

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera

Ifan Johar Kuswahyudi¹, Pompong Budi Setiadi², Sri Rahayu³

^{1,2,3} STIE Mahardhika Surabaya

Email: ipankjohar@gmail.com¹, pompong_setiadi@yahoo.com²,
rahayu.mahardhika@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja, secara parsial dan simultan terhadap Turnover Intention. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 100 responden karyawan yang bekerja di PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera dan untuk Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Berganda, 3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan ($t_{hitung} < t_{tabel}$) terhadap turnover intention, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) terhadap turnover intention karyawan PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera, dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah Beban Kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja para karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

Abstract

This study aims to determine the effect of the variable Compensation, Work Motivation and Workload, partially and simultaneously on Turnover Intention. The determination technique uses saturated sampling with 100 employee respondents working at PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera and for the data analysis technique used descriptive analysis and inferential statistical analysis, namely: 1. Validity and Reliability Test, 2. Multiple Regression Analysis, 3. Coefficient of Determination Analysis (R^2), 4. Hypothesis Testing with Partial Test (t test) and Simultaneous Test (F test). Based on the results of this study, it is known that compensation and work motivation have no effect and are not significant ($t_{hitung} < t_{tabel}$) on turnover intention, workload has a significant effect ($t_{hitung} > t_{tabel}$) on employee turnover intention of PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera, and from this it can be seen that the three independent variables that have the dominant influence on turnover intention are Workload because the beta coefficient is larger. The advice given to the company is to strive to continue to improve the compensation, work motivation, and workload of employees so that they continue to grow and be able to provide maximum service.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Workload and Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pada era sekarang yaitu globalisasi yang menuju pasar bebas dengan dibarengi dengan era digitalisasi 4.0 tentunya berdampak pada perkembangan dan kemajuan dari suatu bangsa. Perubahan tersebut meliputi; politik, sosial, sains, kedokteran, pertanian,

pembangunan dan bidang yang lainnya yang semuanya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kompetitif. Maka dari itu negara kita “**Indonesia Tercinta**” harus menyesuaikan diri dari semua aspek bidang tersebut tanpa terkecuali baik semua Lembaga dan organisasi yang ada didalamnya. Selain itu organisasi dan perusahaan juga perlu melakukan penyesuaian diri agar tidak tertinggal pada era yang saat ini kita sebut sebagai era *VUCA (volatility, uncertainty, complexity and ambiguity)* dimana persaingan bisnis sudah tidak bisa terbendung lagi. Akan ada banyak masalah yang di hadapi Manajemen sumber daya manusia dari suatu organisasi atau perusahaan seperti kemajuan teknologi yang terjadi secara pesat, berbagai peraturan pemerintah, semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha baik nasional maupun internasional. Dengan adanya masalah masalah tersebut maka untuk menghadapinya manajemen perlu mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif agar mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta memenangkan persaingan.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Menurut Handoko (2012) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. SDM hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Organisasi yang sehat dapat dilihat dari seberapa banyak masalah yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Terdapat empat masalah dalam sebuah organisasi yang paling penting dan paling susah untuk diatasi yaitu produktivitas kerja (*productivity*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), perputaran karyawan (*turnover*) dan ketidakhadiran (*absensi*) (Proudfoot et. al, 2009). Tingkat perputaran karyawan adalah indikasi yang mendasar adanya sebuah masalah dalam sebuah organisasi (Flippo, 2011). *Turnover Intention* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Anshari dan Kuncoro, 2013). Hal ini juga didukung oleh Ardana dkk. (2012) yang mengatakan bahwa *voluntary turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* adalah dengan melalui kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja yang baik untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup, motivasi kerja yang tinggi dan pengembangan Beban Kerjayang baik agar mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* di perusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Debora (dalam sopiah, 2008). Oleh karena itu, perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusi kepada perusahaan. Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, dan harus dikontrol sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan. Tingginya *turnover intention* akan menimbulkan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu dan akibatnya harus melakukan perekrutan kembali, yang berakibat memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan. Kondisi ini pun diduga juga mempengaruhi kompensasi, motivasi, dan Beban Kerjayang diberikan kepada karyawan.

PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (PT BKMS) yang beralamat di Jalan Raya Manyar KM11- Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan Kawasan Industri yang terintegrasi dengan Pelabuhan. PT

BKMS atau lebih dikenal juga dengan JIPE (*Java Integrated Industrial Port And Estate*) merupakan kawasan industri yang terintegrasi dengan pelabuhan dan pemukiman dengan total area sebesar 3.000 hektar. Dalam hal ini PT BKMS sebagai pengelola Kawasan Industri seluas +/- 1.800 Hektar. JIPE telah ditetapkan sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Indonesia oleh Presiden Indonesia pada tahun 2021 sesuai Peraturan Pemerintah No.71/2021. JIPE sebagai KEK Indonesia merupakan Proyek Strategis Nasional yang akan menjawab kebutuhan Industri 4.0 yang menyediakan konektivitas superior dengan transportasi multimoda, pelabuhan laut dalam yang terhubung, utilitas lengkap satu atap, izin lingkungan, dan izin konstruksi cepat. Status KEK akan mendorong pencapaian target pemerintah untuk menekan biaya logistik dan operasional lainnya serta menjadikan Indonesia sebagai tujuan investasi yang menarik. Dengan JIPE sebagai KEK mendapatkan tugas dari pemerintah untuk menjaring *foreign direct investment* (FDI) selama 5 (lima) tahun pertama sebesar +/- 100 Triliun dan penyerapan tenaga kerja sebanyak +/- 14.000 orang. Apabila melihat tugas yang diemban dan tantangan PT BKMS kedepan, maka perusahaan tersebut harus mampu mempertahankan Sumber Daya Manusia yang ada. Saat ini jumlah karyawan PT BKMS sebesar 110 orang, dan data *turnover intention* karyawan selama 4 tahun, dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

No.	Tahun	∑ Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	∑ Karyawan Akhir Tahun	Persentase (%) Turnover
1	2018	72	0	7	65	10.2%
2	2019	66	9	6	69	8.9%
3	2020	69	9	4	74	5.6%
4	2021	74	22	5	91	6.1%

Sumber : Data olahan tahun 2021

Tingkat turnover dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun (Sakinah, 2008) dan menurut Harris (2006) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Data jumlah karyawan keluar dari PT BKMS diatas menunjukkan bahwa tingkat turnover perusahaan ini masih dibawah batas toleransi. Tingkat rata-rata Turnover karyawan pada 4 (empat) tahun terakhir pada PT BKMS pada tahun 2018 sebesar 10,2% pada tahun berikutnya menurun yaitu tahun 2019 sebesar 8,9%, tahun 2020 sebesar 5,6% dan tahun 2021 sebesar 6,1%, namun yang perlu menjadi perhatian manajemen PT BKMS bahwa karyawan yang keluar sebagian besar merupakan karyawan yang mempunyai *skill* dan kompetensi yang mumpuni. Hal ini tentunya dapat mengganggu tujuan perusahaan yang telah berstatus sebagai Kawasan Ekonomi Khusus yang membutuhkan tenaga kerja yang profesional dan pengalaman dibidangnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (PT BKMS)**". Adapun tujuan dari penelitian ini ialah yang pertama untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT BKMS, yang ke dua untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT BKMS, dan yang ketiga untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT BKMS serta untuk memberikan masukan pada manajemen PT BKMS dalam pengelolaan SDM dalam menghadapi persaingan dan tugas dari pemerintah Republik Indonesia.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Malayu (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi pada penelitian ini dibatasi oleh indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2004). Menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya. Kompensasi sebagai alasan yang utama bagi karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang adil lebih mungkin untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan kompeten (Quartey, 2013). Menurut Rivai (2005) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau penggantian kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kompensasi dapat disimpulkan kompensasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Menurut Chepchumba dan Kimutai (2017), adapun empat indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, dimana indikator tersebut akan digunakan untuk penelitian ini, antara lain: 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas 5) Program pensiun Dalam prakteknya, ada beberapa jenis kompensasi yang di berikan kepada karyawan. Menurut Dessler (dikutip oleh Lies Indriyanti, 2009) ada tiga jenis kompensasi, yaitu : 1) Kompensasi secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan intensif atau bonus/komisi. 2) Kompensasi tidak langsung (*direct payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. 3) Kompensasi non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai bentuk pemberian dorongan bekerja terhadap para bawahan sehingga mereka mampu semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan keadaan dimana adanya usaha serta kemauan dari dalam diri seseorang yang diarahkan kepada tercapainya suatu hasil (produktivitas, kehadiran, kreativitas) atau tujuan tertentu (Sopiah, 2008). Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2007:95) memberikan pengertian motivasi secara sederhana, bahwa "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan".

