, Workload, Worklife Balance And Job Performance Among Teachers”. *Indonesia journal of education management*., Vol. 32 No. 1 (Januari 2018): 107-120
- Kadarisman, M., *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2016.
- Karmela, L, Yusiana, N, “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan”, *Indonesian Journal Of Strategic Manajemen* Vol 3, Issue 2, (Agustus 2020)
- Laksono dan Wardoyo. Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap *Turnover Intentions* dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotelm DAFAM Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*. Vol 12 No.01 (2019)
- L, Surucu & Maslakci, A. “Validity and Reliability in Quantitative Research”. *Business & Manajemen Studies: An International Journal* (2020)
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, 2016.

- Mujanah,. “*Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) Manajemen Kompensasi*” Indonesia: 2020
- Muhammad A, Najdah Abd., Abu Bakar, Rubiah., dan Harun Shahariah “Factors Influencing the Intention for Early Retirement: A Case Study Among Teachers at Secondary Cluster Schools in Dungun, Terengganu” *Responsible Education, Learning and Teaching in Emerging Economies*. Vol. 4, No.1 (Juni 2022): 47-56
- Nilai-nilai Budaya Perusahaan “AKHLAK” PT. Kereta Api Indonesia, diakses pada 12 Mei 2025 <https://commuterline.id/tentang-kami/nilai-budaya>
- Nurohman, D,. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Indonesia Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024.
- Nurwati, Tinjung Desy., Valen Aris. L, Kirana A. V, & Lilis. M, “The Influence of Work Load and Work Environment on Turnover Intention Employees of PT Jayamandiri Cirebon” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, Vol 15, No. 1 (Desember 2022): 25-32
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014.
- Priyanto, H. “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* Vol.6 No.2 (2018):163-174
- Purba, Novalina,. Setiyono, S., “Pengaruh kompensasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Indonesia. Indodrill Indonesia” *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. Vol. 3 No. 02 (Februari 2022)
- Putra, Ideal. “Faktor-Faktor Pendorong dan Penghalang Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sumatera Barat” *Demokrasi* Vol.5 No.1, (2006)
- Porter, Lyman W, Gregory A, Bigley, Richard M, Steers., *Motivational and Work Behavior*, 7th Edition. New York: McGraw-Hill Book Company, 2002
- Rachmawati, R., dan Soetyanto, A. I. “Penerapan Strategi Kompensasi Pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam”. *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis*, Vol. 3 No. 2 (Desember 2015):190-196
- Sahir, Syafrida Hafni,. *Metodologi Penelitian*. Banguntapan, Bantul: KBM Indonesia, 2021.
- Setiowati, Restia “Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengambilan Keputusan Pensiun Dini (Studi Kasus Di Kantor Pusat Indonesia. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2012 dan 2013),” *e-Proceeding of Management* (Desember 2014)
- Sekilas KAI “Penghargaan” diakses pada 15 Indonesia 2025, [https://www.kai.id/corporate/about\\_kai/](https://www.kai.id/corporate/about_kai/)

- Sekilas KAI, “Sejarah Perkeretaapian” diakses pada 15 Indonesia 2025, [https://www.kai.id/corporate/about\\_kai/](https://www.kai.id/corporate/about_kai/)
- Sella, S., Riofita, H. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan”. Pajak dan Manajemen Keuangan Indonesia 05, (2024)
- Shacklock, Kate Herring., *Shall I Stay?: The Meaning of Working to Older Workers in a Organisational setting.*, Departemen of Management Griffith Business School, 2008.
- Sitopu, Yoel Brando., Sitinjak, K.A. & Marpaung, F.K. “The Influence of Work Dicipline and Compensation on Employee Performance” *Golden Indonesia of Human Resource Management* Vol.1, Issue.2 (2021): 80-83,
- Solemanan, A. “Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan. Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Upatti Poka). Jurnal Arika, Vol 05. No.2 (2011)
- Somantri, A, Muhidin, S. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Indonesia Alfabet, 2016.
- Suparyadi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- Suwanto, H & Priansa, D.J. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.
- Topa Gabriela., Depolo Marco., Alcover, Carlos Maria., “Early Retirement: A Meta-Analysis of Its Antecedent and Subsequent Correlates”. *Frontiers in Psychology*. Volume 8, Article 2157 (Januari 2018)
- Wijayanto, Petrus., Suharti, L. & Chaniago, R., “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi” *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan* Vol.10 No.1. (2022)
- Widjajanto, J. *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*. Jakarta: Penebar Swadaya, 2009.
- Yudhany, Shabry Ikhlas & Kardina Yudha Parwati., “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. Vol.3 No.2 (2024)

Yustitiya N, “Based Compensation System Analysis on MSME Case Study: Indonesia XY in Depok, West Indonesia. *KOLEGIAL” Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi* (2021)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN****SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luluk Zumrotin Nisa'  
Nim : 212103040002  
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)  
Fakultas : Dakwah  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja (*Workload*) Terhadap Intensi Pensiun Dini pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember” bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikin surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

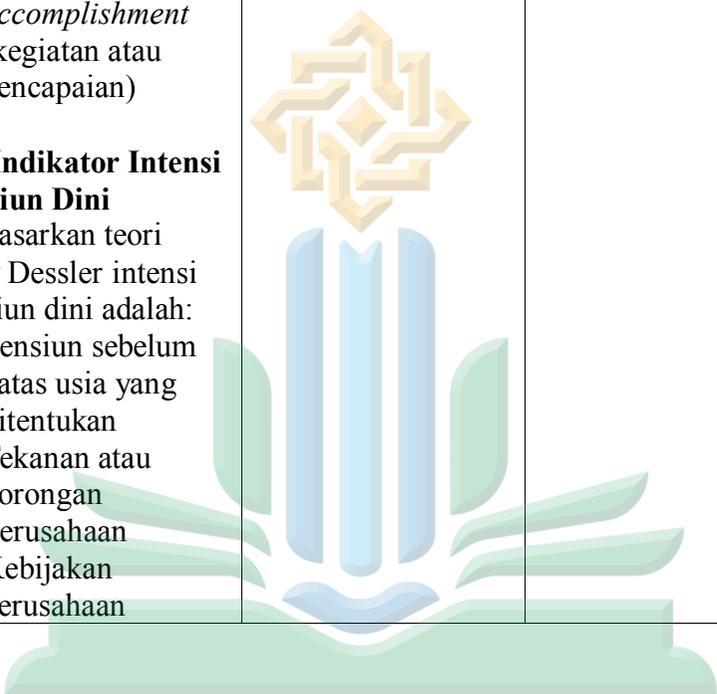
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Jember, 23 Mei 2025

