**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP**

**TURNOVER KARYAWAN**

**(STUDI KASUS : PT. XYZ – JAKARTA)**

**Novia Primadina Hadi**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Universitas Mercu Buana Bekasi**

**noviaprimadinahadi@gmail.com**

**ABSTRACT**

*This purpose of this study is to examine and analyze the effect of leadership, compensation, and workload on employee turnover. The high turnover rate has become a serious problem for PT. XYZ Jakarta. The negative impact that is felt due to the turnover of the company is the quality and ability of employees to replace employees who leave the company, so it takes time and new costs to recruit and train new employees. PT. XYZ Jakarta detected high turnover. This can be seen based on employee turnover data from 2015 to 2017. The population in this study were all employees of PT. XYZ Jakarta as many as 76 employees where all members of the population are used as samples. The method used in this study is a quantitative method, with the type of survey and data collection through a questionnaire. Data analysis was used to test the validity, reliability, and multiple linear regression. The results of this research indicate that leadership variables, compensation and workload have a jointly significant effect on employee turnover. Good leadership, good compensation and workloads that are in accordance with ABK standards (Workload Analysis) will reduce employee turnover rates.*

*Keywords: leadership, compensation, workload, employee turnover*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap *turnover* karyawan. Tinggi nya tingkat turnover telah menjadi masalah serius bagi PT. XYZ Jakarta. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut dan melatih karyawan baru. PT. XYZ Jakarta terdeteksi mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar masuk karyawan dari tahun 2015 sampai2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ Jakarta sebanyak 76 karyawan dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif, dengan tipe survei dan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data digunakan untuk uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap turnover pada karyawan. Kepemimpinan yang baik, Kompensasi yang baik dan Beban Kerja yang sesuai dengan standar ABK (Analisa Beban Kerja) akan menurunkan tingkat Turnover karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, *turnover* karyawan

1. **PENDAHULUAN**

**1.1** **Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu aset dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi banyak pemberi kerja di seluruh dunia,

fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci (*key player*) dari upaya pencapaian tujuan-tujuan tersebut (Andika Pradana dan Imam Salehudin, 2013:1). Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh

sebab itu, perusahaan harus

memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih dan

mengembangkan karyawan yang

dikehendaki perusahaan, serta

mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Terjadinya keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada karyawan merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi

organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya

manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

PT. XYZ Jakarta saat ini telah berdiri pada waktu yang tidak sebentar. Hal tersebut merupakan hasil kerjasama yang baik dan terpadu dari semua pihak dalam perusahaan terutama kerja keras karyawan. Dengan demikian maka perusahaan perlu menyadari bahwa upaya optimalisasi sumber daya manusia bukan berarti pemanfaatan tenaga manusia secara semena-mena, namun perlu dipikirkan

usaha-usaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi para karyawan. Dalam pelaksanaannya terlihat bahwa semakin besarnya perhatian yang diberikan pengelola organisasi dalam menciptakan hubungan yang lebih baik

antara manajemen dan karyawan berdampak pada semakin meningkatnya

kesejahteraan karyawan, terciptanya suasana yang lebih menyenangkan dan

terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan sehingga turnover dapat di minimalisasi.

PT. XYZ Jakarta saat ini terdeteksi mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2015 sampai tahun 2017 yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1. *Turnover* karyawan PT. XYZ**

**Jakarta**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Jumlah | Jumlah | Jumlah | Persentase |
|  | Tahun | Karyawan | Karyawan | Karyawan | Karyawan |
|  |  | Masuk | Keluar | Terakhir | Keluar |
|  | 2014 | - | - | 91 | - |
|  | 2015 | 8 | 12 | 87 | 13.19% |
|  | 2016 | 10 | 11 | 86 | 12.64% |
|  | 2017 | 9 | 19 | 76 | 22.09% |

Sumber: Divisi HRD PT. XYZ (2017)

Pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. XYZ Jakarta selama empat tahun terakhir bersifat fluktuatif dimana persentase *turnover* meningkat di tahun 2017 yaitu sebesar 9.45%.

**1.2** **Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka identifikasi masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Turnover karyawan dalam empat tahun terakhir. Pada informasi tabel 1.1 yang bersumber dari divisi HRD PT. XYZ Jakarta, diketahui bahwa tingkat *turnover* fluktuatif dari tahun 2015 sampai tahun 2018.
2. Kepemimpinan yang kurang memberikan petunjuk yang jelas

kepada karyawan, terdapat penugasan dalam pekerjaan yang terlalu banyak tanpa pertimbangan.