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:221) antara lain : 1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan 2. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan 3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan 4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan 5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan 6. Mengefektifkan keadaan karyawan 7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik 8. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja yang baik 9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan 10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya 11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Beban Kerja

Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi

kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Chen et al (1992) dalam Raza et al (2017) menyatakan beban kerja merupakan jumlah pekerjaan seorang individu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah. Namun, apabila karyawan bekerja dibawah standar perusahaan maka beban kerja yang ditanggung akan meningkat atau berlebih (Kurniawan et al, 2016). Tingginya beban kerja pada karyawan dapat berdampak pada kecemasan, kelelahan, sakit kepala, dan masalah pencernaan. Sedangkan Munandar (2011) dalam Kurniawan et al (2016) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan tepat waktu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menpan (2010) dalam Kurniawan et al (2016) menyatakan beberapa indikator beban kerja, yakni: 1. Waktu kerja, 2. Jumlah pekerjaan, 3. Tuntutan fisik, 4. Tekanan dari Atasan.

Turnover Intention

Menurut Siagian (2012) mendefinisikan keinginan berpindah kerja (turnover intention) sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi tempat dia bekerja. Harnoto (2002) dalam Putrianti, dkk (2014) memberikan pengertian turnover intention sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik". Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Keinginan berpindah merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari pekerjaannya sendiri secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Petronila, et al., 2009 dalam Permatasari, 2012).

Lebih lanjut menurut Price, et al dalam Wijaya (2010) mendefinisikan keinginan berpindah kerja adalah perpindahan karyawan organisasi menyebrangi batasbatas atau keluar dari suatu organisasi. Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, job insecurity dan motivasi kerja (Muchinsky et al, 2001 dalam Ananto, dkk, 2016): Menurut Kalber dan Forgarty (1995) dalam Utami dan Bonussyeani (2009) menjelaskan bahwa keinginan berpindah kerja (turnover intention) antara lain dapat diukur dengan indikator keinginan untuk mencari pekerjaan yang cocok, ketidaknyamanan karyawan selama bekerja, faktor gaji dan fasilitas, bosan dengan pekerjaan, tidak meratanya pembagian tugas dan mendapatkan tawaran kerja.

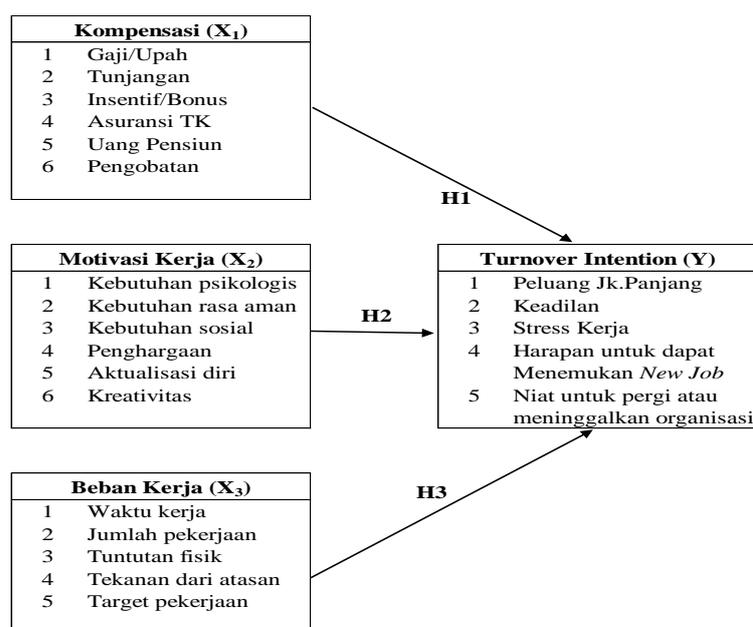
Menurut Deborah (2008) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover, dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga komponen berikut ini: **Pertama**. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini. **Kedua**. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa

selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini. **Ketiga.** Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3), serta variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y). Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mampu mempengaruhi turnover intention adalah faktor internal dan faktor eksternal. Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 - Metode Penelitian

2. Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention. Penelitian yang di lakukan oleh Putrianti, Arin Dewi (2014). Berdasarkan hasil analisis untuk variable kompensasi ,hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan turnover intention. Hasil uji coba Putrianti, Arin Dewi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Devi, Ni Luh Mita Sri dan Sudibia, Gede Adnyana (2015) ditemukan bahwa kompensasi financial berpengaruh signifikan hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka turnover intention akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan. Hasil uji coba yang di dapat dari Devi, Ni Luh Mita Sri dan Sudibia, Gede Adnyana (2015) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (**X₁**) terhadap *turnover intention* (**Y**) pada karyawan PT BKMS.

Pengaruh Motivasi Kerja (**X₂**) terhadap Turnover Intention (**Y**). Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Putrianti, Arin Dewi (2014) di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (**X₂**) terhadap *turnover intention* (**Y**) karyawan PT BKMS.

