

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER
KARYAWAN PADA PT. AMARTA KOTA
GORONTALO**

Oleh

**SRI DEWINTA KADIR
NIM: E.2117063**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER
KARYAWAN PADA PT. AMARTA KOTA
GORONTALO**

Oleh

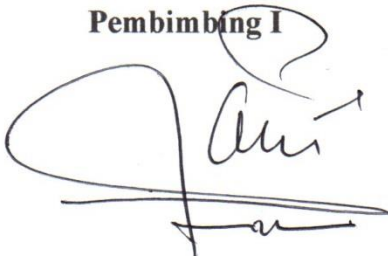
SRI DEWINTA KADIR

NIM: E.2117063

SKRIPSI

**untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 2 juni 2021**

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE., M.M
NIDN. 0904017201

Pembimbing II



Sri Meike Jusup, SE., MM
NIDN. 0903058101

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. AMARTA KOTA GORONTALO

Oleh
SRI DEWINTA KADIR
E2117063

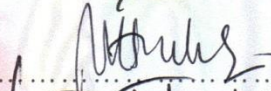
SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

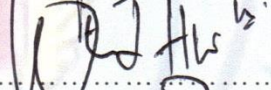
1. Agus Susanto Naue, SE, M.si

.....

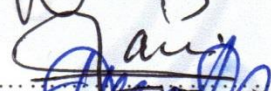

2. Poppy Mu'jizat, SE., MM

.....


3. Wiwin L. Husin, SE., M.si

.....


4. Syaiful Pakaya, SE., MM


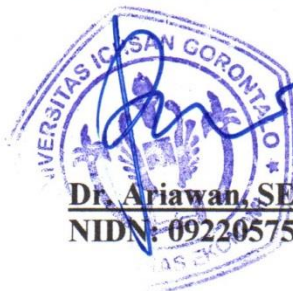
.....


5. Sri Meike Jusup, SE., MM

.....


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM
NIDN: 0922057502

Ketua Jurusan Manajemen



Eka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN: 0922018501

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya(Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 2 Juni 2021
Yang membuat pernyataan



Sri Dewinta Kadir
NIM, E2117063

ABSTRAK

SRI DEWINTA KADIR E2117063. PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. AMARTA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,524 atau 52,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.848 atau 84,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.567 atau 56,7%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.694 atau 69,4%.

Kata Kunci : *beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi, turnover*

ABSTRACT

SRI DEWINTA KADIR E2117063. EFFECT OF WORK LOAD, JOB SATISFACTION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER IN. AMARTA KOTA GORONTALO

This study aims to determine the influence of Workload (X1), Job Satisfaction (X2), and Compensation (X3) on Employee Turnover (Y) at PT. Amarta Gorontalo. Collecting main data is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the variables Workload (X1), Job Satisfaction (X2), and Compensation (X3) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Turnover at PT. Amarta Gorontalo, amounting to 52.4%. The results of testing the second hypothesis show that the Workload (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Turnover at PT. Amarta Gorontalo which is equal to 84.8%. The third test results show that the job satisfaction variable (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Turnover at PT. Amarta Gorontalo amounting to 56.7%. The results of testing the fourth hypothesis indicate that the Compensation variable (X3) partially has a positive and significant effect on Employee Turnover at PT. Amarta Gorontalo amounting 69.4%.

Keywords: workload, job satisfaction, compensation, turnover

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM. selaku pembimbing I, Ibu Sri Meike Jusup, SE., M.M. selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT. Amarta motor honda kota gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, Ibrahim Kadir dan Radi puloli, Ibrahim Mohamad dan Sofyan Dama selaku orang tua yang telah ikhlas membimbing serta senantiasa memberikan semangat serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Saudara

tercinta dan kakak tersayang Darwin Kadir, Samson Kadir, Ramin Kadir, Maryati Ishak, Nurhayati Yunus, Misni Arbie, dan Ayu Aprilia Kantu, adik tersayang Khairul Nizam Kadir, Khairunnisa Kadir, Amarudin Adlan Kadir, dan Safwa Nur Muslimah. yang telah memotivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi sampai akhir. Teruntuk sahabat-sahabat terbaikku khususnya Uga Theresia Gobel, Stefany Riski Barani, Nur Rahma Yunus, Arni Lasoma, dan Dea Maksum, yang selalu memberikan dorongan, motivasi kepada penulis, selalu menyemangati penulis dan tak pernah bosan mendengarkan keluh kesah, terima kasih untuk kalian sudah menjadi sahabat terbaik selama ini, semoga persahabatan ini akan tetap terjalin selamanya. Teman baik Rahmawati saleh, rahmawaty daud, nurain haluti, widi noge, sifa alhasni, resita runtukahu, yuni mokoagow, aiva, ainun, nahda, rini gobel, ririn losung, vira alhasni yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo yang telah menghantarkan penulis menuju keberhasilan.

