

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT.ANUGERAH SUMBER KARYA
LESTARI SEMARANG**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program S1 Ilmu Ekonomi

Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

YOEL MARCELLINO

12211496

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

SEMARANG

2025

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. ANUGERAH SUMBER KARYA
LESTARI (5th AVENUE) SEMARANG**

YOEL MARCELLINO

12211496

Program Studi Manajemen STIE BANK BPD JATENG

yoelmarcellino@icloud.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention di PT. Anugerah Sumber Karya Lestari . Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Dimana variable diukur menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan sebaran, dengan responden karyawan yang berjumlah 134 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis diantaranya adalah, uji klasik, analisis regresi linear berganda dan uji kelayakan model. Analisis dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: kompensasi, beban kerja dan gaya kepemimpinan dan turnover intention

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and workload and leadership style on turnover intention at PT. Anugerah Sumber Karya Lestari . In this study using quantitative methods, where variables are measured using a Likert scale. Data collection techniques through the distribution of questionnaires using distribution, with 134 employee respondents. In this study used analysis methods including, classical tests, multiple linear regression analysis and model feasibility tests. The analysis was carried out using the IBM SPSS application. The results showed that compensation and workload, leadership style had a significant effect on turnover intention.

Keywords: compensation, workload and leadership style and turnover intention

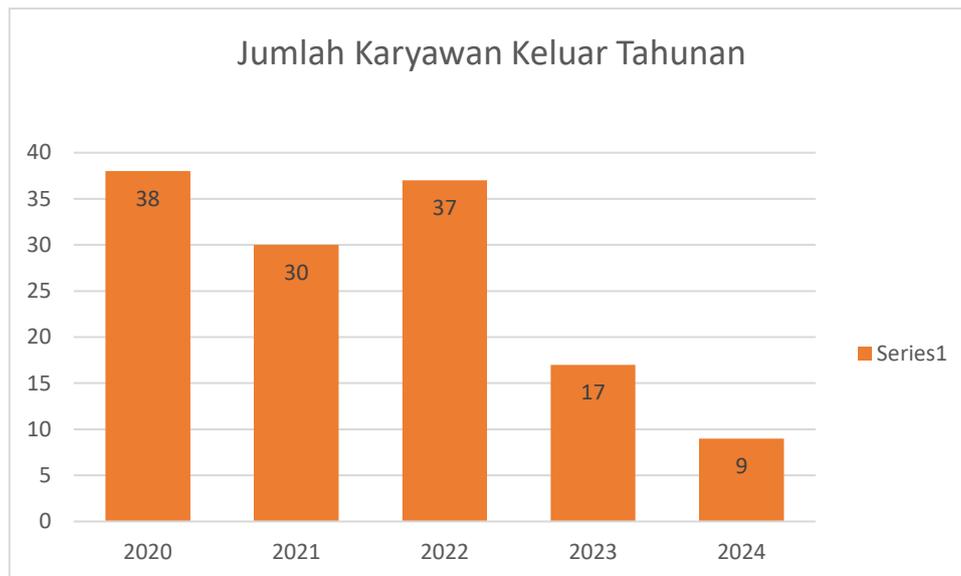
1. Pendahuluan

Pesatnya kemajuan teknologi saat masa globalisasi sekarang memicu persaingan bisnis antar Perusahaan di Indonesia. Hal ini tersebut menciptakan persaingan bisnis yang lebih kompetitif pada semua sektor Perusahaan tidak terkecuali pada sektor *food and beverage*. Untuk dapat bertahan menjadi yang terbaik, setiap Perusahaan harus menerapkan berbagai strategi supaya mampu mencapai tujuan perusahaan. Industri F&B mempunyai potensi perkembangan yang signifikan karena melimpahnya sumber daya alam dan tingginya permintaan domestik. Seiring berkembangnya pertumbuhan industri F&B yang meningkat, persaingan dalam industri akan semakin ketat sehingga diperlukan pengelolaan, pengawasan, dan penanganan secara tepat agar kinerja dan prospek perusahaan semakin baik. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan perlu merencanakan dan mengetahui kebutuhan jumlah tenaga kerja bagi perusahaan dan kompetensi yang dibutuhkan dari tenaga kerja tersebut.