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E

Saya yang menyatakan  
  
**Luluk Zumrotin Nisa'**  
NIM: 212103040002

### MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI DAN PROSEDUR PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Intensi Pensiun Dini pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember	(X <sub>1</sub> ) Kompensasi (X <sub>2</sub> ) Beban Kerja ( <i>workload</i> ) (Y) Intensi Pensiun Dini	<b>(X<sub>1</sub>) Indikator Kompensasi</b> Berdasarkan teori Gary Dessler variabel kompensasi adalah: 1. Tuntutan gaji ( <i>salaries</i> ) 2. Tuntutan Insentif ( <i>Incentive</i> ) 3. Tuntutan asuransi ( <i>insurance</i> ) 4. Cuti ( <i>leave</i> )  <b>(X<sub>2</sub>) Indikator Beban Kerja (<i>workload</i>)</b> berdasarkan teori Valerie J. Gawron 1. <i>Task demands</i> (tuntutan tugas) 2. <i>Effort</i> (Upaya) 3. <i>Activity or</i>	<b>Data Primer:</b> Kuesioner  <b>Data Sekunder:</b> Dokumentasi, Studi Kepustakaan berupa (Penelitian terdahulu dan dokumen Perusahaan)	<b>Pendekatan penelitian:</b> Kuantitatif  <b>Jenis penelitian:</b> Kausalitas  <b>Teknik Pengumpulan Data:</b> -Observasi, -Kuesioner -Dokumentasi  <b>Analisis Data:</b> -Analisis regresi linier berganda -Skala likert	1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap intensi pensiun dini?  2. Apakah ada pengaruh beban kerja ( <i>workload</i> ) terhadap intensi pensiun dini?

		<p><i>accomplishment</i> (kegiatan atau pencapaian)</p> <p><b>(Y) Indikator Intensi Pensiun Dini</b> Berdasarkan teori Gary Dessler intensi pensiun dini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pensiun sebelum batas usia yang ditentukan</li> <li>2. Tekanan atau dorongan Perusahaan</li> <li>3. Kebijakan perusahaan</li> </ol>			
--	--	--	---	--	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BLANKO BIMBINGAN



**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI  
PROGRAM S-1  
FAKULTAS DAKWAH  
UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

Nama : LULUK ZUMROTIN MISA'  
 No. Induk Mahasiswa : 212103040002  
 Prodi : Manajemen Dakwah  
 Fakultas : Dakwah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Intensi Pensiun Dini pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember  
 Pembimbing : Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.  
 Tanggal Persetujuan : Tanggal \_\_\_\_\_ s/d \_\_\_\_\_

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	PEMBAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	22 Januari 2025	Konsultasi judul	AP
2.	11 Maret 2025	Review BAB I	AP
3.	18 Maret 2025	Review BAB II dan III	AP
4.	8 Mei 2025	Revisi Sempro dan Kuesioner	AP
5.	15 Mei 2025	BAB IV dan V	AP
6.	19 Mei 2025	Revisi BAB IV dan V	AP
7.	21 Mei 2025	Revisi Olahdata	AP
8.	22 Mei 2025	Revisi BAB V	AP
9.	23 Mei 2025	Check BAB I - V	AP
10.	26 Mei 2025	Acc Sidang	AP
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			

a.n. Dekan  
 Koordinator Prodi Manajemen Dakwah

  
 Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.  
 NIP. 199104232018012002

Catatan : Kartu Konsultasi Ini Harap Dibawa Pada Saat Konsultasi Dengan Dosen Pembimbing Skripsi



## SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 FAKULTAS DAKWAH  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER



Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136  
 email : [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.1399/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 2 /2025 12 Maret 2025  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.  
 Vice President KAI Daop 9 Jember

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Luluk Zumrotin Nisa'  
 NIM : 212103040002  
 Fakultas : Dakwah  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN WORKLOAD TERHADAP INTENSI PENSIUN DINI PADA PEGAWAI PT KERETA API INDONESIA (Persero) KANTOR PUSAT DAOP 9 JEMBER "

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 JEMBER

a.n. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan,



## SURAT SELESAI PENELITIAN



Nomor : KE.105/III/197/KA-2025  
 Sifat : Terbatas  
 Lampiran : 2 (dua) File

26 Maret 2025

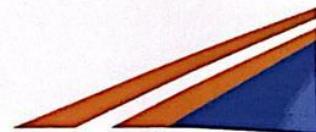
Yth.  
 HENGKY PRASETYO  
 Vice President Daerah Operasi 9 Jember  
 di  
 Tempat

Perihal : Surat Pengantar Pelaksanaan Penelitian a.n Luluk Zumrotin Nisa' di Unit SDM Daop 9 Jember

1. Menunjuk:
  - a. Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. KEP.M/KKE.105/VIII/1/KA2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisisioner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
  - b. Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. UM.202/III/2/KA-2015 tanggal 05 Maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
  - c. Surat dari Universitas KIAI Haji Achmad Siddiq Jember Nomor : B.1394/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/3/2025 tanggal 12 Maret 2025 Perihal Permohonan Tempat Penelitian Skripsi;
  - d. Nota Dinas Internal Nomor 9/KE.105/III/DO.9/2025 tanggal 24 Maret 2025 Perihal Permohonan Surat Pengantar Penelitian Universitas KIAI Haji Achmad Siddiq Jember an Luluk Zumrotin Nisa' Unit SDM.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa/i dari Universitas KIAI Haji Achmad Siddiq Jember untuk melaksanakan Penelitian dengan daftar nama sebagai berikut:

NO	NAMA	NIM	Program Studi	Unit Tujuan	Waktu Pelaksanaan
1	Luluk Zumrotin Nisa'	212103040002	Manajemen Dakwah	SDM	14 April 2025 - 14 Mei 2025

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



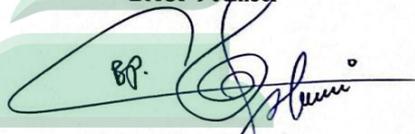
## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian: Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	TTD
1	Senin, 05 Agustus – Jum'at, 06 Desember 2024	Pra Penelitian dan Observasi	
2	Rabu, 12 Maret 2025	Penyerahan surat izin penelitian	
3	Kamis, 08 Mei 2025	Penyebaran kuesioner	
4	Jum'at, 09 Mei 2025	Pengambilan kuesioner	
5	Rabu, 14 Mei 2025	Melengkapi data pendukung penelitian	
6	Jum'at, 16 Mei 2025	Selesai penelitian	
7		Pemberian surat selesai penelitian	

Jember, 20 Mei 2025  
An. Asisten Manajer SDM  
Team Leader Informasi Pekerja  
DAOP 9 Jember

  
**Islami Bima Prasetyo**  
NIPP. 63755

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

### KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja (*Workload*) Terhadap Intensi Pensiun Dini Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember”

Nama : .....

Unit : .....