Tak ada gading yang tak retak, penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 2 Juni 2021

Penulis
Sri Dewinta Kadir

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.	7
1.4.2 Manfaat Praktis.	8
1.4.3 Manfaat bagi peneliti.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	9
2.1.2 Tujuan Analisis Beban Kerja	10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.	11
2.1.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	11
2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja.	12
2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.7 Pendekatan Kepuasan Kerja.....	15

2.1.8	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.9	Variabel-variabel Kepuasan Kerja	17
2.1.10	Pengertian Kompensasi.....	19
2.1.11	Bentuk-bentuk Kompensasi.	20
2.1.12	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	20
2.1.13	Tujuan Kompensasi,.....	22
2.1.14	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.	24
2.1.15	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan <i>Turnover</i>	26
2.1.16	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	28
2.1.17	Jenis-jenis <i>Turnover</i>	30
2.1.18	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	31
2.1.19	Dimensi dan Indikator <i>Turnover</i>	35
2.1.20	Dampak <i>Turnover</i>	35
2.1.21	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan <i>Turnover</i>	36
2.1.22	Penelitian yang Relevan.	37
2.2	Kerangka Pemikiran.....	39
2.3	Hipotesis.....	40
BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	41
3.1	Objek Penelitian	41
3.2	Metode Penelitian.....	41
3.2.1	Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.2.2	Populasi dan Sampel.	44
3.2.3	Jenis dan Sumber Data.	45
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data.	46
3.2.5	Prosedur Penelitian.....	47
3.2.6	Metode Analisis.	51
3.2.7	Pengujian Hipotesis.....	52
3.3	Rencana Jadwal Penelitian.....	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1	Gambar umum lokasi Penelitian	54

4.1.1 Sejarah singkat PT. Amarta Gorontalo	54
4.1.2 Visi dan Misi	54
4.1.3 Tugas dan Fungsi	55
4.1.4 Struktur organisasi	56
4.2 Hasil penelitian.....	58
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden.....	58
4.2.2 Deskriptif karakteristik variabel penelitian.....	60
4.2.3 Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	65
4.2.4 Analisis data statistik.....	67
4.2.5 Pengujian hipotesis	69
4.3 Pembahasan hasil penelitian	71
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3.2 : Bobot Nilai Variabel	44
Tabel 3.3 : Jumlah Populasi.	45
Tabel 3.4 : Interpretasi Koefisien Korelasi.	49
Tabel 3.5 : Rencana Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	60
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X2)	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X3)	63
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Turnover Karyawan (Y)	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X3)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover (Y)	67
Tabel 4.13 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap turnover Karyawan (Y)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	40
Gambar 3.1 Analisis jalur	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Amarta Gorontalo.....	57
Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1,X2 dan X3 Terhadap Y.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner/Angket penelitian`	81
Lampiran 2	Data ordinal dan data interval.....	89
Lampiran 3	Deskriptif variabel penelitian	95
Lampiran 4	Uji validitas dan reliabilitas.....	101
Lampiran 5	Korelasi antara variabel X	107
Lampiran 6	Uji hipotesis.....	108
Lampiran 7	R table dan F table	110
Lampiran 8	Abstrak`	112
Lampiran 9	Abstrak.....	113
Lampiran 10	Surat Rekomendasi bebas plagiasi	114
Lampiran 11	Uji Turnitin.....	115
Lampiran 12	Surat Ijin Penelitian	117
Lampiran 13	Surat Keterangan telah melakukan penelitian	118
Lampiran 14	Curriculum Vitae	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi yang melayani kepentingan publik, seperti institusi publik atau swasta, ingin mencapai prestasi organisasi yang setinggi-tingginya. Salah satu elemen terpenting yang harus diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan melaksanakan dan mengatur pekerjaan organisasi.

Produktivitas karyawan yang diwakilinya akan menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai atau tidak mencapai tujuan organisasinya. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik dan lebih aktif dalam memenuhi ekspektasi organisasi.

Turnover intention merupakan dorongan untuk memperoleh pekerjaan lainnya, menganalisa peluang dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan pada perusahaan lain. *Turnover* bisa diartikan sebagai perpindahan atau pengunduran diri karyawan pada perusahaan atau pemberhentian yang berdampak pada terhambatnya perkembangan suatu perusahaan, Podsakoff & MacKenzie dalam Annisa Noviani Rachmah (2017).

Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir terlihat begitu tinggi tingkat perilaku *turnover* telah menjadi sebuah masalah yang besar bagi pengelola usaha. Bila tingkat *turnover* dibiarkan terus terjadi, dapat dipastikan dapat berpengaruh pada produktivitas serta aktivitas organisasi. Masalah *turnover* adalah sebuah

fenomena yang selalu dialami oleh sebuah organisasi usaha, masalah ini sebetulnya akan berdampak negatif bagi organisasi usaha, contohnya, menyebabkan lonjakan pada pembiayaan tenaga kerja, ketidakstabilan kondisi kerja serta menurunnya motivasi kerja. Organisasi akan kehilangan sumber daya manusianya hingga mengharuskannya untuk mendapatkan sumber daya manusia baru dalam mengisi posisi kerja yang lowong tersebut. Dalam masa melakukan seleksi karyawan baru maka perusahaan menderita kerugian untuk biaya serta berkurangnya hasil produksi selama proses seleksi berlangsung (Rivai, 2011).

Staw dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), berpendapat bahwasannya *turnover* merupakan sebuah masalah dikarenakan dapat menimbulkan permasalahan. Contohnya masalah personal biaya yang selalu menjadi topik pembicaraan, kondisi tersebut akan berakibat perusahaan menderita kerugian untuk biaya dan juga dampaknya kepada turunnya hasil produksi. Dikatakan bahwa, bila perusahaan mengalami permasalahan *turnover* yang besar sudah seharusnya perusahaan melakukan tindakan evaluasi guna memperkecil dampak yang akan muncul dan bisa merugikan perusahaan tersebut.

Turnover bisa diartikan sebagai perpindahan ke perusahaan lain, mengundurkan diri, berhenti sendiri atau akibat kematian yang menimbulkan hambatan terhadap kemajuan perusahaan. Adapun beberapa alasan sehingga karyawan memiliki sikap tersebut adalah, dikarenakan para karyawan tersebut merasakan tidak mempunyai *job organization fit* ataupun rendahnya tingkat kecocokan antara nilai-nilai karyawan dengan perusahaan, hal ini disebabkan perusahaan tidak berkemampuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dan

akibatnya para karyawan dalam bekerja hanya melaksanakan tugas pokoknya saja. Dalam pikiran mereka bahwa membantu karyawan lain hanyalah membuang-buang waktu saja karena hal tersebut tidak masuk dalam penilaian kerja dan gaji yang mereka peroleh adalah sama. Sangat sulit untuk menciptakan dan mempertahankan rasa memiliki terhadap suatu perusahaan saat ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu bekerja lebih keras untuk mendidik karyawannya dan fokus pada tujuan yang sama dengan perusahaan, serta mempertahankan karyawan berkualitas tinggi yang ada. Hal ini kemudian menimbulkan masalah lain, seperti pergantian karyawan yang tinggi, yang menjadi tantangan bagi banyak perusahaan. Hal ini dimungkinkan untuk memprediksi tingginya *turnover* yang dialami oleh satu perusahaan dan munculnya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.

Perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan produktivitas individu melalui berbagai metode, termasuk pelatihan, kompensasi yang sesuai, pendidikan dan pelatihan yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Produktivitas dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja setiap orang yang ada di perusahaan, maka setiap karyawan diharapkan dapat merasa puas dengan kondisi yang ada dalam perusahaan yang artinya setiap karyawan harus mempunyai komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencukupi kebutuhan para karyawannya, bila komitmen rendah yang tentunya akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (niat manajemen).

PT. Amarta Kota Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yaitu agen penyalur kendaraan Sepeda Motor Honda. Perusahaan ini beralamat di Jl. Andalas Kec. Kota Utara Kota Gorontalo. PT. Amarta Kota Gorontalo berdiri sejak tahun 2011 dan masih beroperasi hingga saat ini. Sebagaimana perusahaan pada umumnya yang senantiasa memiliki target atau capaian yang hendak dicapai baik dari segi jumlah produk maupun finansialnya. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan menyediakan berbagai sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang dan memperlancar pelaksanaan tugas para karyawan. Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, penetapan target dan beban kerja merupakan hal yang wajar dalam usaha mencapai target yang sudah ditetapkan akan tetapi jika dilihat dari sudut pandang karyawan maka pemberian beban kerja yang lebih akan dianggap sebagai beban berat bagi karyawan apalagi diharuskan untuk mencapai target.

Berdasarkan observasi pra-penelitian dan wawancara yang dilakukan pada bagian personalia (Bapak Irfan A), terungkap bahwa masih tingginya tingkat *Turnover* karyawan yang terjadi di PT. Amarta Kota Gorontalo. Hal ini didasarkan pada data yang diperoleh selama kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018, 2019 dan 2020, dengan rincian kasus yaitu 8 kasus *turnover* pada tahun 2018, 5 kasus pada tahun 2019 dan 7 kasus pada tahun 2020.