1. Kompensasi dalam hal ini gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan.
2. Beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

Dari Identifikasi Masalah Penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka Batasan masalah yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini penulis hanya mengkaji hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja serta turnover karyawan PT. XYZ Jakarta.
2. Periode pengambilan data dimulai dari bulan Desember 2014 hingga

Desember 2017. Terdapat kemungkinan hasil penelitian yang akan berbeda apabila dilakukan pengambilan data pada waktu yang berbeda.

1. Objek variabel penelitian ini terkait dengan PT. XYZ Jakarta, sehingga pembuktian atas uji teori yang dihasilkan tidak dapat digeneralisir apabila dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ Jakarta?

1. Apakah kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ Jakarta?

1. Apakah beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ Jakarta?

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara

bersama-samaberpengaruh

signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ Jakarta?

**1.3** **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Maksud diadakannya penelitian ini

adalah untuk mencari pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja, terhadap *turnover* karyawan pada PT XYZ Jakarta. Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa

pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap *turnover* karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa

secara bersama-sama pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan.

Suatu penelitian sudah seyogyanya memiliki manfaat dan kegunaan yang dapat

digunakan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya. Pada bagian ini akan disampaikan manfaat dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1.1) Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menguji aplikasi teori, terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, dan pengaruh kepemimpinan. Selain itu manfaat penelitian ini bagi akademis atau pihak lain, dapat diuraikan sebagai berikut:

1.1) Bagi Pihak Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan

pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya

manusia yang berkaitan

dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2) Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat

digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru dan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya, dapat juga digunakan untuk instansi-instansi lain sebagai bahan

pertimbangan dan bahan kajian terhadap masalah yang sama.

1. Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan

acuan bagi pihak yang berkepentingan di PT. XYZ Jakarta dalam rangka memperkecil angka

keluarnya karyawan dari perusahaan. Selain itu manfaat penelitian ini bagi PT. XYZ Jakarta dapat diuraikan sebagai berikut:

2.1) Memperkecil sedini mungkin angka keluarnya karyawan dari perusahaan.

2.2) Mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki di dalam

perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja.

2.3) Hasil penelitian diharapkan

memberikansaran,

pemikiran, dan informasi yang dapat bermanfaat dalam perencanaan strategi kedepan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya

manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai.

1. **KAJIAN TEORI**

**2.1** **Pengertian Kepemimpinan** Kepemimpinan merupakan faktor

terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014:15), "Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya." Stogdill menyatakan bahwa, "Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya."

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah berikut ini:

1. "Kepemimpinan adalah suatu proses

yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama" (Rauch & Behling).

1. "Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok" (George P. Terry).
2. "Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum" (H. Koontz dan C. Donnell).
3. "Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan" (Ordway Tead).

**2.2** **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Berikut ini adalah pandangan beberapa ahli mengenai pengertian kompensasi

1) Dewi Hanggraeni (2012:139) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh

organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

1. H.M. Yani (2012:122) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan (asuransi) yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.
2. Hani Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

1. Mangkunegara (2013:83) Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah bentuk pembayaran

(langsung atau tidak langsung) Kompensasi dalam bentuk langsung (finansial) seperti: Gaji, Upah, Komisi, dan

Bonus, Tempat tinggal sedangkan Kompensasi dalam bentuk tidak langsung seperti: Asuransi, bantuan Sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain adalalah bentuk insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kinerja semakin meningkat.

Menurut Menurut H.M. Yani

(2012:142), dapat dibedakan menjadi dua

bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasifinansialdibagi

menjadiduabagian,yaitu

kompensasifinansialyang

dibayarkansecaralangsung

Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung.

1. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial ada dua

macam, yaitu yang berhubungan

dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

**2.3** **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan

dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Arika (2011), Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan

pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup.

Di pihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, maupun kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

***2.4*** **Pengertian *Turnover***

*Turnover* telah menjadi perhatianutama bagi manajemen dalam abad ini karena organisasi melakukan investasi besar pada karyawan mereka dalam hal perekrutan, pelatihan, pengembangan dan

mempertahankan mereka. *Turnover* intention dapat didefinisikan sebagai niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan

yang sekarang dan membuang keanggotaan organisasinya (Meyer dan Allen dalam Hassan, Akram, dan Naz, 2012).

*Turnover intention* juga dapatdisebut sebagai peralihan karyawan melintasi batas-batas divisi dari suatu organisasi (Macy & Mirvis dalam Hassan, Akram, dan Naz, 2012).