Manajemen sumber daya manusia mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang berdampak langsung pada sumber daya manusia yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan turnover. Saat ini turnover telah menjadi masalah serius bagi perusahaan. turnover intention disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Fenomena turnover yang turun ini terjadi pada PT. Anugerah Sumber Karya Lestari merupakan kompensasi yang terjadi di perusahaan ini yaitu kompensasi dimana gaji dan kompensasi yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapannya, apabila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada beban pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja dan mencerminkan sikap dan gaya kepemimpinan dalam mengorganisasikan perusahaan

Menurut Attallah (2024) *turnover intention* adalah dimana seorang karyawan memiliki niat atau kecenderungan untuk berpindah atau keluar dalam hal bekerja, juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu kemampuan perusahaan atau pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan dalam bekerja, dan dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain. Setiap individu biasanya didasarkan oleh hal yang serupa, akan tetapi proses mereka memutuskan untuk benar-benar keluar dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus berusaha mengetahui kebutuhan, keinginan dari karyawannya agar tetap bertahan di perusahaan. Menurut Syazwani (2024) adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang ditempat lain.



Gambar 1. Jumlah Karyawan Keluar Tahunan
 Sumber: data PT. Anugerah Sumber Karya Lestari Semarang, 2024

Dari tabel 1.1 dapat di lihat bahwa pekerja di periode 2024 PT. Anugerah Sumber Karya Lestari Semarang mengalami penurunan karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan. Turunnya persentase karyawan meninggalkan perusahaan berada di tahun 2024 di sebabkan oleh adanya kompensasi dan gaya kepemimpinan yang lebih baik dan dimana tahun sebelumnya terdapat naik turunnya presentase karyawan yang meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan akan keluarnya karyawan di tahun 2024 secara signifikan.

Salah satu faktor yang mendorong *turnover* dapat turun menurut (Amri, Syaiful, Rosyia Wardani, 2021) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas Perusahaan saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standart yang di minta organisasi oleh karena itu organisasi harus merangsang calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang kompetitif. mempertahankan karyawan yang sudah ada. Hadirnya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini dapat mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi kemudian adanya keadilan Kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. perubahan sikap dan perilaku kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja, perubahan perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab.

Menurut Putri et al., (2023) kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan nya dalam bentuk uang untuk hitungan mingguan, bulanan atau tahunan sebagai wujud terimakasih. Adapun beberapa jenis kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan agar dapat mempertahankannya menurut Kuswahyudi et al., (2022) yaitu kompensasi secara langsung dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus, kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi, kompensasi non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu Astawa & Sutapa (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi finansial, Motivasi dan Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover

intention Karyawan yang menggunakan metode kuantitatif tersebut menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turn over intention*.

Sedangkan di penelitian lain (Zerlinda et al., 2024) yang berjudul pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada antic sport center karawang yang menggunakan metode *explanatory research* mengungkapkan bahwa kompensasi secara signifikan tidak mempengaruhi turnover intention. Kompensasi bukanlah salah satunya faktor yang menentukan *turnover* di perusahaan karena beban kerja yang tinggi atau rendah dapat menentukan juga *turnover* di suatu organisasi.

Menurut (Aristana & Anggreni, 2022) menyebutkan bahwa pengertian beban kerja adalah suatu kumpulan tugas tugas yang harus diselesaikan oleh para pekerja dalam rentang waktu tertentu berdasarkan ketrampilan dan potensi yang di miliki. Menurut (Hak et al., 2024) apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standart perusahaan maka tidak akan terjadi masalah, namun apabila karyawan bekerja di bawah standart perusahaan maka beban kerja yang di tanggung akan meningkat.

Terdapat jenis jenis beban kerja yang biasa di jumpai di perusahaan menurut (Hermawan, 2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki 4 dimensi yaitu : perubahan pekerjaan , peran tidak jelas , perbedaan kebijakan , konflik antar pegawai tidak menyukai lembur mempunyai 3 indikator yaitu : banyak nya pesanan , jatuh tempo pesanan dan bingung.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu (Saruksuk et al., 2023) yang berjudul pengaruh disiplin, beban kerja dan kompensasi terhadap turn over karyawan menggunakan metode *asosiatif* mengatakan beban kerja berpengaruh terhadap turn over . hal ini berarti jika beban kerja meningkat maka turn over intention mengalami peningkatan.

Sedangkan di penelitian lain mengatakan menurut (Murti et al., 2023) yang berjudul Analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turn over intention yang menggunakan metode *kuantitatif* mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. WJI Cikarang. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dan lebih menarik, Karena penelitian ini memilih obyek *food & beverage*.