Tabel.1.1: Kasus Turnover karyawan PT. Amarta Kota Gorontalo

Selang tahun 2018-2020

NO.	BULAN	RESIGN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL SELURUH KARYAWAN
1.	2018	8	66	58
2.	2019	5	58	53
3.	2020	7	53	46
Total		20		

Sumber : PT. Amarta Kota Gorontalo

Jika melihat tabel di atas dan dengan membandingkan dengan jumlah karyawan yang dimiliki dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi. Tingginya tingkat *Turnover* karyawan disebabkan oleh berbagai faktor. Hal ini dipastikan akan sangat merugikan dan sekaligus membebani perusahaan, jika harus melakukan perekrutan karyawan baru. Dari keseluruhan karyawan yang keluar dan berpindah tempat kerja diatas, yang paling menonjol alasan mereka keluar atau pindah tempat kerja adalah masalah beban kerja yang berlebihan, masalah kepuasan kerja dan juga masalah kompensasi yang diperoleh karyawan.

Untuk masalah beban kerja, contohnya, pekerjaan bertumpuk yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam waktu bersamaan sehingga menyebabkan banyak karyawan yang kewalahan. Untuk kepuasan kerja, hal yang dialami adalah adanya ketidakpuasan terhadap beberapa kebijakan perusahaan seperti pemberian bonus yang tidak merata, promosi serta pemberian penghargaan yang masih mendahulukan faktor kedekatan dengan pimpinan. Dan untuk kompensasi, dalam hal ini perusahaan memberikan gaji tidak sesuai standar UMP yang ditetapkan

oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo, serta uang lembur yang diperoleh tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Diduga ketiga permasalahan tersebut yang menjadi penyebab terjadinya turnover karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kondisi yang terjadi pada perusahaan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dikemas dalam sebuah judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara Simultan Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
2. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja (X_1) secara Parsial Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
3. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) secara Parsial Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
4. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi (X_3) secara Parsial Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu yang berkaitan dengan masalah Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi serta *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara Simultan Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Beban Kerja (X_1) secara Parsial Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) secara Parsial Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
4. Untuk mengetahui Besarnya Kompensasi (X_3) secara Parsial Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya yang menyangkut masalah Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan kompensasi serta *Turnover* Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang lebih baik lagi kepada pimpinan maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan secara umum dalam upaya melahirkan kebijakan yang strategis khususnya yang ada hubungannya dengan masalah Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi serta *Turnover* Karyawan.

1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan saat dilapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah sejumlah masalah yang ditugaskan kepada seorang karyawan oleh kelompok atau manajer untuk ditangani oleh departemen organisasi dan staf di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja adalah proses yang menentukan tidak hanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, tetapi juga jumlah sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Berikut beberapa definisi dari beberapa ahli;

Ahmad Hannanda (2016: 4) Menurut Mudayana, beban kerja merupakan sesuatu yang timbul antara tuntutan suatu pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku, dan perasaan pekerja.

Menurut Noah Ellyzarda (2017: 38), Siswanton berkeyakinan bahwa beban kerja merupakan rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemilik kantor secara rutin, menggunakan analisis sistematis beban kerja, metode analisis beban kerja, atau manajemen lainnya. metode. mendapatkan informasi tentang efektivitas dan efektivitas departemen organisasi

Menurut Munandar dalam E. Pujianti (2018) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk menyelesaikan kegiatan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dikarenakan harus diselesaikan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2.1.2 Tujuan Analisis Beban Kerja

Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Tentukan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan di tempat kerja atau di tempat kerja.
2. Sebagai dasar untuk menyelesaikan (mendesain ulang) masalah pekerjaan, menambah atau mengurangi tugas dari masalah untuk mencapai rentang kerja normal (optimal).
3. Membersihkan (mendesain ulang) struktur organisasi, menggabungkan 2 (dua) atau lebih posisi menjadi 1 (satu) posisi, membagi satu posisi menjadi dua atau lebih posisi, atau membuat posisi baru.
4. Pembersihan sistem operasi standar (SOP) (desain ulang); SOP mengalami perbaikan sebagai hasil dari restrukturisasi pekerjaan / tanggung jawab organisasi dan perbaikan struktur organisasi.
5. Menentukan waktu normal (normal time) untuk bekerja dan bekerja; Organisasi atau perusahaan telah meluangkan waktu untuk memenuhi standar untuk setiap pekerjaan dan pekerjaan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam organisasi atau Perusahaan tentunya mengharapkan agar beban kerja para karyawannya tidak berat dan bergantung pada skill atau kemampuan para pekerja secara umum. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017: 24), berikut faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang terjadi pada tubuh manusia karena jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik), dan reaksi beban kerja seperti nafsu, kepuasan, keinginan, atau emosi (faktor psikologis).). Pada waktu bersamaan,

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal di tempat kerja akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dipertimbangkan adalah faktor eksternal terhadap tubuh karyawan:

- a) Lingkungan kerja; Lingkungan tempat kerja bersifat kimiawi, psikologis, biologis dan fisik.
- b) Masalah fisik; Alat dan alat dalam kinerja, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c) Organisasi bisnis; jadwal kerja reguler.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Munandar dalam Eli Pujianti (2018) yakni:

1. **Beban fisik;** Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang mempengaruhi masalah kesehatan seperti sistem fisiologis dalam tubuh manusia akibat kondisi kerja, kardiovaskuler, pernafasan dan organ sensorik. Indikator beban fisik adalah beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.
2. **Beban pikiran;** Mental load merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan melakukan aktivitas mental / psikologis dalam suatu lingkungan kerja. Indikator beban mental, perhatian karyawan, kebingungan, kewaspadaan, dan akurasi layanan.
3. **Durasi;** Beban waktu merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan harus melaksanakan tugasnya tepat waktu. Indikator batas waktu memiliki kecepatan untuk melakukan dua tugas atau lebih pada waktu yang sama.