Berbagai penelitian menganggap *turnover intention* sebagai penyebab utama *turnover* (Bluedorn 1982; Mobley WH,Horner, dan Hollingsworth 1978; Mobley, Griffith, Tangan, dan Megline, 1979; Steel dan Ovalle, 1984; dalam Hassan, Akram, dan Naz, 2012). Oleh karena itu, para

peneliti selalu mencoba untuk

mengidentifikasi *turnover intention* sehingga *turnover* dalam organisasi dapat dikurangi. *Turnover* bisa terjadi secara sukarela serta tidak disengaja. Penelitian ini mempertimbangkan turnover sukarela dimana karyawan ingin meninggalkan

organisasi dengan kehendak mereka sendiri baik untuk menghindari faktor-faktor stres yang terkait dengan lingkungan kerja atau untuk mengambil keuntungan yang lebih baik dari peluang di pasar tenaga kerja.

Dimensi *turnover intention* menurut

Mobley dalam Mahdi et al (2012) meliputi:

1. *Thinking of quitting*, adalahpemikiran seorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan

adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.

1. *Intent to search*, adalah sikapseorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain.
2. *Intent to quit*, adalah sikap seorang

karyawanyangmenunjukkan

indikasikeluarseperti

meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.

**2.5** **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian yang akan dirumuskan oleh peneliti dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian Sumber: Diolah dan dirumuskan oleh penulis (2018)



1. H1: Kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ - Jakarta.

1. H2:Kompensasiberpengaruh

signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ - Jakarta.

1. H3: Beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. XYZ - Jakarta.

1. H4: Kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover* karyawan di PT.XYZ – Jakarta.
2. **METODE PENELITIAN**

**3.1** **Jenis Penelitian**

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif terdiri dari metode penelitian eksperimen dan survei. Metode penelitian eksperimen merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment tertentu (perlakuan) dalam kondisi terkontrol (laboratorium). Sedangkan metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:10-12).

Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode survei dengan alat bantu kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang diangkat penulis adalah fenomena pada karyawan PT XYZ Jakarta

yang ditetapkan sebagai variabel penelitian.

**3.2** **Populasi dan Sampel**

Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ Jakarta. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2012:96) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel. Dari kesimpulan diatas penulis mengambil sampel karyawan PT XYZ Jakarta yang berjumlah 76 orang. Penulis melakukan penelitian ini dengan harapan responden yang dituju adalah pihak – pihak yang dapat memberikan informasi yang sesungguhnya dan merupakan seluruh karyawan PT. XYZ Jakarta.

**3.3** **Metode Pengumpulan Data**

Pada umumnya seorang peneliti dalam memperoleh data penelitian menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data yang sesuai dengan

permasalahan yang akan dibahas. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, antara lain:

**3.3.1 Metode Kuesioner atau Angket**

Menurut Sugiyono (2014:193) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode angket berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada responden untuk diisi (Bungin, 2013:130). Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh secara langsung

dari subjek penelitian. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data dalam sebuah survei. Materi atau pertanyaan dalam kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga mewakili dan mencerminkan tahapan-tahapan elemen dan variabel kepemimpinan, kompensasi, beban kerja dan turn over. Kuesioner atau angket ini akan dibagikan dan diisi oleh karyawan PT XYZ Jakarta.

**3.3.2 Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2014:326) menyatakan bahwa dokumen merupakan

catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Pada tahap ini penulis meneliti dan mencatat data-data mengenai profil perusahaan, struktur organisasi, data karyawan, dan data-data PT. XYZ Jakarta lainnya yang terkait dengan penelitian.

**3.4** **Metode Analisis Data**

**3.2.1 Analisa Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan bersifat konfirmasi dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistical, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini adalah mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan, selanjutnya variabel tersebut dicari dan ditetapkan

indikator-indikatornya. Indikator yang telah ditetapkan tersebut menjadi dasar

pembuatan kuesioner, sebagai alat pengumpul data.

**3.2.2 Pengukuran Variabel**

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | (Sugiyono, | 2014:136).Skala | | likert | |
|  | menggunakan | lima | tingkatan | jawaban | |
|  | dapat dilihat pada Tabel 3.5 dibawah | | | | |
|  | berikut ini: |  |  |  |  |
|  | Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert | | |  |  |
|  | **Jawaban** |  | **Skor** |  |  |
|  | Sangat Setuju |  | 5 |  |  |
|  | Setuju |  | 4 |  |  |
|  | Netral |  | 3 |  |  |
|  | Tidak Setuju |  | 2 |  |  |
|  | Sangat Tidak Setuju | | 1 |  |  |

Sumber: Sugiyono (2014)