Pengaruh Beban Kerja (**X₃**) terhadap Turnover Intention. Beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Dengan beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga karyawan tidak ada keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari pekerjaannya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh negatif antara beban kerja (**X₃**) terhadap *turnover intention* (**Y**) karyawan PT. BKMS.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif untuk mempermudah pengolahan data dari hasil perhitungan. Menurut Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positifme. Metode ini sebagai metode ilmiah/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 berupa statistik. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdiri dari Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja. Ada juga variabel terikat (*Dependent Variable*) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu *turnover intention*.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera dan penarikan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana dalam hal ini yaitu teknik sampling jenuh dengan 100 orang populasi karyawan dijadikan sampel secara keseluruhan. Artinya dari populasi yang ada, akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 100 orang karyawan tetap.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Dengan pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban, dimana pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot dengan gambaran sebagai berikut

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Teknik Analisis Data

1. Analisa Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan prosentase. Dalam mengukur *turnover intention* atas kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkat pemetaan; Range Kelas $P = \text{Range}/\text{Kelas}$; $P = (5-1)/5$; $P = 0,8$, maka diterapkan interval sebagai berikut :

Jawaban	Kompensasi	Motivasi	Beban Kerja	Turnover Intention
1,00 s.d 1,79	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Ringan	Sangat Rendah
1,80 s.d 2,59	Buruk	Rendah	Ringan	Rendah
2,60 s.d 3,39	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
3,40 s.d 4,19	Bagus	Tinggi	Berat	Tinggi
4,20 s.d 5,00	Sangat Bagus	Sangat Tinggi	Sangat Berat	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

2. Uji Validitas

Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Ghazali (2014:52) yaitu dengan membandingkan antara *chronbatch Alpha* dengan 0,30 dengan ketentuan:

- a. Jika *chronbatch Alpha* > 0,30, maka instrumen valid,
- b. Jika *chronbatch Alpha* < 0,30, maka instrumen tidak valid

3. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Dalam pengukurannya one shot akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Ghazali (2014:238) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel;
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel;
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel;
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 – 0,80 dikategorikan reliabel;
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel;

4. Uji Asumsi Klasik

Pada saat penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka pengujian perlu melakukan uji asumsi klasik agar pendugaan tidak bias. Ada empat asumsi yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik Normal P-Plot of Regression Stand. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji one sample kolmogorov Smirnov. Pada Normal P-Plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tujuan uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Tujuan uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2006). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai varians inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2006) menyatakan bahwa tujuan uji autokorelasi untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW)

5. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap turnover karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut Sugiyono (2017:277) memberikan model hubungan yang disusun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Turnover karyawan

a = Bilangan konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (Kompensasi)

β_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (Motivasi)

β_3 = Koefisien regresi variabel X_3 (Beban Kerja)

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Beban Kerja

6. Pengujian Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dikatakan secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai adjusted R^2 pada model regresi yang terbaik (Ghozali, 2006).

7. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variabel Y , apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikelompokkan kemudian dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) serta satu variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Analisa deskriptif merupakan bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Hasil analisis statistik deskriptif ini digambarkan dalam Tabel di bawah ini :

Variabel	Maximal	Minimal	Average	Keterangan
Kompensasi (X_1)	4.17	3.37	3.79	Bagus
Motivasi (X_2)	4.19	3.64	3.94	Tinggi
Beban Kerja (X_3)	3.87	2.84	3.22	Cukup
Turnover Intention (Y)	3.74	2.33	2.81	Cukup

Sumber : Olahan hasil penelitian, 2022

Analisa deskripsi dapat meliputi beberapa hal diantaranya frekuensi jawaban responden:

Tabel 5 - Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	0	13	28	40	19	100	3.65	Bagus
2	Gaji yang saya terima sudah termasuk adil karena sesuai dengan kinerja dan prestasi saya	0	15	25	44	16	100	3.61	Bagus
3	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	0	5	20	55	20	100	3.90	Bagus
4	Penetapan gaji/upah di perusahaan sudah diberikan secara adil dan berdasarkan acuan aturan pemerintah	0	1	12	63	24	100	4.10	Bagus
5	Ada insentif/bonus diluar gaji yang diterima karyawan.	0	1	11	58	30	100	4.17	Bagus
6	Insentif/bonus diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0	15	42	34	9	100	3.37	Cukup
7	Perusahaan memberikan tunjangan berupa uang makan dan tansport	0	8	17	53	22	100	3.89	Bagus
8	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	0	2	15	60	23	100	4.04	Bagus
9	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	0	12	32	44	12	100	3.56	Bagus
10	Insentif/bonus yang diterima sangat memacu motivasi dan semangat kerja saya	0	20	35	32	13	100	3.38	Cukup
11	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	0	2	12	60	26	100	4.10	Bagus
12	Perusahaan memberikan pesangon/pensiun sesuai dengan ketentuan berlaku	0	8	18	57	17	100	3.83	Bagus
13	Perusahaan memberikan pengobatan kepada keluarga inti karyawan	0	15	25	35	25	100	3.70	Bagus
14	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	0	5	29	45	21	100	3.82	Bagus
15	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mampu membuat aktivitas pekerja berjalan optimal	0	10	26	38	26	100	3.80	Bagus
	JUMLAH	0	132	347	718	303	1500	Average	
	Persentase (%)	0%	9%	23%	48%	20%	100%	3.79	Bagus

Sumber : Data Primer

Hasil analisis deskriptif diatas menunjukkan skor tertinggi variabel kompensasi sebesar 4,17 terdapat pada “Perusahaan memberikan insentif/bonus diluar gaji yang diteima karyawan”. Serta rata – rata skor terendah variabel kompensasi sebesar 3,37 terdapat pada “Insentif/bonus yang diberikan”. Dan rata – rata skor variabel kompensasi secara keseluruhan sebesar 3,79 hal ini berarti kompensasi di perusahaan secara keseluruhan dinilai **bagus** oleh karyawan.

Tabel 6 - Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Skor
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja	0	8	25	44	23	100	3.82	Tinggi
2	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	0	5	21	50	24	100	3.93	Tinggi
3	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan	0	12	34	32	22	100	3.64	Tinggi
4	Karyawan memahami sistem & prosedur kerja berdasarkan pengetahuan & keahlian	0	2	15	45	38	100	4.19	Tinggi
5	Karyawan bersifat kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.	0	5	16	55	24	100	3.98	Tinggi
6	Karyawan yakin dengan kemampuannya dapat bekerja dengan baik di perusahaan	0	1	11	61	27	100	4.14	Tinggi
7	Karyawan mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.	0	7	21	42	30	100	3.95	Tinggi
8	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP	0	8	22	49	21	100	3.83	Tinggi
JUMLAH		0	48	165	378	209	800	Average	
Persentase (%)		0%	3%	11%	25%	14%	53%	3.94	Tinggi

Sumber : Data Primer

Dari tabel questioner diatas, analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja menunjukkan skor tertinggi sebesar 4,19 terdapat pada “Karyawan memahami sistem & prosedur kerja berdasarkan pengetahuan & keahlian”. Serta rata – rata skor terendah variabel motivasi kerja sebesar 3,64 terdapat pada “Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan lakukan”. Dan rata – rata skor variabel motivasi kerja secara keseluruhan sebesar 3,94 hal ini berarti motivasi kerja di perusahaan secara keseluruhan dinilai **tinggi** oleh karyawan.

Tabel 7 - Variabel Beban Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Skor
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0	5	20	58	17	100	3.87	Berat
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	2	22	32	32	12	100	3.30	Cukup
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	5	23	27	35	10	100	3.22	Cukup
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	15	25	35	11	14	100	2.84	Cukup
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar	15	22	37	14	12	100	2.86	Cukup
JUMLAH		37	97	151	150	65	500	Average	
Persentase (%)		7%	19%	30%	30%	13%	100%	3.22	Cukup

Sumber : Data Primer

Pada variabel beban kerja, skor tertinggi sebesar 3,87 yaitu “*Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan*”. Serta rata – rata skor terendah variabel beban kerja sebesar 2,84 yaitu “*Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat*”. Dan rata – rata skor variabel beban kerja secara keseluruhan sebesar 3,22 hal ini berarti beban kerja di perusahaan secara keseluruhan dinilai **cukup** oleh karyawan.