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

CS = Cukup Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

**Pilih salah satu opsi, lalu (√) untuk mengisi pernyataan**

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
<b>KOMPENSASI (X<sub>1</sub>)</b>						
<i>SALARIES (GAJI)</i>						
1.	Saya menerima gaji pokok yang sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya					
2.	Saya menerima gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup saya sehari-hari					
3.	Saya menerima gaji yang cukup untuk menghidupi keluarga dirumah					
4.	Saya mendapatkan gaji yang sebanding dengan gaji karyawan dengan posisi yang sama di 108 tingkat 108an lain					
<i>INCENTIVES (INSENTIF)</i>						
5.	Saya mendapatkan insentif atau bonus jika mencapai target kerja					
6.	Saya lebih semangat bekerja karena insentif dari Perusahaan					
7.	Saya menerima insentif yang sesuai dengan usaha dan hasil kerja saya					
<i>INSURANCE (ASURANSI)</i>						
8.	Saya mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan					
9.	Saya merasa aman karena terlindungi oleh asuransi dari perusahaan					
10.	Saya dan keluarga merasa terbantu dengan adanya asuransi dari perusahaan					

	saat ada masalah kesehatan					
<b>LEAVE (CUTI)</b>						
11.	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan perusahaan					
12.	Saya mengajukan cuti dan diproses dengan mudah oleh atasan					
13.	Saya bisa istirahat tanpa mengganggu pekerjaan berkat kebijakan cuti dari perusahaan					
<b>BEBAN KERJA (WORKLOAD) (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>TAKS DEMANDS (TUNTUTAN TUGAS)</b>						
14.	Saya kerap diberi tugas dalam jumlah yang banyak					
15.	Saya mengerjakan tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi					
16.	Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terlalu singkat					
17.	Saya sering menerima tugas yang datang secara bersamaan					
18.	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya cukup berat					
<b>EFFORT (UPAYA)</b>						
19.	Saya perlu menggunakan tenaga ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
20.	Saya menggunakan semua kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
21.	Saya sering merasa lelah secara fisik dan mental setelah bekerja					
22.	Saya harus bekerja dengan konsentrasi tinggi agar pekerjaan selesai tepat waktu					
<b>ACTIVITY OR ACCOMPLISHMENT (KEGIATAN ATAU PENCAPAIAN)</b>						
23.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
24.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya					
25.	Saya merasa pencapaian kerja saya sesuai dengan usaha yang saya lakukan					
26.	Saya sering mendapatkan hasil kerja yang sesuai atau melebihi ekspektasi					
<b>WORK-LIFE BALANCE (X<sub>3</sub>)</b>						
<b>TIME BALANCE (KESEIMBANGAN WAKTU)</b>						
27.	Saya bisa membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik					

28.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja tanpa mengganggu waktu bersama keluarga					
29.	Saya masih punya cukup waktu untuk beristirahat di luar jam kerja					
30.	Saya tidak kehilangan waktu untuk diri sendiri karena jadwal kerja					
31.	Saya merasa waktu kerja saya sudah seimbang dengan waktu di luar pekerjaan					
<b>INVOLVEMENT BALANCE (KESEIMBANGAN KETERLIBATAN)</b>						
32.	Saya bisa fokus pada pekerjaan tanpa mengorbankan perhatian saya untuk keluarga atau kehidupan pribadi					
33.	Saya tetap bisa aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan (keluarga, sosial, dan hobi)					
34.	Saya tidak merasa terbebani karena terlalu terikat dengan pekerjaan					
<b>SATISFACTION BALANCE (KESEIMBANGAN KEPUASAN)</b>						
35.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya dan kehidupan pribadi secara bersamaan					
36.	Saya tidak merasa harus memilih antara pekerjaan atau kebahagiaan pribadi					
37.	Saya merasa kehidupan saya berjalan seimbang dan menyenangkan walaupun sambil bekerja					
<b>INTENSI PENSIUN DINI (Y)</b>						
<b>PENSIUN SEBELUM BATAS USIA YANG DITENTUKAN</b>						
38.	Saya pernah berpikir untuk mengambil pensiun dini					
39.	Saya merasa usia bukan hal utama dalam menentukan kapan saya akan pensiun					
40.	Saya mempertimbangkan untuk pensiun dini jika ada kesempatan					
<b>KEBIJAKAN PERUSAHAAN</b>						
41.	Saya terdorong untuk mempertimbangkan pensiun lebih awal karena kebijakan perusahaan					
42.	Saya dapat mengambil pensiun dini dengan mudah karena kebijakan perusahaan					
43.	Saya tertarik mengambil pensiun dini karena kebijakan Perusahaan yang mendukung hal tersebut					

TEKANAN ATAU DORONGAN PERUSAHAAN					
44.	Saya merasakan dorong secara langsung maupun tidak langsung dari Perusahaan untuk mengambil pensiun dini				
45.	Saya merasa ada tekanan dari Perusahaan agar segera pensiun				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R





4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	47
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	57
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	60
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	55
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	4	48

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	4	2	3	5	4	4	2	3	3	5	4	4	48
2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	35
1	3	3	4	2	1	3	3	4	2	2	1	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	52
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	59
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	57
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	39
4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	43

4	3	4	2	5	4	3	4	2	5	5	4	3	48
4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	37
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	47
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	45
4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	58
5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	52
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	53
5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	58
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	58
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	57
5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	55



4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	57
4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	42
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	36
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	44
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	47
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	55
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	49
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	57
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	60
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	57
4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	52
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	55
5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	49
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	31
2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	41

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	32
2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	31
4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	57
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	60
4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	37
4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	37
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	34

4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	52
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
3	2	5	2	5	3	2	5	2	5	2	5	3	44
4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	42
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	42
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55
5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	45
5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	51

**Intensi Pensiun Dini (Y)**

<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Y.7</b>	<b>Y.8</b>	<b>Y.Total</b>
4	2	2	3	4	3	4	3	25
4	3	3	3	4	3	3	4	27
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	4	2	4	5	4	2	4	30
4	3	2	3	4	3	2	3	24
4	4	2	4	4	4	2	4	28
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	3	4	30
5	4	2	5	5	4	2	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	2	4	5	4	2	4	30
4	3	3	4	4	3	3	4	28
3	3	2	3	3	3	2	3	22
4	4	3	4	4	4	3	4	30
5	5	2	4	5	5	2	4	32
5	5	5	3	5	5	5	3	36
4	4	2	4	4	4	2	4	28
4	4	2	4	4	4	2	4	28
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	2	2	2	4	2	2	2	20
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	3	2	4	4	3	2	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	1	1	3	4	1	1	18
5	4	3	5	5	4	3	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	5	5	3	5	5	5	3	36

4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	4	3	3	4	4	28
4	4	3	5	4	4	3	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	4	3	4	4	4	3	4	30
3	3	2	4	3	3	2	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	4	4	4	34
3	4	5	3	3	4	5	3	30
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	3	3	28
5	4	2	4	5	4	2	4	30
5	3	2	4	5	3	2	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	4	3	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	4	4	3	3	28
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	2	4	4	4	2	4	28
4	3	2	3	4	3	2	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	3	5	5	5	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
2	3	3	3	2	3	3	3	22
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	2	4	4	4	2	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	3	4	3	2	3	4	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	2	4	4	2	2	4	24
3	2	1	3	3	2	1	3	18

2	3	2	3	2	3	2	3	20
5	5	3	4	5	5	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	3	4	4	5	3	32
5	4	3	4	5	4	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	4	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	5	2	4	3	5	2	4	28
5	4	3	2	5	4	3	2	28
4	5	3	5	4	5	3	5	34
5	4	2	4	5	4	2	4	30
3	3	2	2	3	3	2	2	20
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	5	2	3	4	5	2	3	28
4	4	5	5	4	4	5	5	36
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	4	4	4	34
3	4	3	4	3	4	3	4	28
5	3	4	4	5	3	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	4	3	3	3	4	26
5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	5	4	4	2	4	28