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1** **Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, apabila Kepemimpinan (X1) meningkat, maka *Turnover* (Y) akan meningkat. Jika dilihat dari hasil Uji T, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel *Turnover* (Y)*.* Apabila dilihat hasil analisis korelasi antar variabel, nilai

*Pearson Correlation* variabelKepemimpinan (X1) lebih dari r tabel, yang artinya terdapat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel *Turnover* (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aisha Naseer et el (2017), Saba Iqbal et al (2014) dan

Syarief Iskandar (2015) menunjukan

bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap turnover (Y) pada karyawan, pada penelitian ini ditemukan bahwa dimensi Situasional (X1.3) terhadap dimensi Pemikiran Untuk Keluar (Y.1) adalah dimensi yang memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukan bahwa unit kerja perlu membuat analisa Kepemimpinan (X1) berdasarkan, keterlibatan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, arahan yang diberikan pimpinan pada karyawannya, sehingga tercapainya target pencapaian yang ada saat ini, dan karyawan dapat

memahami harapan dan keinginan pimpinan terkait dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepedulian pimpinan

pada karyawannya, maka akan

menurunkan angka *Turnover* (Y)

karyawan.

**4.2** **Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Turnover (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, apabila Kompensasi (X2) meningkat, maka *Turnover* (Y) akan meningkat. Jika dilihat dari hasil Uji T, terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel *Turnover* (Y)*.* Apabila dilihat hasil analisis korelasi antar variabel, nilai *Pearson Correlation* variabel Kompensasi(X2) lebih dari r tabel, yang artinya

terdapat korelasi antara variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel *Turnover* (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arin Dewi Putrianti (2014), Muhamad Sartono Yulianue (2018) dan Farizka Ayuningtyas (2018) menunjukan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh terhadap turnover pada karyawan, pada penelitian ini ditemukan bahwa dimensi Non Finansial (X2.2) terhadap dimensi Menunjukan Indikasi Keluar (Y.3) adalah dimensi yang memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukan bahwa unit kerja perlu membuat analisa Kompensasi (X2)

berdasarkan, pemenuhan fasilitas karyawan, pemberian promosi jabatan,

membuat nyaman suasana lingkungan kerja sehingga karyawan akan termotivasi ketika bekerja. Artinya semakin baik pemenuhan kebutuhan non finansial karyawan di perusahaan, maka akan

menurunkan angka *Turnover* (Y) karyawan.

**4.3** **Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Turnover (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, apabila Beban Kerja (X3) meningkat, maka *Turnover* (Y) akan meningkat. Jika dilihat dari hasil Uji T, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X3) terhadap variabel *Turnover* (Y)*.* Apabila dilihat hasil analisis korelasi antar variabel, nilai *Pearson Correlation* variabel Beban Kerja(X3) lebih dari r tabel, yang artinya terdapat korelasi antara variabel Beban Kerja (X3) terhadap variabel *Turnover* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Amelia Sakul (2018), Arbianingsih et al (2015) dan Yang Xiaoming et al (2014) menunjukan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap turnover (Y) pada karyawan, pada

penelitian tersebut ditemukan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja (X3) yang tinggi memiliki kecenderungan turnover (Y) dibandingkan karyawan yang memiliki beban kerja standar. Dimensi Eksternal (X3.1) terhadap dimensi Menunjukan Indikasi Keluar (Y.3) adalah dimensi yang memperoleh nilai tertinggi. Secara individual Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* (Y) pada PT. XYZ Jakarta.Dimensi Situasional (X1.3) terhadap dimensi Pemikiran Untuk Keluar (Y.1) merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling dominan di variabel Kepemimpinan (X.1). Dengan demikian, semakin baik kepedulian pimpinan pada karyawannya, akan menurunkan angka *Turnover* (Y) karyawan.

**4.4** **Pengaruh** **Kepemimpinan** **(X1),**

**Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3)**

**secara** **bersama-sama** **terhadap**

**Turnover (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, Beban Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *Turnover* (Y) diantara variabel lainnya, dilanjutkan dengan variabel