Tabel 8 - Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Skor
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	15	26	38	12	9	100	2.74	Cukup
2	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	20	25	41	8	6	100	2.55	Rendah
3	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	22	28	37	10	3	100	2.44	Rendah
4	Saya sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja	18	28	36	10	8	100	2.62	Cukup
5	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	25	30	18	16	11	100	2.58	Rendah
6	Saya pernah menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain atas referensi teman saya	8	14	24	31	23	100	3.47	Tinggi
7	Saya tidak ingin berpindah tempat kerja karena ternyata perusahaan lain tidak sebaik tempat kerja saya saat ini	5	12	20	30	33	100	3.74	Tinggi
8	Saya berpikir di perusahaan lain saya dapat mendapatkan karir yang lebih baik	22	31	42	2	3	100	2.33	Rendah
JUMLAH		135	194	256	119	96	800	Average	
Persentase (%)		17%	24%	32%	15%	12%	100%	2.81	Cukup

Sumber : Data Primer

Hasil analisis deskriptif turnover intention, menghasilkan skor tertinggi variabel turnover intention sebesar 3,74 terdapat pada “*Saya tidak ingin berpindah tempat kerja karena ternyata perusahaan lain tidak sebaik tempat kerja saya saat ini*”. Serta rata – rata skor terendah variabel kinerja karyawan sebesar 2,33 terdapat pada “*Saya berpikir di perusahaan lain saya dapat mendapatkan karir yang lebih baik*”. Dan rata – rata skor variabel kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 2,81 hal ini berarti turnover intention di perusahaan secara keseluruhan dinilai **cukup** oleh karyawan.

Uji Pendahuluan

1. Uji Validitas

Tabel 9 - Hasil Uji Validitas Variabel					Tabel 9 - Hasil Uji Validitas Variabel				
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
Kompensasi					Beban Kerja				
X _{1,1}	0.730	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	X _{3,1}	0.774	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,2}	0.722	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	X _{3,2}	0.660	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,3}	0.780	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	X _{3,3}	0.644	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,4}	0.820	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	X _{3,4}	0.568	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,5}	0.834	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	X _{3,5}	0.572	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,6}	0.674	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Turnover Intention				
X _{1,7}	0.778	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.1	0.548	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,8}	0.808	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.2	0.510	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,9}	0.712	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.3	0.488	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,10}	0.676	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.4	0.524	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,11}	0.820	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.5	0.516	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,12}	0.766	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.6	0.694	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,13}	0.740	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.7	0.748	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,14}	0.764	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Y.8	0.466	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1,15}	0.760	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	Sumber : Data diolah, 2022				
Motivasi Kerja									
X _{2,1}	0.764	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					
X _{2,2}	0.786	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					
X _{2,3}	0.728	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					
X _{2,4}	0.838	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					
X _{2,5}	0.796	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					
X _{2,6}	0.828	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					
X _{2,7}	0.790	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					
X _{2,8}	0.766	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid					

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel independen dan variabel dependen diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3), dengan demikian maka semua item

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.759	0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.787	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0.644	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.562	0,6	Cukup Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS-17, 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, beban kerja dimana setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Sedangkan *turnover intention* memiliki nilai *cronbach's alpha* < 0,60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliabel, kecuali *turnover intention* cukup reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymn.Sig.	α	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,338	0.0842	0,05	Normal
Motivasi (X_2)	0,430	0.1499		Normal
Beban Kerja (X_3)	0,563	0.2225		Normal
Turnover Intention (Y)	0,454	0.3035		Normal

Sumber : Data diolah SPSS , 2022

Dari hasil perhitungan Uji Normalitas dengan SPSS menunjukkan hasil uji normalitas terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja dan turnover intention memiliki nilai KSZ dan Asymp. Sig. > 0,05. Sehingga dilihat dari grafik normal P-P Plot of regression standardized residual dan tabel uji one sample kolmogorov Smirnov, berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *Colinierity Statistics Test* dengan syarat sebagai berikut :

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala *multikolinieritas*.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 24. sebagai berikut :

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.600	1.667	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0.526	1.902	Tidak terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja (X_3)	0.499	2.005	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 0,600, motivasi sebesar 0,526 dan beban kerja sebesar 0,499, dimana ketiga nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,667, motivasi sebesar 1,902 serta beban kerja sebesar 2,005 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

Koefisien^a			
Model	Unstandardized Koefisien		Standardized Koefisien
	β	Std.Error	β
(Constant)	3.246	1.297	
Kompensasi (X ₁)	-0.149	0.146	-0.209
Motivasi Kerja (X ₂)	0.605	0.480	1.106
Beban Kerja (X ₃)	-0.040	0.151	-0.049