Menurut Komariah et al. (2021) pemimpin yang demokratis bisa berfungsi sebagai katalisator yang bisa mempercepat proses secara wajar dan membantu pencapaian objek yang ingin di capai dengan cara yang paling sesuai dengan kondisi kelompok tersebut, pemimpin demokratis biasanya di hormati dan di hargai , dia dianggap sebagai simbol kebaikan dan “orang sendiri” karena ia bersedia bekerjasama dengan anggota kelompok . semua anggota kelompok selalu ingin bertatap muka serta bertukar pikiran karena dianggap sangat simpatik

Gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam mempengaruhi kondisi kerja, dapat dilihat dari karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan apakah cocok atau bahkan sebaliknya. menurut (Primadina, 2021) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan norma atau perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. hal ini banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan nya.

Berdasarkan jurnal penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja, job insecurity dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention terdahulu (Muhamad Rizki Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention , hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadikan variable yang meningkatkan turnover intention

Sedangkan penelitian lain nya yang berjudul memprediksi turnover intention : peran gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi menurut (Yanuari et al., 2024) gaya kepemimpinan tidak signifikan, tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention hal ini terjadi bukan karena gaya kepemimpinan, ada faktor lain yang membuat karyawan keluar.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Kompensasi

Imbal balas jasa atau sering disebut kompensasi merupakan salah satu hal terpenting dalam hubungan kerja di organisasi. Menurut Harahap & Khair (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya (Dwianto et al., 2019).

Adanya kompensasi membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang sudah ditetapkan oleh organisasi serta menjamin terciptanya keadilan secara internal maupun eksternal (Adiyanti & Nugraha, 2023). Selain itu, kompensasi diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan serta waktu dan tenaga kerja para karyawan dapat dipergunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat bertumbuh dan berkembang.

Tujuan sistem kompensasi antara lain (Agustina et al., 2022):

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan pegawai
- 4) Memperoleh pegawai yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan.

Indikator indikator kompensasi menurut Hayatun & Ernawati (2022) yaitu:

- 1) Asuransi: asuransi yang umumnya diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan seperti jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, dan lain-lain.
- 2) Gaji: imbal balik atas pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja sesuai kesepakatan.
- 3) Bonus: insentif yang diberikan kepada karyawan atas tercapainya target.
- 4) Tunjangan: tambahan imbalan yang umumnya diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan atau karakteristik pekerjaan tertentu.

2.1.2 Teori Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Nabawi, 2019). Beban kerja menurut Wurarah et al., (2020) diartikan sebagai besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu unit atau jabatan organisasi serta hasil kali antara jumlah kerja dengan waktu kerja. Beban kerja menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerja. Menurut Maulidah et al., (2022) beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam menerima tuntutan pekerjaan.

Beban kerja memuat 3 indikator menurut Sembiring (2022) yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Ermi Herawati, 2021) Dalam mendayagunakan karyawan, kepemimpinan merupakan factor yang sangat berperan penting. Kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan melalui pendekatan komunikasi dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Gaya kepemimpinan yang di tentukan oleh sikap transparansi,koordinasi,delegasi dan komunikasi berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Komariah et al., 2021)

Menurut (Helmi Attallah, 2024) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh atasan dalam mengendalikan bawahan untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau Tindakan Ketika melakukan tugas manajemen dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan memotivasi bawahan agar dapat bekerja dengan baik, mempunyai motivasi tinggi dan disiplin, serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap atasannya.seorang pemimpin harus bisa membina hubungan yang baik dengan karyawannya karena hubungan tidak baik karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi.

Berikut indikator *gaya kepemimpinan* menurut : (Sari Octaviani, 2019)

1. Keteladanan
2. Komunikasi
3. Penguasaan
4. Prosedur kerja
5. Pengetahuan manajerial

2.1.4 Teori *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan seorang untuk keluar meninggalkan pekerjaan setelah karyawan diterima dalam suatu perusahaan (Efitriana & Liana, 2022). *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi (Zakaria & Astuty, 2017).

Keinginan keluar dari pekerjaan atau organisasi menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di organisasi, sehingga secara otomatis menyebabkan performa karyawan menurun (Asmara, 2017).Terjadinya *turnover intention* memberikan dampak buruk pada perusahaan yakni pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu yang lebih dan biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru (Ihwanti & Gunawan, 2023).