## TRANSFORMASI DATA

### Kompensasi ( $X_1$ )

#### Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	total X1
1.000	1.000	3.704	1.884	3.693	1.799	2.829	3.704	1.899	3.693	1.000	3.693	1.000	30.899
2.783	2.792	4.873	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	4.873	2.792	4.873	2.806	44.565
2.783	2.792	4.873	2.829	4.873	2.868	2.829	4.889	2.850	4.873	2.792	4.873	2.806	46.930
2.783	1.871	4.873	1.884	4.873	2.868	1.884	4.889	1.899	4.873	1.871	4.873	2.806	42.248
4.121	4.010	3.704	4.057	3.693	4.211	4.057	3.704	4.073	3.693	4.010	3.693	4.136	51.162
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
1.754	1.871	2.706	1.884	2.691	1.799	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	1.775	28.210
4.121	2.792	4.873	2.829	4.873	4.211	2.829	4.889	2.850	4.873	2.792	4.873	4.136	50.942
4.121	4.010	2.706	4.057	2.691	4.211	4.057	2.691	4.073	2.691	4.010	2.691	4.136	46.146
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	1.871	4.873	1.884	4.873	2.868	1.884	4.889	1.899	4.873	1.871	4.873	2.806	42.248
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	2.792	4.873	2.829	4.873	4.211	2.829	4.889	2.850	4.873	2.792	4.873	4.136	50.942
4.121	4.010	3.704	4.057	3.693	4.211	4.057	3.704	4.073	3.693	4.010	3.693	4.136	51.162
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
2.783	1.871	1.731	1.884	1.731	2.868	1.884	1.731	1.899	1.731	1.871	1.731	2.806	26.519
4.121	2.792	2.706	2.829	2.691	4.211	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	4.136	40.032
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	1.871	4.873	1.884	4.873	2.868	1.884	4.889	1.899	4.873	1.871	4.873	2.806	42.248
1.754	1.871	3.704	1.884	3.693	1.799	1.884	3.704	1.899	3.693	1.871	3.693	1.775	33.227

2.783	2.792	4.873	2.829	4.873	2.868	2.829	4.889	2.850	4.873	2.792	4.873	2.806	46.930
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	4.010	3.704	4.057	3.693	2.868	4.057	3.704	4.073	3.693	4.010	3.693	2.806	47.150
2.783	2.792	1.731	2.829	1.731	2.868	2.829	1.731	2.850	1.731	2.792	1.731	2.806	31.202
2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
1.000	1.000	3.704	1.000	3.693	1.000	1.000	3.704	1.000	3.693	1.000	3.693	1.000	26.488
4.121	2.792	3.704	2.829	3.693	4.211	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	4.136	45.049
1.754	1.871	2.706	1.884	2.691	1.799	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	1.775	28.210
2.783	4.010	3.704	4.057	3.693	2.868	4.057	3.704	4.073	3.693	4.010	3.693	2.806	47.150
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
1.754	1.871	3.704	1.884	3.693	1.799	1.884	3.704	1.899	3.693	1.871	3.693	1.775	33.227
2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
2.783	1.871	3.704	1.884	3.693	2.868	1.884	3.704	1.899	3.693	1.871	3.693	2.806	36.354
2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
1.754	4.010	2.706	4.057	2.691	1.799	4.057	2.691	4.073	2.691	4.010	2.691	1.775	39.006
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	4.010	2.706	4.057	2.691	4.211	4.057	2.691	4.073	2.691	4.010	2.691	4.136	46.146
1.754	2.792	3.704	2.829	3.693	1.799	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	1.775	37.909
2.783	4.010	3.704	4.057	3.693	2.868	4.057	3.704	4.073	3.693	4.010	3.693	2.806	47.150
4.121	4.010	3.704	4.057	3.693	4.211	4.057	3.704	4.073	3.693	4.010	3.693	4.136	51.162

2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
1.754	1.871	2.706	1.884	2.691	1.799	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	1.775	28.210
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	1.871	3.704	1.884	3.693	2.868	1.884	3.704	1.899	3.693	1.871	3.693	2.806	36.354
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	2.792	3.704	2.829	3.693	4.211	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	4.136	45.049
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	2.792	4.873	2.829	4.873	2.868	2.829	4.889	2.850	4.873	2.792	4.873	2.806	46.930
2.783	1.871	4.873	1.884	4.873	2.868	1.884	4.889	1.899	4.873	1.871	4.873	2.806	42.248
1.000	2.792	3.704	2.829	3.693	1.000	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	1.000	35.580
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	1.871	4.873	1.884	4.873	4.211	1.884	4.889	1.899	4.873	1.871	4.873	4.136	46.260
4.121	2.792	2.706	2.829	2.691	4.211	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	4.136	40.032
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
1.754	1.871	2.706	1.884	2.691	1.799	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	1.775	28.210
1.754	1.871	2.706	1.884	2.691	1.799	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	1.775	28.210
4.121	2.792	3.704	2.829	3.693	4.211	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	4.136	45.049
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
1.754	4.010	2.706	4.057	2.691	1.799	4.057	2.691	4.073	2.691	4.010	2.691	1.775	39.006
2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
1.000	1.000	2.706	1.000	2.691	1.000	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	21.472
1.000	1.871	3.704	1.884	3.693	1.000	1.884	3.704	1.899	3.693	1.871	3.693	1.000	30.898

4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	2.792	3.704	2.829	3.693	4.211	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	4.136	45.049
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	1.000	1.731	1.000	1.731	2.868	1.000	1.731	1.000	1.731	1.000	1.731	2.806	22.109
1.000	1.000	2.706	1.000	2.691	1.000	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	21.472
2.783	1.000	2.706	1.000	2.691	2.868	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	2.691	2.806	26.928
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	2.792	3.704	2.829	3.693	4.211	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	4.136	45.049
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	2.792	4.873	2.829	4.873	2.868	2.829	4.889	2.850	4.873	2.792	4.873	2.806	46.930
4.121	4.010	3.704	4.057	3.693	4.211	4.057	3.704	4.073	3.693	4.010	3.693	4.136	51.162
2.783	1.871	1.731	1.884	1.731	2.868	1.884	1.731	1.899	1.731	1.871	1.731	2.806	26.519
2.783	1.000	2.706	1.000	2.691	2.868	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	2.691	2.806	26.928
1.754	1.000	2.706	1.000	2.691	1.799	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	2.691	1.775	23.800
2.783	1.871	4.873	1.884	4.873	2.868	1.884	4.889	1.899	4.873	1.871	4.873	2.806	42.248