Sumber : Olahan data penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 3,246 - 0,149 X_1 + 0,605 X_2 - 0,040 X_3$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,246 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (**X₁**), motivasi (**X₂**) dan beban kerja (**X₃**) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja kerja karyawan (**Y**) sebesar 3,246 point.
- Nilai koefisien kompensasi (**X₁**) sebesar -0,149 nilai negatif yang didapatkan memperlihatkan setiap adanya penurunan satu satuan terhadap kompensasi (**X₁**), maka akan mampu meningkatkan turnover intention sebesar 0,149 (**Y**), dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien motivasi kerja (**X₂**) sebesar 0,605, nilai positif yang dapat memperlihatkan setiap adanya peningkatan terhadap motivasi kerja (**X₂**), bila naik satu satuan maka akan mampu meningkatkan turnover intention sebesar 0,605 (**Y**), dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien beban kerja (**X₃**) sebesar -0,040, nilai negatif yang didapat memperlihatkan setiap adanya penurunan terhadap beban kerja (**X₃**), bila turun satu satuan maka akan mampu meningkatkan turnover intention sebesar 0,040 (**Y**), dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Pengujian Model

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan (**X₁**) dan motivasi (**X₂**) terhadap kinerja karyawan (**Y**) dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan **t hitung** dengan **t tabel** yaitu sebagai berikut :

- Jika **t_{hitung} < t_{tabel}** = berarti **H₀** diterima dan **H₁** ditolak
- Jika **t_{hitung} > t_{tabel}** = berarti **H₀** ditolak dan **H₁** diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai **t hitung** > **t tabel** atau p value < Sig.0,05

Tabel 13 - Hasil Uji Signifikan Secara Parsial

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
(Constant)	2.403	1.990	0.137	
Kompensasi (X ₁)	-2.917	1.990	0.903	Tidak berpengaruh dan tidak signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	-0.731	1.990	2.286	Tidak berpengaruh dan tidak signifikan
Beban Kerja (X ₃)	8.033	1.990	0.000	Berpengaruh dan signifikan

Sumber : Olahan data penelitian, 2022

Dari Tabel 13 di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan bahwa :

- b. hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai **t hitung** untuk variabel kompensasi -2,971 lebih kecil dari **t tabel** 1,990 dan nilai signifikan 0,903 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
- c. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai **t hitung** untuk variabel motivasi kerja - 0,731 lebih kecil dari **t tabel** 1,990 dan nilai signifikan 2,286 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dapat ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
- d. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai **t hitung** untuk variabel beban kerja 8,033 lebih besar dari **t tabel** 1,990 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Uji F

Uji hipotesis pengaruh variabel pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika **F hitung** < **F tabel** : berarti **H₀** diterima dan **H₃** ditolak
- b) Jika **F hitung** > **F tabel** : berarti **H₀** ditolak dan **H₃** diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai **F hitung** > **F tabel** atau p value < Sig.0,05

Tabel 14 - Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

Model	Annova ^a						Keterangan
	Sum of Square B	df	Mean Square	F	Sig.		
Regresion	192.123	3	64.041	211.5558	2,72	0,000	Berpengaruh dan signifikan
Residual	24.217	80	0.303				
Total	216.34	83					

Sumber : Olahan data penelitian, 2022

Dari hasil pengujian secara simultan seperti yang terlihat pada Tabel 14, diperoleh hasil Fhitung adalah 211,555 jauh lebih besar dari nilai Ftabel adalah 2,72 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima yang berarti secara bersama – sama kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, sebagai berikut:

Tabel 15 - Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimated
1	0.754	0.710	0.788	0.495

Sumber : Olahan data penelitian, 2022

Diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,754 maka dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan beban kerja (X_3), berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 78,8% sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan nilai **t_{hitung}** -2,971 lebih kecil dari **t_{tabel}** 1,990 atau nilai signifikan 0,903 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan pada karyawan semakin rendah maka tingkat *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan akan semakin tinggi. Tidak berpengaruhnya hasil penelitian terhadap variabel kompensasi diasumsikan berdasarkan hasil deskriptif rata-rata menunjukkan komentar sangat tinggi atau bagus, artinya gaji atau insentif yang diberikan oleh PT BKMS sudah bagus. Namun masih ada niat turnover dari karyawan untuk keluar dari perusahaan untuk mendapatkan posisi dan tantangan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu, yang menunjukkan bahwa Kompensasi juga bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Hasil analisis penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan nilai **t_{hitung}** -0,731 lebih kecil dari **t_{tabel}** 1,990 atau nilai signifikan 2,286 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diterima maka semakin rendah turnover intention yang akan dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang berjalan di PT BKMS masih tergolong tinggi, salah satu pernyataan motivasi yang memiliki skor tinggi adalah karyawan PT BKMS sangat memahami sistem dan prosedur kerja menurut pengetahuan dan keahlian sehingga karyawan sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan saat ini, sedangkan pernyataan motivasi dengan skor terendah ada pada beberapa hal karyawan masih beranggapan penghargaan dan prestasi kerja kurang mendapatkan penghargaan, sehingga akan meminimalkan terjadinya *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu, yang menunjukkan bahwa Motivasi juga bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Begitu pula dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel beban kerja yang menunjukkan nilai **t_{hitung}** 8,033 lebih besar dari **t_{tabel}** 1,990 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti semakin rendah Beban Kerja yang diterima maka semakin tinggi tingkat turnover intention yang akan dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dinilai setuju