2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015: 170) Kepuasan dengan pekerjaan adalah pandangan umum tentang pekerjaan sebagai perbedaan antara jumlah tunjangan karyawan dan jumlah yang mereka yakini akan mereka terima. Kepuasan dengan pekerjaan penting dalam pekerjaan individu. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja juga berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Menurut Robbins (2015: 180), ukuran kepuasan didasarkan pada fakta-fakta yang dihadapinya dan diterima sebagai kompensasi atas upaya dan upaya yang dilakukan. Kepuasan dengan pekerjaan tergantung pada korespondensi atau

keseimbangan antara yang diharapkan dan yang nyata. Priana (2014: 291) adalah perasaan kepuasan kerja, sikap karyawan terhadap lingkungan atau pekerjaan, perasaan bahwa karyawan tidak suka / tidak suka atau tidak suka sebagai akibat dari karyawan tersebut. mengevaluasi pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku.

2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno dalam jurnal Ahmad Firdaus (2017), ialah :

1. Ada kemauan untuk kerja. Faktor ini dikenal sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
2. Ada kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
3. Gaji terutama karena ketidakpuasan dan orang jarang merasa puas dengan jumlah uang yang mereka peroleh.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah pihak yang dapat memberikan kondisi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Ada kendali. Seperti bos. Kurangnya manajemen dapat menyebabkan pemecatan dan pergantian karyawan.
6. Faktor instruksional dan profesional. Kualitas yang ada dalam sebuah karya membutuhkan keterampilan tertentu. Kesulitan dan kemudahan

serta kebanggaan dalam bekerja dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.

7. Kondisi kerja. Kondisi kerja di sini termasuk kondisi tempat tinggal, AC, penyiaran, makan dan parkir.
8. Aspek sosial pekerjaan merupakan suatu gagasan yang sulit dijelaskan tetapi dipandang sebagai faktor yang mendukung kepuasan atau ketidakpuasan kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang erat dengan manajemen bersama banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai posisi seseorang. Dalam hal ini, penting untuk memiliki kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan menerima pendapat atau prestasi karyawan yang berperan penting dalam menciptakan rasa kepuasan kerja.
10. Perlengkapan. Rumah sakit, izin, pensiun atau fasilitas perumahan akan menjadi standar untuk bekerja dan akan menciptakan rasa kepuasan jika diterapkan.

Edy Sutrisno (2014: 79) mengutip Brown dan Ghiselli yang mengemukakan bahwa ada empat faktor penyebab ketidakpuasan:

1. Konsumsi

Pada umumnya orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada level yang lebih tinggi akan lebih puas dengan seseorang yang bekerja pada level yang lebih rendah. Beberapa peneliti berpendapat bahwa hal ini tidak selalu terjadi, karena perubahan tingkat pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja.

2. Peringkat

Dalam tugas berdasarkan kelas atau perbedaan kelas, tugas ini akan memberi seseorang posisi tertentu. Jika ada peningkatan, melangkah maju dan bangga dengan pekerjaan baru Anda akan mengubah perilaku dan perasaan Anda.

3. Keuangan dan Jaminan Sosial

Jaminan finansial dan sosial berdampak besar pada kepuasan kerja.

4. Kontrol kualitas

Meningkatkan produktivitas sangat penting dalam hubungan antara karyawan dan eksekutif. Dari manajemen hingga bawahan, karyawan dapat dipuaskan dengan perhatian dan hubungan yang baik sehingga dapat merasakan bahwa dirinya adalah bagian penting dari organisasi.

2.1.7 Pendekatan Kepuasan Kerja

Pendekatan yang sering digunakan dalam mengukur kepuasan kerja menurut *Brown & Ghiselli* dalam Edy Sutrisno (2014), yaitu Rating Scale, antara lain :

1) *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah alat atau alat untuk mengukur kepuasan kerja yang mencakup item yang dibagi menjadi item kepuasan dan ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang sangat memuaskan, memuaskan, pengambilan keputusan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta untuk memilih respon alternatif yang sesuai dengan kondisi kerja mereka.

2) *Job Descriptive Index*

Job descriptive index, ialah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja, dengan instrumen ini dapat kita ketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu.

3) *Porter Need Satisfaction Questionnaire*

Porter Need Satisfaction Questionnaire merupakan suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer.