2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
1.754	1.000	4.873	1.000	4.873	1.799	1.000	4.889	1.000	4.873	1.000	4.873	1.775	34.710
2.783	1.000	2.706	1.000	2.691	2.868	1.000	2.691	1.000	2.691	1.000	2.691	2.806	26.928
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	1.871	2.706	1.884	2.691	2.868	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	2.806	31.338
2.783	1.871	2.706	1.884	2.691	2.868	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	2.806	31.338
2.783	2.792	2.706	2.829	2.691	2.868	2.829	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	36.020
4.121	2.792	3.704	2.829	3.693	4.211	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	4.136	45.049
4.121	4.010	1.000	4.057	1.000	4.211	4.057	1.000	4.073	1.000	4.010	1.000	4.136	37.674
2.783	2.792	3.704	2.829	3.693	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	2.792	3.693	2.806	41.037
2.783	1.871	2.706	1.884	2.691	2.868	1.884	2.691	1.899	2.691	1.871	2.691	2.806	31.338
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
2.783	1.871	2.706	2.829	2.691	2.868	1.884	2.691	2.850	2.691	2.792	2.691	2.806	34.154
4.121	4.010	3.704	4.057	3.693	4.211	4.057	3.704	1.899	3.693	4.010	3.693	4.136	48.988
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	4.010	4.873	4.057	4.873	4.211	4.057	4.889	4.073	4.873	4.010	4.873	4.136	57.056
4.121	2.792	2.706	2.829	4.873	2.868	2.829	3.704	2.850	3.693	1.871	3.693	1.775	40.606

**Beban kerja (*workload*) ( $X_2$ )**

**Successive Interval**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	total X2
3.276	3.339	2.064	1.821	1.932	3.276	3.349	2.064	2.876	1.988	3.074	3.312	3.373	35.745
4.681	4.708	3.227	2.901	3.101	4.681	4.722	3.237	2.876	3.127	3.074	4.708	3.373	48.416
4.681	3.339	3.227	2.901	4.470	4.681	3.349	3.237	2.876	4.470	4.470	4.708	3.373	49.782
3.276	4.708	3.227	1.821	4.470	3.276	4.722	3.237	2.876	4.470	4.470	3.312	4.737	48.604
4.681	4.708	3.227	4.241	3.101	4.681	4.722	3.237	4.241	3.127	3.074	2.109	4.737	49.885
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	4.557	2.901	4.470	3.276	3.349	4.573	2.876	4.470	4.470	3.312	3.373	48.244
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	3.227	4.241	4.470	4.681	3.349	3.237	4.241	4.470	4.470	4.708	3.373	53.857
2.075	3.339	3.227	2.901	3.101	2.075	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	2.109	3.373	37.863
3.276	3.339	3.227	2.901	4.470	4.681	3.349	3.237	2.876	4.470	4.470	4.708	3.373	48.378
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	3.339	2.064	4.241	3.101	4.681	3.349	2.064	4.241	3.127	3.074	4.708	3.373	46.042
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	1.988	3.074	3.312	3.373	40.329
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	2.064	2.901	3.101	3.276	3.349	2.064	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	39.132
3.276	3.339	3.227	4.241	3.101	3.276	3.349	3.237	4.241	3.127	3.074	3.312	3.373	44.174
3.276	3.339	2.064	1.821	3.101	3.276	3.349	2.064	1.777	3.127	3.074	3.312	3.373	36.952
3.276	2.117	4.557	4.241	3.101	3.276	2.117	4.573	4.241	3.127	3.074	3.312	2.147	43.159
3.276	3.339	3.227	2.901	1.932	3.276	3.349	3.237	2.876	1.988	1.871	3.312	3.373	37.958
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260

4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	3.339	4.557	2.901	4.470	4.681	3.349	4.573	2.876	4.470	4.470	4.708	3.373	52.449
3.276	3.339	2.064	2.901	3.101	3.276	3.349	2.064	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	39.132
3.276	4.708	4.557	4.241	4.470	3.276	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	3.312	4.737	55.055
4.681	4.708	3.227	2.901	3.101	4.681	4.722	3.237	2.876	3.127	3.074	4.708	4.737	49.779
3.276	4.708	3.227	2.901	3.101	3.276	4.722	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	4.737	45.575
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	3.227	4.241	4.470	4.681	4.722	3.237	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	56.594
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	1.000	3.227	2.901	3.101	3.276	1.000	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	1.000	34.407
4.681	4.708	3.227	2.901	3.101	4.681	4.722	3.237	2.876	3.127	3.074	4.708	4.737	49.779
3.276	4.708	3.227	4.241	4.470	3.276	4.722	3.237	4.241	4.470	4.470	3.312	4.737	52.389
2.075	3.339	3.227	2.901	4.470	2.075	3.349	3.237	2.876	4.470	4.470	2.109	3.373	41.973
4.681	3.339	3.227	2.901	3.101	4.681	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	4.708	3.373	45.673
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	2.117	2.064	1.821	3.101	3.276	2.117	2.064	1.777	3.127	3.074	3.312	2.147	33.271
4.681	3.339	3.227	2.901	3.101	4.681	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	4.708	3.373	45.673
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	1.821	1.932	3.276	3.349	3.237	1.777	1.988	1.871	3.312	3.373	35.778

3.276	4.708	3.227	2.901	3.101	3.276	4.722	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	4.737	45.575
2.075	3.339	3.227	2.901	3.101	2.075	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	2.109	3.373	37.863
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	4.708	4.557	2.901	1.932	4.681	4.722	4.573	2.876	1.988	1.871	4.708	4.737	48.935
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	2.901	1.932	4.681	4.722	4.573	2.876	1.988	1.871	4.708	4.737	48.935
4.681	4.708	4.557	2.901	3.101	4.681	4.722	4.573	2.876	3.127	3.074	4.708	4.737	52.445
3.276	3.339	2.064	2.901	3.101	3.276	3.349	2.064	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	39.132
4.681	3.339	3.227	2.901	3.101	4.681	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	4.708	3.373	45.673
3.276	2.117	3.227	1.821	1.932	3.276	2.117	3.237	1.777	1.988	1.871	3.312	2.147	32.097
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	3.339	4.557	2.901	4.470	3.276	3.349	4.573	2.876	4.470	4.470	3.312	3.373	48.244
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
2.075	2.117	2.064	1.821	1.932	2.075	2.117	2.064	1.777	1.988	1.871	2.109	2.147	26.155
2.075	4.708	3.227	2.901	3.101	2.075	4.722	3.237	2.876	3.127	3.074	2.109	4.737	41.969
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
2.075	2.117	4.557	4.241	1.932	2.075	2.117	4.573	4.241	1.988	1.871	2.109	2.147	36.043
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
2.075	3.339	2.064	1.821	4.470	2.075	3.349	2.064	1.777	4.470	4.470	2.109	3.373	37.457
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260