Kompensasi (X2) lalu variabel Kepemimpinan (X1). Jika dilihat dari hasil Uji T, variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover* (Y)*.* Apabila dilihat dari hasil analisis korelasi antar variabel, nilai *Pearson Correlation* dari ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari r tabel. Variabel Beban Kerja (X3) memiliki *Pearson Correlation* tertinggi, lalu disusul oleh variabel Kompensasi (X2) dan kemudian variabel Kepemimpinan (X1) dengan nilai *Pearson Correlation* terendah, yang artinya terdapat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap variabel *Turnover* (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aisha Naseer et el (2017), Arin Dewi Putrianti (2014), dan Amelia Sakul (2018) menunjukan bahwa

kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap turnover (Y) pada karyawan. Kepemimpinan yang baik, Kompensasi yang baik dan Beban Kerja yang sesuai dengan standar ABK (Analisa Beban Kerja) akan menurunkan tingkat Turnover karyawan.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1** **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Turnover PT. XYZ Jakarta. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara individual Kepemimpinan

berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* pada PT. XYZ Jakarta. Dimensi Situasional (X1.3) terhadap dimensi Pemikiran Untuk Keluar (Y.1) merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling dominan di variabel Kepemimpinan (X.1). Dengan demikian, semakin baik kepedulian pimpinan pada karyawannya, akan menurunkan angka *Turnover* karyawan.

SecaraindividualKompensasi

berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* pada PT. XYZ Jakarta. Dimensi Non Finansial

(X2.2) terhadap dimensi Menunjukan Indikasi Keluar (Y.3) merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling dominan di variabel

Kompensasi (X.2). Dengan demikian, semakin baik pemenuhan

fasilitas karyawan, pemberian promosi jabatan, membuat nyaman suasana lingkungan kerja, akan

menurunkan angka *Turnover* karyawan.

1. Secara individual Beban Kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* pada PT. XYZ Jakarta. Dimensi Eksternal (X3.1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | terhadap | | dimensi | | | Pemikiran Untuk | | | |
|  | Keluar | (Y.1) | | merupakan | | | | dimensi | |
|  | yang | memiliki | | | pengaruh | | | paling | |
|  | dominan di variabel Beban Kerja | | | | | | | | |
|  | (X.3). Dengan demikian, semakin | | | | | | | | |
|  | baik | penyesuaian | | | | | kebutuhan | | |
|  | karyawan | | dengan | | | standar | | | beban |
|  | kerja maka karyawan tidak perlu lagi | | | | | | | | |
|  | bekerja |  | melebihi | | | jam |  |  | kerja. |
|  | Sehingga | | dapat | | menurunkan | | | | angka |
|  | *Turnover* karyawan. | | | | | |  |  |  |
| *3)* | Variabel | |  |  |  | Kepemimpinan, | | | |
|  | Kompensasi, | | | dan | | Beban | |  | Kerja |
|  | secaraBersama-samamemiliki | | | | | | | | |
|  | pengaruh | | yang | | signifikan | | | terhadap | |
|  | *Turnover* di PT. XYZ Jakarta. Hasil | | | | | | | | |
|  | uji Bersama | | |  | dapat disimpulkan | | | | |
|  | bahwa |  | sumbangan | | | |  | bersama | |
|  | Kepemimpinan, | | | | Kompensasi, | | | | dan |
|  | Beban Kerja pada *Turnover* di PT. | | | | | | | | |
|  | XYZ Jakarta adalah lebih kuat | | | | | | | | |
|  | dibandingkan | | | variabel | | | lain | | yang |
|  | tidak |  | diteliti. | | | | Artinya | | |
|  | Kepemimpinan, | | | | Kompensasi, | | | | dan |
|  | Beban |  | Kerja | | |  | bersinergi | | |
|  | mempengaruhi | | |  | tinggi | | rendahnya | | |
|  | *Turnover.* | |  |  |  |  |  |  |  |

**5.2** **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil pemelitian yang dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil peneliti ini menunjukan bahwa dimensi yang menjadi perhatian adalah dimensi Situasional (X1.3), kepada pimpinan setiap unit kerja diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mampu terlibat langsung dalam melaksanakan tugas dengan tim, memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan, menjelaskan target pencapaian, memberikan penghargaan kepada karyawan untuk membangkitkan semangat kerja, sehingga semakin rendah tingkat *Turnover* pada perusahaan.
   1. Hasil peneliti ini menunjukan bahwa dimensi yang menjadi perhatian adalah dimensi Non Finansial (X2.2), kepada pihak manajemen diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mampu mengurangi indikasi keluar, seperti program liburan khusus

setiap tahun, memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, memberikan peluang yang merata dalam hal promosi jabatan dan menjaga suasana juga lingkungan kerja saat ini, sehingga semakin rendah tingkat *Turnover* pada perusahaan.

* 1. Hasil peneliti ini menunjukan bahwa dimensi yang menjadi perhatian adalah dimensi Eksternal (X3.1),

kepada pihak manajemen diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang

mampu mengurangi pemikiran untuk keluar, seperti menentukan perencanaan penambahan karyawan, membuat analisa beban kerja perseorang karyawan berdasarkan volume pekerjaan dan jumlah karyawan yang ada. sehingga semakin rendah tingkat *Turnover* pada perusahaan.