2.1.8 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins&Judge dalam Puspitawati (2014), menyatakan bahwa dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut;

- 1) Pekerjaan itu sendiri (kerjakan sendiri). namun, ini adalah sumber utama pekerjaan yang menarik, peluang belajar, akuntabilitas, dan kepuasan karyawan.
- 2) Bulanan / bulanan (pembayaran). artinya, ini adalah faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Jumlah gaji atau uang yang diterima oleh karyawan dinilai memuaskan, jika dianggap wajar dan sesuai.
- 3) periklanan (advertising). Artinya, merupakan kesempatan untuk memperluas pengalaman kerja yang menjadi dasar perhatian penting bagi perkembangan intelektual dan perkembangan organisasi.

- 4) Kontrol. yaitu kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Yang pertama diukur dengan sejauh mana supervisor menggunakan minat dan perhatian pribadi untuk karyawan. Yang kedua adalah berpartisipasi atau mempengaruhi pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 5) Rekan (Pekerja). yaitu, rekan kerja yang bekerja sama dalam sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama kelompok pemersatu, bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan kepada anggota individu.

Karyawan harus diciptakan semaksimal mungkin agar dapat dipuaskan dengan etos kerja guna meningkatkan semangat, semangat, cinta dan disiplin. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya beralih ke kepuasan kerja, yang menjelaskan sikap positif terhadap pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi sifat Robbins dan Judge (2014) di Puspitavati.

2.1.9 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2015:117),Kepuasan kerja berkaitan erat dengan variabel seperti pergantian, ketidakhadiran, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan;

a) Pergantian

Pekerjaan yang lebih tinggi dikaitkan dengan perputaran karyawan yang lebih rendah. Sementara itu, karyawan yang tidak puas seringkali memiliki turnover yang lebih tinggi.

b) Kekurangan staf

Karyawan yang tidak puas memiliki tingkat kepunahan yang tinggi. Mereka sering tidak berpartisipasi dalam pekerjaan karena alasan logis dan non-subjektif.

c) Ageas

Ada kecenderungan untuk merasa puas dengan karyawan yang lebih muda daripada karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih tua diyakini lebih berpengalaman dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Di saat yang sama, karyawan muda biasanya mengharapkan ekspektasi yang idealis tentang dunia kerja, sehingga jika ekspektasi mereka sesuai dengan kenyataan, jika ada gap atau ketidaksetaraan dapat menimbulkan ketidakpuasan mereka.

d) Tingkat pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih puas dengan karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi menunjukkan keterampilan kerja yang baik dan aktif dalam mengekspresikan ide serta berkreasi di tempat kerja.

e) Ukuran organisasi

Besar kecilnya organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Karena besar kecilnya suatu perusahaan tergantung pada koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.1.10 Pengertian Kompensasi

Kompensasi tidak langsung dalam bentuk pembayaran tunai langsung, tunjangan dan layanan (layanan) dan mendorong karyawan untuk produktivitas yang lebih tinggi merupakan komponen penting dari hubungan bisnis. Jika dikelola dengan benar, kompensasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, menjadi produktif, suportif, dan suportif.

Menurut Efendi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2012: 244), kompensasi adalah segala remunerasi yang diterima karyawan sebagai hasil pekerjaan atau bentuk pekerjaan lain yang dapat berupa pekerjaan atau gaji dalam organisasi. , pembayaran bonus insentif dan keuntungan lainnya, seperti liburan, bantuan makan, uang deposit, dan banyak lagi.

Dalam bukunya The Fundamentals of Success in Human Resource Management (2016: 118), Hasibuan mengemukakan bahwa kompensasi adalah pendapatan tunai atau komoditas baik langsung maupun tidak langsung yang diterima secara langsung maupun tidak langsung sebagai penghargaan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan. Menurut Subekhi (2012) kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Sedangkan menurut Harry Dessley (Subekhi, 2012: 175) kompensasi karyawan adalah segala bentuk kompensasi atau kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan, dan bersumber dari kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk pembayaran berupa tunjangan dan insentif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya. Penciptaan

sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang membantu menarik dan mempertahankan staf berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berdampak pada kinerja strategis.

2.1.11 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Sondang P. Siagian membagi dua jenis kompensasi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2016: 268):

1. Jenis kompensasi langsung

Dalam bentuk gaji dan gaji. Gaji dibayarkan untuk layanan kerja, atau karyawan biasanya dibayar satu setengah jam. Sementara itu, karyawan mendapatkan gaji bulanan atas jasanya.

2. Jenis kompensasi tidak langsung

Manfaat berupa jasa dan manfaat adalah nilai finansial (moneter) langsung bagi karyawan seperti hutang, kebutuhan, tenaga kerja, tanggung jawab sosial, hubungan kerja dan hubungan umum. Layanan memberikan nilai finansial (moneter) langsung bagi karyawan yang tidak dapat diidentifikasi dengan mudah, seperti laporan karyawan tahunan, bantuan hukum, makan siang, asuransi kesehatan, parkir, program rekreasi / perjalanan.