bagi responden dalam keputusan *Turnover Intention*. Tanggapan responden berdasarkan variabel beban kerja yang memiliki tanggapan paling tinggi adalah karyawan sudah mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan tanggapan responden yang memiliki tanggapan paling rendah adalah perusahaan terkadang memberikan tugas masih ada yang mendadak dan membutuhkan penyelesaian dalam waktu singkat. Pengaturan Beban Kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh manajemen PT BKMS seperti mendelegasikan beberapa pekerjaan penting bukan hanya pada karyawan yang sudah punya pengalaman namun juga memberikan kepercayaan kepada karyawan lain sehingga akan meminimalkan terjadinya *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh yang negatif ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sehingga apabila variabel kompensasi semakin lemah maka *turnover intention* karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera juga akan semakin menurun.
2. Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang negatif ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sehingga apabila variabel motivasi kerja semakin lemah maka *turnover intention* karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera juga akan semakin menurun.
3. Variabel Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh yang positif ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga apabila variabel beban kerja semakin kuat maka turnover intention karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera juga akan semakin tinggi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka disampaikan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan kepada Manajer *Human Resources Department* PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera adalah sebagai masukan untuk mencegah meningkatnya *turnover intention* karyawan yang merugikan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri dimana dalam s(dua) tahun terakhir ini mengalami penurunan *turnover* :

1. Analisa Deskripsi variabel Kompensasi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,79 atau kategori **Bagus**. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem kompensasi, karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Perusahaan harus mempertahankan sistem kompensasi tanpa diskriminasi dalam hal apapun, kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penyediaan fasilitas Kesehatan untuk karyawan dan keluarga inti serta pemberian bonus yang sesuai *Key Performance Individu*. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan kepuasan dan komitmen kerja melalui kompensasi sehingga *turnover intention* akan menurun.
2. Analisa Deskripsi variabel Motivasi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,94 atau kategori **Tinggi**. Dalam hal ini Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan, utamanya dikarenakan PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera yang saat ini sudah berstatus sebagai Kawasan Ekonomi Khusus dan juga adanya target menyerap *Foreign Direct Investment* (FDI) dari pemerintah Republik Indonesia. Pentingnya peran dan motivasi kerja karyawan sangatlah dibutuhkan terutama dalam hal reward dan punishment, melibatkan karyawan inti untuk membantu perusahaan menyelesaikan permasalahan strategis serta mengetahui apa harapan dari

karyawan yang paling dibutuhkan saat berada di perusahaan sehingga akan meminimalkan terjadinya *turnover intention*.

- Analisa Deskripsi variabel Motivasi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,22 atau kategori **Cukup Berat**. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat, mengurangi tambahan pekerjaan di luar waktu jam kerja, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan, sehingga hal ini dapat mengurangi kebosanan dan kejenuhan kerja dan meminimalkan terjadinya *turnover intention*.

Saran bagi Akademisi penelitian ini untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama. Penelitian pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi *turnover intention* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi *turnover intention* sebesar 21,2%. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil yang lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri Ayu Purwati , Cindy Ascorditia Salim , Zulfadli Hamzah. (2020). *Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention*. Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Universitas Islam Riau.
- Muhamad Sutikno (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
- Hery Winoto Tj (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT NBK*. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta.
- Listia Indrawati (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, Agustus 2020.
- A, Caesar Rosyad. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi*. Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Andalen, Abram. 2015. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karyawan, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia*. Skripsi Sarjana Ekonomi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ambarwati, F.R, Nasution, N. (2012). *Buku Pintar Asuhan Keperawatan Kesehata Jiwa*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Anshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. (2013). *Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi HRD PT. Indosat, Tbk*. Thesis Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang, Sunyoto. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress.
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution S. (2001). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L.Mathis, John H.Jackson. (2006) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodly, I.A. (2012) . *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Buku Online, <http://id.scribd.com/doc/78478535/TurnOver-Karyawan-Kajian-Literatur>.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Varshney, Deepanjana. (2014). *Impact of Self-Concept on Turnover Intention: An Empirical Study*. American International Journal of Contemporary Research. Vol. 4, Num. 10. pp 87-96..