4.681	4.708	4.557	4.241	3.101	4.681	4.722	4.573	4.241	3.127	3.074	4.708	4.737	55.151
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	3.339	3.227	2.901	4.470	3.276	3.349	3.237	2.876	4.470	4.470	3.312	3.373	45.578
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	3.339	3.227	1.000	1.932	4.681	3.349	3.237	1.000	1.988	1.871	4.708	3.373	38.385
1.476	2.117	1.000	1.000	3.101	1.476	2.117	1.000	1.000	3.127	3.074	1.476	2.147	24.109
1.000	2.117	2.064	2.901	1.000	1.000	2.117	2.064	2.876	1.000	1.000	1.000	2.147	22.284
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	3.339	3.227	2.901	1.932	4.681	3.349	3.237	2.876	1.988	1.871	4.708	3.373	42.162
3.276	3.339	4.557	4.241	4.470	3.276	3.349	4.573	4.241	4.470	4.470	3.312	3.373	50.949
3.276	3.339	3.227	4.241	4.470	3.276	3.349	3.237	4.241	4.470	4.470	3.312	3.373	48.283
3.276	3.339	3.227	1.821	3.101	3.276	3.349	3.237	1.777	3.127	3.074	3.312	3.373	39.289
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	2.901	4.470	4.681	4.722	4.573	2.876	4.470	4.470	4.708	4.737	56.555
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	3.227	4.241	4.470	4.681	4.722	3.237	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	56.594
3.276	3.339	2.064	2.901	3.101	3.276	3.349	2.064	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	39.132
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
2.075	2.117	1.000	2.901	1.932	2.075	2.117	1.000	2.876	1.988	1.871	2.109	2.147	26.208
3.276	2.117	2.064	1.000	3.101	3.276	2.117	2.064	1.000	3.127	3.074	3.312	2.147	31.674
3.276	2.117	3.227	1.000	4.470	3.276	2.117	3.237	1.000	4.470	4.470	3.312	2.147	38.120
3.276	2.117	2.064	1.000	1.000	3.276	2.117	2.064	1.000	1.000	1.000	3.312	2.147	25.372
3.276	2.117	3.227	1.821	3.101	3.276	2.117	3.237	1.777	3.127	3.074	3.312	2.147	35.608
2.075	3.339	2.064	1.821	3.101	2.075	3.349	2.064	1.777	3.127	3.074	2.109	3.373	33.347

3.276	4.708	2.064	1.821	3.101	3.276	4.722	2.064	1.777	3.127	3.074	3.312	4.737	41.059
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	4.708	2.064	4.241	4.470	3.276	4.722	2.064	4.241	4.470	4.470	3.312	4.737	50.053
4.681	2.117	4.557	1.821	3.101	4.681	2.117	4.573	1.777	3.127	3.074	4.708	2.147	42.479
4.681	3.339	4.557	2.901	3.101	4.681	3.349	4.573	2.876	3.127	3.074	4.708	3.373	48.339
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
3.276	4.708	4.557	2.901	4.470	3.276	4.722	4.573	2.876	4.470	4.470	3.312	4.737	52.350
3.276	3.339	3.227	2.901	3.101	3.276	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	3.312	3.373	41.468
4.681	3.339	3.227	2.901	3.101	4.681	3.349	3.237	2.876	3.127	3.074	4.708	3.373	45.673
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
3.276	3.339	2.064	2.901	4.470	3.276	3.349	2.064	2.876	4.470	4.470	3.312	3.373	43.241
4.681	3.339	4.557	1.821	4.470	4.681	3.349	4.573	1.777	4.470	4.470	4.708	3.373	50.269
3.276	4.708	3.227	2.901	4.470	3.276	4.722	3.237	2.876	4.470	4.470	3.312	4.737	49.684
3.276	4.708	3.227	4.241	3.101	3.276	4.722	3.237	4.241	3.127	3.074	3.312	4.737	48.280
4.681	3.339	4.557	2.901	3.101	4.681	3.349	4.573	2.876	1.988	3.074	4.708	3.373	47.200
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	3.237	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	57.925
4.681	3.339	4.557	2.901	4.470	3.276	3.349	4.573	2.876	4.470	4.470	3.312	2.147	48.422
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	4.708	4.737	59.260
4.681	4.708	4.557	4.241	4.470	4.681	4.722	4.573	4.241	4.470	4.470	3.312	4.737	57.864
3.276	4.708	3.227	4.241	1.932	3.276	4.722	3.237	4.241	1.988	3.074	3.312	4.737	45.972

### intensi Pensiun Dini (Y)

#### Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	total Y1
3.059	1.000	2.214	2.533	3.058	2.136	3.734	2.515	20.249
3.059	2.073	3.017	2.533	3.058	2.136	3.007	3.691	22.574
4.365	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	28.731
3.059	3.175	4.793	3.691	3.058	3.274	4.793	3.691	29.534
4.365	3.175	2.214	3.691	4.379	3.274	2.214	3.691	27.004
3.059	2.073	2.214	2.533	3.058	2.136	2.214	2.515	19.803
3.059	3.175	2.214	3.691	3.058	3.274	2.214	3.691	24.376
4.365	3.175	3.744	5.012	4.379	3.274	3.734	5.031	32.713
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
4.365	3.175	2.214	5.012	4.379	3.274	2.214	5.031	29.664
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	3.175	4.793	5.012	4.379	3.274	4.793	5.031	34.821
4.365	4.444	3.744	5.012	4.379	4.554	3.734	5.031	35.261
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	3.175	2.214	3.691	4.379	3.274	2.214	3.691	27.004
3.059	2.073	3.017	3.691	3.058	2.136	3.007	3.691	23.732
1.977	2.073	2.214	2.533	1.954	2.136	2.214	2.515	17.616
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
4.365	4.444	2.214	3.691	4.379	4.554	2.214	3.691	29.552
4.365	4.444	4.793	2.533	4.379	4.554	4.793	2.515	32.376
3.059	3.175	2.214	3.691	3.058	3.274	2.214	3.691	24.376
3.059	3.175	2.214	3.691	3.058	3.274	2.214	3.691	24.376
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	4.444	3.744	3.691	3.058	4.554	3.734	3.691	29.974
3.059	2.073	3.744	3.691	3.058	2.136	3.734	3.691	25.186
3.059	1.000	2.214	1.661	3.058	1.000	2.214	1.661	15.868
3.059	2.073	3.744	3.691	3.058	2.136	3.734	3.691	25.186
3.059	2.073	2.214	3.691	3.058	2.136	2.214	3.691	22.136
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
1.977	3.175	1.000	1.000	1.954	3.274	1.000	1.000	14.380
4.365	3.175	3.017	5.012	4.379	3.274	3.007	5.031	31.260
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
3.059	4.444	3.744	3.691	3.058	4.554	3.734	3.691	29.974
3.059	2.073	3.017	2.533	3.058	2.136	3.007	2.515	21.399
3.059	3.175	4.793	3.691	3.058	3.274	4.793	3.691	29.534