* 1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan

penelitianharusdiperhatikan

mengenai hal-hal yang mempengaruhi *Turnover* di PT. XYZ Jakarta disarankan agar menggunakan variabel lain yang dimungkinkan sebagai pembanding dengan hasil penelitian ini dan teori yang ada.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Ali, Sobia., dan Yasir Aftab Farooqi. (2014). *"Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)". International Journal Of Multidiciplinary*

*Sciences and Engineering.* VOL. 5, NO. 8,ISSN: 2045-7057.

Arbianingsih, Nur Hidayah, Taufiq. “Hubungan

Beban Kerja Dengan Turnover Pada

Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal

Makassar”. *Journal Of Islamic Nursing.*

Vol. 1, (No.1).

Asamani, James Avoka., Ninon P Amertil., Margaret Chebere. (2015). *"The Influence* *of Workload Levels on Performance in a Rural Hospital". British Journal of Healthcare Management*. Vol 21 No 12.

Ayuningtyas, Farizka., Hari Susanta Nugraha (2018). “Pengaruh Kompensasi dan *Job* *Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pada Buruh Di Kabupaten Kudus”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7, (No.1), ISSN: 2252 – 3294.

Bahl, Jyotika. (2015). *"Impact of Employee* *Compensation on Firm's Performance". The International Journal of Business and Management.* Vol. 3, Issue 2.

Banta, Lucia Feraro., Shirin Al Shaikh. (2017). *"Relation of Compensation and Benefits on Employees' Performance: A Study of Audit Firms in Bahrain". International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology, International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology.* ISSN (Online) 2393-8021, ISSN (Print) 2394-1588, Vol. 4, Issue 5.

Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian*

*Sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama.

Kencana. Jakarta.

Chaudhry AQ and Husnain Javed. (2012). *“Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation”*. *International Journal of Business and Social Science.* Volume 3, No. 7.

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya* *Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Dinasty Lytsahapsari, Farrah. (2015). “Kontribusi *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap *Psyhological Climate* Serta

Dampak Pada *Turnover* *Intention*

Karyawan Divisi Pemasaran Pada PT.

Enfield Nusantara Mandiri”. *Skripsi*,

*School of Business Management*, Jurusan

Manajemen, Universitas Bina Nusantara,

Jakarta.

Djamil, Masydzulhak.(2018). “Pengaruh

Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT.AEM”. Publikasi Universitas Mercu

Buana*.* Volume 2, No. 1.

Faisal Mahdi, Ahmad et al. (2012). “*The* *Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention”. American Journal of Applied Sciences* 9 (9): 1518-1526.

Ferdinandus, Christian. (2018). *"Leadership and*

*Motivation To Performance Employee*

*in Papua Province".* *International*

*Journal Economics Management and*

*Social Science*. e-ISSN 2614-3828. p-

ISSN 2614-3887. Volume 1 Issue 1

March 2019.

Gabriela R. NGantung, David P. E. Saerang, Merinda Pandowo. (2015). *"The Effect* *Of Job Stress, Workload and Work Environment On Employee Turnover (Case Study at PT Hasjrat Abadi Manado)".* Jurnal Berkala IlmiahEfisiensi. Volume 15 No. 05.

Ghozali, Imam. (2013). *Desain* *Penelitian*

*Kuantitatif* *dan* *Kualitatif*. Yoga

Pratama. Semarang.

Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber*

*Daya Manusia*. Lembaga Penerbit

Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.

Harahap, Sabaruddin, SP Djati. (2017).

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Lingkungan

Hidup dan Kehutanan (Studi Kasus di Biro Umum)”. *Tesis*, Program Studi

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Mercubuana, Jakarta.

Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen*

*Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

Hassan, M. U., Akram, A., dan Naz, S. (2012). “*The Relationship between Person* *Organization Fit, Person Job Fit and Turnover Intention in Banking Sektor of Pakistan: The Meditiating Role of Psychological Climate*”. *International Journal of Human Resource Studies.* 2

(3), 172-188.

Ignatius, Jeffrey dan Reisza Vallewey Dantes. (2017). *"The Effect of Leadership, Work* *Motivation, Work Environment Toward Employee Performance". International Journal of Advanced Research (IJAR).* Res. 5(8), 1450-1458, ISSN:2320-5402.

Ignatius, Jeffrey dan Ira Kreshna. (2017). *"The* *Effect of Salary Satisfaction, Workload*

*Satisfaction* *and* *Performance*

*Appraisal Satisfaction towards Employees’ Out Intention (A case study: PT. XYZ - Bandung)". International Journal of Business and Management Invention.* ISSN (Online): 2319–8028,ISSN (Print): 2319 – 801X, Volume 6 Issue 8, PP—01-10.