Indikator turnover intention menurut Mobley (2011) dalam Reza et al., (2023) terdiri dari:

- 1) Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*): Merujuk pada personal yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka di organisasi tersebut.
- 2) Angan-angan untuk keluar (*intent to quit*): Merujuk pada personal yang mencari pekerjaan di luar perusahaan. Ketika seorang pegawai mulai sesekali memikirkan untuk berhenti bekerja, mereka cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang mereka anggap menguntungkan.
- 3) Angan-angan memilih pekerjaan lain (*Intention to seek another job*): Menggambarkan niat seseorang untuk meninggalkan saat mereka menemukan kesempatan pekerjaan yang dianggap lebih baik.

2.2 Hipotesis Penelitian

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam pengembangan model dan kerangka pemikiran pada penelitian ini, diantaranya yaitu:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Identitas	Variabel	Hasil / Temuan
Astawa & Sutapa 2020 Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi dan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention karyawan	Kompensasi Beban kerja Lingkungan kerja <i>Turnover intention</i>	Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention
Zerlinda et al 2024 Pengaruh Kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada antic sport center karawang	Kompensasi Beban Kerja <i>Turnover intention</i>	Kompensasi secara signifikan tidak mempengaruhi turnover intention
Saruksuk et al 2023 Pengaruh disiplin, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover karyawan	Pengaruh disiplin Beban kerja Kompensasi <i>Turnover intention</i>	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
Murti et al 2023 Analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention	Kompensasi Beban kerja <i>Turnover intention</i>	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. WIJI Cikarang
(Muhamad Rizki Hidayat, 2021) pengaruh beban kerja, job insecurity dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention	Beban kerja <i>Job insecurity</i> Gaya kepemimpinan <i>Turnover intention</i>	Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
Yanuari et al., 2024 memprediksi turnover intention: peran gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi	Gaya kepemimpinan Kepuasan kerja Kompensasi <i>Turnover intention</i>	Gaya kepemimpinan tidak signifikan, tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention hal ini terjadi bukan karena gaya kepemimpinan

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2024

2.2.2 Pengembangan Hipotesis

Mendasarkan pada kajian Pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan dugaan hipotesa pada penelitian ini sebagai berikut:

Untuk menurunkan turnover Perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang cukup dan adil sebagai bentuk apresiasi Perusahaan terhadap karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi menjadi hal yang paling diperhatikan dan mendasar yang dinilai karyawan terhadap perusahaannya. Karena kompensasi merupakan balas jasa perusahaan dan penghargaan terhadap karyawan yang telah memberikan kemampuannya dalam bekerja untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji, tunjangan, bonus dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesesuaian pemberian kompensasi akan berdampak positif bagi dua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, untuk karyawan bisa memenuhi kebutuhannya setiap hari dan bagi perusahaan menjadi maju dan tercapai tujuannya (Waskito & Putri, 2022).

Penelitian yang dilakukan Saputra et al., (2022) dan Waskito & Putri (2022) menemukan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Bentuk penghargaan atas jasa karyawan, dimana kompensasi dibayarkan oleh perusahaan secara wajar dan benar maka tidak ada niat karyawan yang ingin keluar dan karyawan tetap akan terus bertahan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan masing-masing tentunya akan menurunkan timbulnya *turnover intention*. Adapun dugaan hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan seorang untuk keluar meninggalkan pekerjaan setelah karyawan diterima dalam suatu perusahaan. Hal ini tentu banyak pertimbangan yang dipikirkan oleh karyawan untuk pindah pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Biasanya keputusan keinginan keluar menjadi keputusan yang paling akhir setelah mengukur yang telah karyawan dapatkan bekerja. Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Fitriantini et al., (2019) menemukan pengaruh negatif signifikan pada variabel beban kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD kota Mataram. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Atas rumusan tersebut diatas, dugaan hipotesis kedua penelitian ini:

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim atau organisasi. Pemimpin yang memberikan penghargaan dan pengakuan yang cukup kepada karyawan atas kontribusi mereka menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kurang tertarik untuk mencari pekerjaan lain.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan perusahaan merupakan salah satu cara untuk menjaga niat berpindah para karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat (Attallah, 2024). Studi yang dilakukan Rasjid & Putri (2021) menemukan pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Hopes of an Ultimate Solution. Hasil berbeda diperoleh