4.365	4.444	4.793	2.533	4.379	4.554	4.793	2.515	32.376
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
1.977	2.073	3.744	3.691	1.954	2.136	3.734	3.691	22.999
3.059	3.175	3.017	5.012	3.058	3.274	3.007	5.031	28.632
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	4.444	3.744	5.012	4.379	4.554	3.734	5.031	35.261
4.365	4.444	3.744	5.012	4.379	4.554	3.734	5.031	35.261
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
1.977	2.073	2.214	3.691	1.954	2.136	2.214	3.691	19.950
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
1.977	3.175	3.744	3.691	1.954	3.274	3.734	3.691	25.240
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	3.175	3.744	3.691	4.379	3.274	3.734	3.691	30.053
1.977	3.175	4.793	2.533	1.954	3.274	4.793	2.515	25.014
1.977	3.175	3.744	3.691	1.954	3.274	3.734	3.691	25.240
3.059	3.175	3.017	2.533	3.058	3.274	3.007	2.515	23.639
4.365	3.175	2.214	3.691	4.379	3.274	2.214	3.691	27.004
4.365	2.073	2.214	3.691	4.379	2.136	2.214	3.691	24.764
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	2.073	3.017	2.533	3.058	2.136	3.007	2.515	21.399
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
3.059	3.175	3.017	2.533	3.058	3.274	3.007	2.515	23.639
4.365	3.175	3.744	3.691	4.379	3.274	3.734	3.691	30.053
3.059	3.175	2.214	3.691	3.058	3.274	2.214	3.691	24.376
3.059	2.073	2.214	2.533	3.058	2.136	2.214	2.515	19.803
1.977	2.073	3.017	2.533	1.954	2.136	3.007	2.515	19.213
4.365	4.444	4.793	2.533	4.379	4.554	4.793	2.515	32.376
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	2.073	3.744	3.691	3.058	2.136	3.734	3.691	25.186
1.000	2.073	3.017	2.533	1.000	2.136	3.007	2.515	17.282
4.365	4.444	4.793	3.691	4.379	4.554	4.793	3.691	34.710
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
3.059	3.175	2.214	3.691	3.058	3.274	2.214	3.691	24.376
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
1.000	2.073	3.744	2.533	1.000	2.136	3.734	2.515	18.735
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
3.059	1.000	2.214	3.691	3.058	1.000	2.214	3.691	19.927

1.977	1.000	1.000	2.533	1.954	1.000	1.000	2.515	12.979
1.000	2.073	2.214	2.533	1.000	2.136	2.214	2.515	15.686
4.365	4.444	3.017	3.691	4.379	4.554	3.007	3.691	31.148
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	3.175	4.793	2.533	3.058	3.274	4.793	2.515	27.200
4.365	3.175	3.017	3.691	4.379	3.274	3.007	3.691	28.600
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
1.977	2.073	3.017	2.533	1.954	2.136	3.007	2.515	19.213
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	2.073	3.744	2.533	3.058	2.136	3.734	2.515	22.852
1.977	2.073	3.017	2.533	1.954	2.136	3.007	2.515	19.213
1.977	4.444	2.214	3.691	1.954	4.554	2.214	3.691	24.739
4.365	3.175	3.017	1.661	4.379	3.274	3.007	1.661	24.540
3.059	4.444	3.017	5.012	3.058	4.554	3.007	5.031	31.181
4.365	3.175	2.214	3.691	4.379	3.274	2.214	3.691	27.004
1.977	2.073	2.214	1.661	1.954	2.136	2.214	1.661	15.890
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
3.059	3.175	3.017	3.691	3.058	3.274	3.007	3.691	25.973
3.059	4.444	2.214	2.533	3.058	4.554	2.214	2.515	24.591
3.059	3.175	4.793	5.012	3.058	3.274	4.793	5.031	32.193
1.977	3.175	3.017	3.691	1.954	3.274	3.007	3.691	23.786
3.059	3.175	3.744	3.691	3.058	3.274	3.734	3.691	27.426
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	3.175	3.744	3.691	4.379	3.274	3.734	3.691	30.053
1.977	3.175	3.017	3.691	1.954	3.274	3.007	3.691	23.786
4.365	2.073	3.744	3.691	4.379	2.136	3.734	3.691	27.813
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
1.977	2.073	3.017	3.691	1.954	2.136	3.007	3.691	21.546
4.365	4.444	3.744	3.691	4.379	4.554	3.734	3.691	32.602
4.365	3.175	3.744	3.691	4.379	3.274	3.734	3.691	30.053
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
4.365	4.444	4.793	5.012	4.379	4.554	4.793	5.031	37.369
1.977	2.073	3.017	5.012	3.058	3.274	2.214	3.691	24.315

## HASIL OLAH DATA (SPSS) FREKUENSI RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	37	29,1	29,1	29,1
	30 - 35 Tahun	48	37,8	37,8	66,9
	35 - 40 Tahun	9	7,1	7,1	74,0
	> 40 tahun	33	26,0	26,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**JK**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	91	71,7	71,7	71,7
	Perempuan	36	28,3	28,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

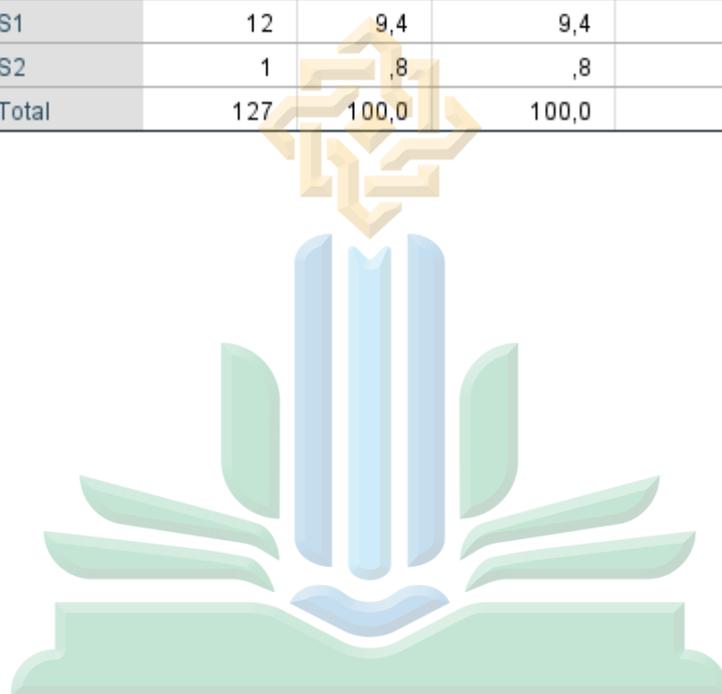
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**MK**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	12	9,4	9,4	9,4
	5 - 10 tahun	25	19,7	19,7	29,1
	10 - 15 tahun	25	19,7	19,7	48,8
	15 - 20 tahun	35	27,6	27,6	76,4
	> 20 tahun	4	3,1	3,1	79,5
	6	26	20,5	20,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	6	4,7	4,7	4,7
	SLTP/SLTA	100	78,7	78,7	83,5
	D3	8	6,3	6,3	89,8
	S1	12	9,4	9,4	99,2
	S2	1	,8	,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Uji Validitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)