Iplik, N. Fatma., Kemal Can Kilic & Azmi Yalcin. (2011). “*The Simultaneous* *Effect of Person Organization Fit and Person Job Fit on Turkish Hotel Managers”. International Journal of*

*Contemporary Hospitality Management*, Vol. 23 No. 5, 2011 PP.644-661. *Turkey; Emerald group* *publishing limited.*

Iqbal, Saba (2014). *"The* *Impact* *of*

*Organizational Commitment, Job Satisfication, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in*

*Educational Institutes ". International*

*Journal of Human Resource Studies.*

Vol. 4 (No.2), Page: 181-195, ISSN:

2162-3058.

Irvianti, Lasksmi. S.D., Verina, dan Renno Eka. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja,Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Businness Review*, 6(1): 117-126.

Iskandar, Syarief., Sri Marhanah, dan A.H Galih

Kusumah. (2015). *"*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover* *Intention* Karyawan Department *Front Office* Di Hotel Ibis Bandung TransStudio*".* Jurnal Manajemen *Resort* dan *Leisure*. Vol. 12, No. 2. Oktober 2015.

Kuria, Lucy Kagwiria., G. S. Namusonge., dan Mike Iravo. (2016). *"Effect of*

*Leadership on Organizational Performance in the Health Sector in Kenya". International Journal of Scientific and Research Publications.* Volume 6, Issue 7, ISSN 2250-3153.

Kumari, M. Rama., D. Pradeep Kumar., dan T. Narayana Reddy. (2017). *"Influence of* *Compensation Practices on Employee Performance in Cement Sectors: A Comparative Study". International Journal of Applied Business and Economic Research.* Volume 15Number 5, ISSN : 0972-7302.

Mangkunegara, ,AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Bandung.

MH Christ., Scott A.Emett., William B.Tayler.,

dan David A.Wood. (2016).

*"Compensation* *or* *feedback:*

*Motivating performance in multidimensional tasks". Accounting, Organizations and Society*. Volume 50.

Moh. Askiyanto., dan Budi Eko Soetjipto, Suharto. (2018). *"The Effect of*

*Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insurance of Malang)". European Journal of Business and Management,* ISSN 2222-1905 (Paper)ISSN 2222-2839 (Online), Vol.10, No.12.

Naseer, Aisha. (2017). *"The Impact of Leadership* *Styles on Staff Nurses Turnover Intentions". Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences.* Page:

1133-1138, ISSN: 2413-4929.

Naveeda Zeb., dan Iftikhar Ahmed Butt. (2015). *"Impact of Workload and Inflexible Organizational Environment on the Employee Turnover in Private Sector of Pakistan". International Journal of Management Sciences and Business Research*, ISSN (2226-8235) Vol-5,Issue 1.

Njoroge, Sheila Wambui., dan Josephat Kwasira. (2015). *"Influence of Compensation and* *Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government". IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM).* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11

.Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93.

Nordin, N. (2012). *"The Influence of Leadership*

*Behavior* *and* *Organizational*

*Commitment on Organizational Readiness for Change in a Higher*

*Learning Institution". Asia Pacific Educ*. 13:239–249.

Onsardi, Moch. Asmawi., dan Thamrin Abdullah. (2017). *"The Effect Of* *Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty". International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*.Volume 5 Issue 12 Pages 7590-7599.

Othman Abdul Kadir., Muhammad Iskandar

Hamzah., Mohd Khalid Abas., Nurzarinah Mohd Zakuan. (2017). *"The* *Influence of Leadership Styles on*

*Employee* *Engagement:* *The*

*Moderating Effect of* *Communication*

*Styles".* *International* *Journal* *of*

*Advanced and Applied Sciences.* 4(3),

Pages: 107-116.

Ozgur Demirtas., dan A Asuman Akdogan. (2015). *"The Effect of Ethical* *Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment". Journal of Business Ethics.* Volume 130, Issue 1,pp 59–67.

P, Padmaja Nair dan S, SAI GANESH. (2016). *"Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals". International Journal of Advanced Research.* Volume 4, Issue 1, 1349-1357, ISSN 2320-5407.

Palwasha Bibi., Faizuniah Pangil, Johanim Johari., dan Ashfaq Ahmad. (2017). *"The Impact of Compensation and*

*Promotional Opportunities on Employee Retention in Academic Institutions: The Moderating Role of Work Environment". International Journal of Economic Perspectives.* Volume 11, Issue 1, 378-391.