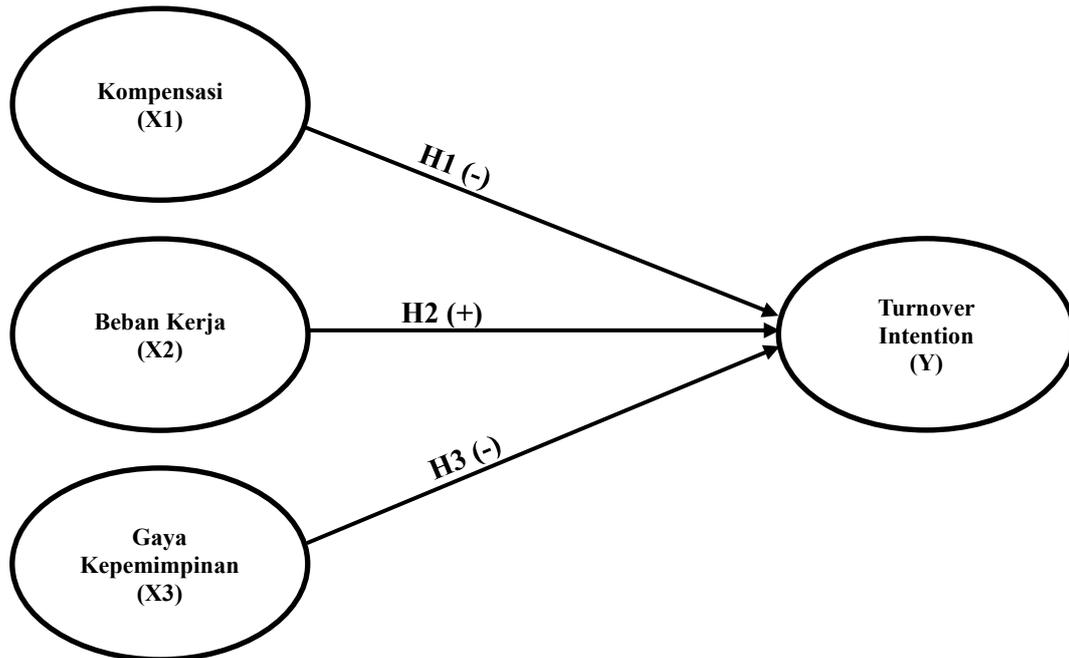
Nurfahrani & Armaniah (2023) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dari perusahaan.

H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.1.5 model penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y)

Variabel X terdiri dari X1(kompensasi), X2 (beban kerja), dan X3 (gaya kepemimpinan), sedangkan variabel Y adalah turnover intention.berdasarkan hipotesis yang telah di jelaskan sebelumnya, model penelitian dirumuskan sebagai berikut :



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2024

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi merupakan wilayah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulannya. Populasi dan penelitian ini di tetapkan sebagai langkah awal untuk menentukan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Anugerah sumber karya Lestari semarang berjumlah 143 orang.

3.2 Sampel

Sample dalam penelitian ini menggunakan Teknik sensus atau sample jenuh , sample jenuh adalah Teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sensus . Sample jenuh ini biasa digunaka bila jumlah populasi kecil. Adapun karakteristik dan syarat yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan metode non probability sampling di PT.Anugerah sumber karya Lestari dari 143 karyawan tetap

3.3 Definisi Konsep dan Operasional:

Tabel 2. Definisi Operasional Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Kompensasi	Hayatun & Ernawati (2022) yaitu:	Skala likert 1-5

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
	Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Harahap & Khair (2019))	<ul style="list-style-type: none"> • Asuransi • Gaji • Bonus • Tunjangan 	
2	Beban Kerja Beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam menerima tuntutan pekerjaan. (Maulidah et al., (2022))	Sembiring (2022) yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • Beban waktu (<i>time load</i>), • Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>), • Beban tekanan psikologis (<i>psychologis stress load</i>) 	Skala likert 1-5
3	Gaya Kepemimpinan Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh atasan dalam mengendalikan bawahan untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau Tindakan Ketika melakukan tugas manajemen dalam suatu organisasi. (Helmi Attallah, 2024)	(Sari Octaviani, 2019) yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • Keteladanan • Komunikasi • Penguasaan • Prosedur kerja • Pengetahuan manajerial 	Skala likert 1-5
4	Turnover Intention <i>Turnover intention</i> adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. (Zakaria & Astuty, 2017).	Mobley (2011) dalam Reza et al., (2023) terdiri dari: <ul style="list-style-type: none"> • Pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) • Angan-angan untuk keluar (<i>intent to quit</i>) • Angan-angan memilih pekerjaan lain (<i>Intention to seek another job</i>) 	Skala likert 1-5

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2024

3.4 Uji kelayakan data

3.4.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wahyudi, R., 2020). Validitas instrumen memperlakukan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya (Yusuf, 2018).