		Correlations													
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113	Total_x1
X11	Pearson Correlation	1	.562**	.633**	.427**	.438**	.984**	.553**	.625**	.425**	.422**	.440**	.945**	.525**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X12	Pearson Correlation	.562**	1	.507**	.620**	.522**	.562**	.991**	.498**	.638**	.519**	.543**	.524**	.975**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X13	Pearson Correlation	.633**	.507**	1	.566**	.495**	.617**	.512**	.992**	.556**	.474**	.486**	.607**	.497**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X14	Pearson Correlation	.427**	.620**	.566**	1	.486**	.427**	.610**	.556**	.987**	.478**	.494**	.387**	.609**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X15	Pearson Correlation	.438**	.522**	.495**	.486**	1	.438**	.512**	.486**	.486**	.985**	.984**	.433**	.499**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X16	Pearson Correlation	.984**	.562**	.617**	.427**	.438**	1	.553**	.609**	.425**	.422**	.440**	.961**	.542**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X17	Pearson Correlation	.553**	.991**	.512**	.610**	.512**	.553**	1	.503**	.628**	.508**	.533**	.514**	.983**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X18	Pearson Correlation	.625**	.498**	.992**	.556**	.486**	.609**	.503**	1	.546**	.465**	.477**	.598**	.488**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X19	Pearson Correlation	.425**	.638**	.556**	.987**	.486**	.425**	.628**	.546**	1	.479**	.510**	.386**	.627**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X110	Pearson Correlation	.422**	.519**	.474**	.478**	.985**	.422**	.508**	.465**	.479**	1	.970**	.416**	.496**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X111	Pearson Correlation	.440**	.543**	.486**	.494**	.984**	.440**	.533**	.477**	.510**	.970**	1	.435**	.521**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X112	Pearson Correlation	.945**	.524**	.607**	.387**	.433**	.961**	.514**	.598**	.386**	.416**	.435**	1	.502**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X113	Pearson Correlation	.525**	.975**	.497**	.609**	.499**	.542**	.983**	.488**	.627**	.496**	.521**	.502**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Total_x1	Pearson Correlation	.785**	.829**	.785**	.759**	.763**	.785**	.823**	.775**	.764**	.749**	.769**	.758**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	13

### Uji Validitas Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations													Total_x2
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X213	Total_x2
X21	Pearson Correlation	1	.681**	.373**	.668**	.397**	.987**	.645**	.389**	.649**	.385**	.670**	.385**	.975**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X22	Pearson Correlation	.681**	1	.406**	.990**	.408**	.676**	.980**	.410**	.970**	.408**	.990**	.408**	.678**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X23	Pearson Correlation	.373**	.406**	1	.404**	.974**	.395**	.414**	.990**	.404**	.995**	.406**	.995**	.394**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X24	Pearson Correlation	.668**	.990**	.404**	1	.406**	.674**	.990**	.408**	.980**	.406**	.990**	.406**	.665**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X25	Pearson Correlation	.397**	.408**	.974**	.406**	1	.395**	.417**	.995**	.406**	.989**	.988**	.989**	.372**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X26	Pearson Correlation	.987**	.676**	.395**	.674**	.395**	1	.662**	.399**	.655**	.395**	.676**	.395**	.988**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X27	Pearson Correlation	.645**	.980**	.414**	.990**	.417**	.662**	1	.419**	.969**	.417**	.970**	.417**	.642**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X28	Pearson Correlation	.389**	.410**	.990**	.408**	.995**	.399**	.419**	1	.408**	.995**	.400**	.995**	.387**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X29	Pearson Correlation	.649**	.970**	.404**	.980**	.406**	.655**	.969**	.408**	1	.406**	.970**	.406**	.646**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X210	Pearson Correlation	.385**	.408**	.995**	.406**	.989**	.395**	.417**	.995**	.406**	1	.398**	1.000**	.383**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X211	Pearson Correlation	.670**	.990**	.406**	.990**	.388**	.676**	.970**	.400**	.970**	.398**	1	.398**	.689**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X212	Pearson Correlation	.385**	.408**	.995**	.406**	.989**	.395**	.417**	.995**	.406**	1.000**	.398**	1	.383**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
X213	Pearson Correlation	.975**	.678**	.394**	.665**	.372**	.988**	.642**	.387**	.646**	.383**	.689**	.383**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Total_x2	Pearson Correlation	.770**	.860**	.780**	.858**	.779**	.779**	.854**	.784**	.847**	.783**	.854**	.783**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	13

### Uji validitas Intensi Pensiun Dini (Y)

		Correlations								
		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total_y
Y11	Pearson Correlation	1	.596**	.420**	.527**	.986**	.594**	.428**	.548**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y12	Pearson Correlation	.596**	1	.574**	.562**	.591**	.987**	.547**	.570**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y13	Pearson Correlation	.420**	.574**	1	.511**	.416**	.569**	.984**	.518**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y14	Pearson Correlation	.527**	.562**	.511**	1	.548**	.578**	.483**	.987**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y15	Pearson Correlation	.986**	.591**	.416**	.548**	1	.602**	.415**	.555**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y16	Pearson Correlation	.594**	.987**	.569**	.578**	.602**	1	.550**	.572**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y17	Pearson Correlation	.428**	.547**	.984**	.483**	.415**	.550**	1	.499**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Y18	Pearson Correlation	.548**	.570**	.518**	.987**	.555**	.572**	.499**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Total_y	Pearson Correlation	.765**	.831**	.822**	.791**	.766**	.834**	.810**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji reliabilitas Intensi Pensiun Dini (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	8

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.60472924
Most	Extreme Absolute	.077
Differences	Positive	.069
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.156	.219		.715	.476
	rata_x1	.123	.073	.214	1.675	.096
	rata_x2	-.072	.059	-.157	-1.230	.221

a. Dependent Variable: abs\_resid

### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	rata_x1	.482	2.076
	rata_x2	.482	2.076

a. Dependent Variable: rata\_y

### Uji Autokolerasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.449	.50624	1.957

a. Predictors: (Constant), rata\_x2, rata\_x1

b. Dependent Variable: rata\_y

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## UJI HIPOTESIS

### Uji parsial (t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.047	.350		2.994	.003
	rata_x1	-.147	.124	-.120	-1.190	.236
	rata_x2	.593	.094	.601	6.304	.000

a. Dependent Variable: rata\_y

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.449	.50624

a. Predictors: (Constant), rata\_x2, rata\_x1

## REGRESI LINIER BERGANDA

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.047	.350		2.994	.003
	rata_x1	-.147	.124	-.120	-1.190	.236
	rata_x2	.593	.094	.601	6.304	.000

a. Dependent Variable: rata\_y

**DOKUMENTASI  
PRA PENELITIAN/OBSERVASI**



Kunjungan Kantor Pusat DAOP 2 Bandung



Diklap Kepala Stasiun se-DAOP 9 Jember



Sharing Section Bersama Asisten Manajer Unit SDM DAOP 9 Jember

**PENYERAHAN SURAT IZIN PENELITIAN**



Penyerahan surat izin penelitian



Penyerahan surat selesai penelitian

**Pendistribusian dan pengisian kuesioner oleh pegawai PT KAI DAOP 9**



**BIODATA PENULIS**

Nama : Luluk Zumrotin Nisa'  
 Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 26 Maret 2003  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Butoh rejo, Sidogembul, Sukodadi, Lamongan,  
 Jawa Timur.  
 Email : lulukzn2603@gmail.com  
 Riwayat Pendidikan  
     SD/MI : MI Choiriyah Sidogembul  
     SMP/MTS : MTs. Putra Putri Simo Lamongan  
     SMA/SMK : MA. Matholi'ul Anwar Lamongan  
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq  
 Jember  
 Pengalaman Organisasi  
     HMPS MD : Bendahara Umum