Partono Sumaryo., Mansyur Ramly., dan Ahmad Gani, Roslina Alam .(2015). *"Effects of* *Job Stress, Leadership on Motivation and Members of Parliament of the Regional House of Representatives Performance". International Journal of Humanities and Social Science Invention.* ISSN (Online): 2319–7722,ISSN (Print): 2319 – 7714

, Volume 4 Issue 6. PP.49-54.

Purnomo, S.D, dkk. 2013. *Pasar Uang Dan Pasar* *Valas.* PT. Gramedia Pusaka Umum.Jakarta.

Putrianti, Arin Dewi., Djamhur Hamid , dan M. Djudi Mukzam. (2014). *"*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention".* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 12, (No. 2). Juli 2014

Pradana A, I Salehudin. (2013). “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada AkuntanPublik Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja”. *Skripsi*, Program Studi Manajemen, Fakultas

Ekonomi, Universitas Indonesia,

Depok.

Quereshi, M.I., R. A Jamil., M Iftikhar., S Arif., S Lodhi., I Naseem., dan K Zaman.

(2012). “*Job Stres, Workload,* *Environment and Employees Turnover intentions: Destiny or Choice*”. *Jurnal of Management Info*, 65(8): 230-241.

Ratna Ursula Setiadi, Pompong Budi Setiadi, Indroyono. (2016). *"The Effect of* *Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Sement*

*Indonesia Limited Company". International Journal of Academic Research and Reflection.* Vol. 4, No. 3,ISSN 2309-0405.

Riani NLT, Made Surya Putra. (2017). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.11, 2017: 5970-5998.

Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen* *Sumber*

*Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT

Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Rachmawati, Rr. Watie. (2017). *"The Effects of*

*Compensation and Career Development toward Job Satisfaction of Employees". European Journal of Academic Essays. Special Issue,* 168-179.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sakul, Amelia. “Pengaruh | Kepuasan | Kerja, |
| Beban Kerja dan Komitmen Organisasi | | |
| Terhadap *Turnover* | *Intention* Perawat | |
| RS. Bhayangkara | TK. III | Manado”. |

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen.

Vol. 6, (No.2), ISSN: 175-184.

Saluy, Ahmad Badawi., Novawiguna Kemalasari. (2018). *"The Impact of Compensation,* *Career Development and Employee*

*Engagement towards Employee Performance". Saudi Journal of Business and Management Studies*

*(SJBMS).* DOI:

10.21276/sjbms.2018.3.5.3, ISSN

2415-6663 (Print), ISSN 2415-6671 (Online).

Santoso, Singgih. (2012). *Statistik Parametik*. PT

Gramedia Pustaka Umum.

Jakarta.

Soleman, Aminah. (2011). “Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Degan Pendekatan *Recommended Weiht Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)”. *ARIKA*, Vol. 05, No. 2 Agustus 2011.

Sopiah. (2013). *"The Effect of Compensation*

*toward Job Satisfaction and* *Job*

*Performance of Outsourcing Employees*

*of Syariah Banks in Malang Indonesai".*

*International Journal of Learning* *&*

*Development.* ISSN 2164-4063, 2013,

Vol. 3, No. 2.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian* *Administrasi*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*

*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan*

*R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber* *Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.

Sutikno, Sobry M. (2014). “Pemimpin Dan Gaya

Kepemimpinan, Edisi Pertama“

Lombok: Holistica.

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah.

(2012). *Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Bandung.

Umar, Akmal. (2015). “*The Effect of Motivation*

*and* *Career Development* *Against*

*Employees'* *Performance* *and* *Job*

*Satisfaction of the Governor Office*

*South Sulawesi Province, Indonesia”.*

*International Journal of Management*

*Sciences.* Vol. 5(9):628-638.

Wendy Lor, Zubair Hassan. (2017). *"The* *Influence of Leadership on Employee Performance Among Jewellery Artisans in Malaysia". International Journal of Accounting & Business Management.* Vol. 5 (No.1), Page: 14-33, ISSN: 2289-4519.

Xiaoming, Yang., Ben-Jiang Ma, Chunchih Lisa Chang, and Chich-Jen Shieh (2014). “*Effects of Workload on Burnout and* *Turnover Intention of Medical Staff*”.Kamla Raj. Vol 8, (No.3), ISSN: 229-237.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya* *Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Yulianue, Sartono Muhamad., Leonardo Budi H.

(2018). *"*Pengaruh Kompensasi,

Motivasi Kerja dan Komitmen

Organisasi Terhadap *Turnover* *Intention".* Journal of Management.Vol. 4, (No. 4), ISSN: 2502-7689.