Dalam suatu penelitian, sering kali peneliti tidak membicarakan alat pengumpul data yang digunakan telah valid dan reliabel. Tanpa informasi tersebut, pembaca merasa kurang yakin apakah data yang dikumpulkan betul-betul menggambarkan fenomena yang ingin diukur (Wahyudi, 2020). Oleh karena itu, supaya hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka informasi yang menyangkut validitas dan reliabilitas alat pengukur haruslah disampaikan secara terperinci. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur secara tepat masalah yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian yang melibatkan variabel/konsep yang tidak dapat diukur secara langsung, masalah validitas menjadi tidak

sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai tingkat empiris (indikator).

Cara untuk mengukur validitas adalah dengan membuat kuesioner kemudian menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Pengukuran uji validitas item adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total dari semua item yang ada. Teknik uji menggunakan Teknik Bivariate Pearson (korelasi Produk Momen Pearson) dengan menggunakan *software* SPSS. Analisis Bivariate Pearson ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Analisis ini dilakukan dengan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item pertanyaan berkorelasi (valid), jika hasil menunjukkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak berkorelasi (tidak valid) ((Perdana, 2016)).

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Hartono, T., & Siagian, 2020) uji reliabilitas data yaitu menguji kestabilan suatu variabel sebagai suatu penilaian. Pada kuesoiner bisa dibidang reliabel (baik) jika suatu jawaban yang dipilih benar dan konsisten pada setiap pertanyaannya. Dalam menguji reliabilitas data dapat menggunakan metode cronbach's alpha. Syarat dalam menguji reliabilitas data yaitu jika nilai koefisien alpha $> 0,6$ maka data tersebut reliabel (baik), namun jika nilai koefisien alpha $< 0,6$ maka data tersebut tidak reliabel (baik).

3.5 Uji Analisis Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Menurut (I. Ghozali, 2017) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

- a. Analisis Grafik Analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut:
 1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 2. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan ataupun tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram hal ini tidak menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Analisis Statistik non-parametrik Uji Kolmogorov-Smirnov (KS) Menurut Suliyanto (2011: 75) dasar pengambilan keputusan dari analisis ini apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagai berikut:
 1. Apabila nilai Sig $>$ alpha maka nilai residual bersdistribsi normal.
 2. Apabila nilai Sig $<$ alpha maka nilai residual bersdistribsi tidak normal

3.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi dalam analisis regresi dimana dua atau lebih variabel independen atau prediktor dalam model memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Ketika variabel independen berkorelasi tinggi, sulit untuk menentukan efek individual dari

masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Ini dapat menyebabkan masalah dalam estimasi parameter dan interpretasi model regresi.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang berhubungan dengan variabel bebas lainnya. Dalam hal ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas (Imam. Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas menurut (Ghozali, 2018), bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (Independent Variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang dinilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2018), mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$).

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan sebagai instrumen untuk mengevaluasi apakah variasi dari kesalahan model regresi berubah secara signifikan sepanjang rentang nilai prediktor (variabel independen) (Kusumawardhani & Astuti, 2024). Uji Heteroskedastisitas dilakukan melalui Residual pada Uji Glejser yang mana nilai sig apabila > 0.05 maka dapat terbebas dari heteroskedastisitas.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

(Ghozali, 2017) koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Terdapat asumsi mengenai koefisien determinasi yaitu:

Nilai R^2 berada diantara 0 dan 1 atau ($0 < R^2 < 1$) jadi:

1. Nilai R^2 yang mendekati 1 memiliki arti bahwa variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen
2. Nilai R^2 yang mendekati 0 memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi mengenai variasi variabel dependen amat terbatas.

3.6.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai hitung $< t$ tabel dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai hitung $> t$ tabel dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α), maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

3.6.3 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut (Imam Ghozali,2018), Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut

- a. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.