2.1.12 Dimensi dan Indikator kompensasi

Kriteria dan indikator ganti rugi sesuai dengan peraturan, dan dalam bentuk gaji, bonus, gaji, kompensasi finansial ini. tapi keuntungan di asuransi non finansial, dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Ada 2 (dua) dimensi yang

dikemukakan oleh Weithzal Rivai yang dikemukakan oleh C. Kurniawan (2016), yaitu:

1) Penggantian finansial langsung terdiri dari:

a) Gaji

Gaji juga dapat dikatakan sebagai jumlah uang yang diperoleh seorang karyawan sebagai hasil dari posisinya sebagai karyawan yang menyumbangkan energi dan gagasan untuk mencapai tujuan perusahaan, atau sejumlah uang yang dia terima dari seseorang. keanggotaan. perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran satu kali untuk pencapaian tujuan kinerja atau biaya yang dibayarkan untuk pekerjaan yang dilakukan jika melebihi tujuan. Bonus tersebut untuk mengganti gaji karyawan yang di atas gaji normalnya. Bonus juga dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu atau didedikasikan untuk perusahaan.

c) Mendorong

Dorongan merupakan penghargaan langsung atas kinerja karyawan yang melebihi standar yang ditentukan. Dorongan adalah bentuk lain pembayaran langsung selain gaji dan gaji, yang biasanya disebut kompensasi (pembayaran untuk rencana pelaksanaan). Motivasi adalah pahala perubahan yang diberikan kepada orang-orang dalam kelompok tertentu berdasarkan perbedaan prestasi.

Para karyawan ini diciptakan untuk mencoba meningkatkan produktivitas.

2) Kompensasi Tidak Langsung (Manfaat Singkat)

Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefits), kompensasi tambahan berdasarkan kebijakan perusahaan bagi seluruh karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh berupa fasilitas misalnya: asuransi, tunjangan, pensiun dan lain-lain. Dengan kompensasi, organisasi dapat mengambil / menciptakan, memelihara dan memelihara produktivitas. Tanpa kompensasi yang adil, karyawan yang ada meninggalkan organisasi, dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau disiplin yang rendah dan potensi keluhan lainnya.

2.1.13 Tujuan Kompensasi

Beberapa tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2017: 121), yaitu:

a) Perjanjian Kerja Sama

Ada kerja sama formal antara pemberi kerja dan pekerja sebagai kompensasi. Karyawan harus menjalankan tugasnya dengan baik, dan pemberi kerja / pemberi kerja harus membayar kompensasi sesuai dengan kontrak yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan upah, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoisnya agar dapat puas dengan pekerjaannya.

c) Pembelian efektif

Jika program kompensasi ditetapkan secara memadai, akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja terampil.

d) Motivasi

Jika bayarannya cukup, manajer akan dengan mudah mendorong bawahannya.

e) Keberlanjutan karyawan

Dengan program kompensasi yang didasarkan pada prinsip fairness and fairness dan konsistensi eksternal, stabilitas karyawan terjamin karena rendahnya turnover.

f) Disiplin

Disiplin karyawan meningkat dengan membayar dalam jumlah yang besar. Mereka akan mengetahui dan mematuhi aturan yang berlaku.

g) Dampak serikat pekerja

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh Serikat Pekerja dapat dihindari dan tenaga kerja akan terkonsentrasi.

h) Pengaruh Pemerintah

Intervensi pemerintah dapat dicegah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti upah minimum).

Sedangkan tujuan santunan menurut Handoko (2017: 156) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Itu dapat mempekerjakan staf yang berkualitas
- b) Itu dapat mempertahankan karyawan yang ada

- c) Itu bisa menjamin keadilan
- d) Hargai kualitas yang Anda inginkan
- e) Dapat mengontrol biaya
- f) Dapat mematuhi peraturan hukum

Dari pengertian di atas, kompensasi merupakan sarana untuk menghubungkan perusahaan dengan karyawannya. Selain itu, reimbursement menjadi salah satu faktor pendorong seseorang menjadi karyawan yang sukses. Jadi kompensasi cukup penting untuk menyamakan roda organisasi / perusahaan.

2.1.14 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2017: 126):

1. Pekerjaan dan permintaan

Jika jumlah pencari kerja (penawaran) lebih tinggi dari jumlah lowongan (permintaan), kompensasi lebih kecil. Sebaliknya jika jumlah pencari kerja lebih sedikit dari jumlah pekerjaan maka kompensasi akan lebih banyak.

2. Kemampuan dan persyaratan perusahaan

Jika perusahaan memiliki kemampuan dan kemauan untuk membayar lebih baik, nilai tukar akan semakin besar. Sebaliknya, jika perusahaan bangkrut dan bersedia membayar, tarif penggantinya sedikit lebih rendah.

3. Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Jika serikat pekerja kuat dan efektif, tingkat kompensasi akan meningkat. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan dampaknya rendah, maka laju perubahannya sangat rendah.

4. Produktivitas karyawan

Jika kinerja karyawan baik dan benar serta banyak maka kompensasi akan lebih banyak. Sebaliknya, jika produktivitas rendah dan kompensasi rendah, kompensasi rendah.

5. Pemerintah berdasarkan hukum dan keputusan presiden

Pemerintah menetapkan upah / upah minimum berdasarkan undang-undang dan keputusan presiden. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak mendapatkan gaji yang tidak adil. Pemerintah bertujuan untuk melindungi masyarakat dari perilaku yang tidak pantas.

6. biaya hidup

Semakin tinggi biaya hidup di suatu wilayah, semakin tinggi nilai tukar / gaji. Sebaliknya jika taraf hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi / gaji akan rendah.

7. Status karyawan

Lebih banyak karyawan yang digaji akan menerima gaji / kompensasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan berpenghasilan rendah akan menerima kompensasi / gaji yang lebih sedikit. Ini wajar, karena banyak orang yang kompeten dan bertanggung jawab juga harus membayar gaji yang lebih tinggi.

8. Pelatihan dan pengalaman staf

Semakin tinggi pendidikan dan semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi pula gaji / gaji, seiring dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan. Sebaliknya, karyawan dengan pendidikan dan pengalaman rendah akan menerima gaji yang lebih rendah.

9. Situasi ekonomi nasional

Tingkat upah / kompensasi akan semakin tinggi seiring dengan perkembangan ekonomi nasional karena semakin mendekati kondisi lapangan kerja penuh. Sebaliknya jika kondisi ekonomi kurang berkembang maka tingkat upah lebih rendah akibat tingginya pengangguran.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan ada risiko tinggi (finansial, keamanan), semakin tinggi tarif bulanan / bulanan, semakin tinggi profesi dan ketepatan yang dibutuhkan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risikonya (keuangan, bencana) rendah, tingkat gajinya sedikit lebih rendah.

2.1.15 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan *Turnover*

Dalam teori ini terdapat beberapa Kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu gaji, kepuasan, supervisi, tunjangan, pengakuan, kebijakan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Kepuasan upah merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Sebagaimana dalam kehidupan setiap orang, ada tujuan dalam dunia bisnis, dan tentunya sangat penting untuk bekerja

mendapatkan reward atas pemenuhan kebutuhan atau tujuan Anda, seperti memiliki sesuatu, keinginan untuk dipuaskan dan keinginan untuk diakui . Hal ini diperkuat dengan konfirmasi dari Gomez (2015; 67), dimana perputaran komoditas yang terjadi pada petugas kesehatan disebabkan oleh kebutuhan yang tidak terpenuhi, sehingga mereka merasa tidak puas.

Kepuasan dengan rekan kerja merupakan indikator yang meliputi masyarakat untuk mendukung kelangsungan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja terjadi agar dapat merasa puas dengan rekan kerja yang ramah, saling menghormati, dan saling menghormati dalam bekerja. Kepuasan dari aspek-aspek ini memuaskan orang di tempat kerja. Semakin Anda puas dengan bekerja untuk seseorang, semakin baik individu tersebut akan berperilaku dalam pekerjaannya.

Sangat penting dalam sebuah pekerjaan apakah seseorang puas dengan pekerjaannya atau tidak. Karena kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap masyarakat terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan adalah hasil dari tingkat ketidaksukaan atau ketidaksukaan karyawan untuk berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja terutama merupakan sikap positif terhadap pekerjaan yang terjadi karena memenuhi ekspektasi karyawan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan apa yang dikatakan Aboveokar, jika perusahaan tidak puas dengan pekerjaannya, perusahaan akan melakukan sesuatu yang merugikan. Robbins (2015) berpendapat bahwa ketidakpuasan terhadap tenaga kerja dapat diungkapkan dengan berbagai cara, misalnya karyawan selain pengunduran diri

dapat mengeluh dan menolak, menghindari sebagian dari tanggung jawabnya, dan sebagainya.

Efendi (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan pengaruh intensi turnover karyawan, yaitu faktor yang berhubungan dengan intensi turnover karyawan yaitu kepuasan kerja, serta faktor yang berhubungan dengan intensi turnover karyawan. , dukungan organisasi, dukungan. supervisor, iklim organisasi, tunjangan, peluang karyawan, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dirasakan maka dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang tidak dirasakan oleh karyawan

Hasilnya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan terlihat lebih positif tentang organisasinya, membantu karyawan lain, dan lebih tinggi dari ekspektasi normal di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tentunya akan berkinerja lebih baik di tempat kerja. Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan sirkulasi niat.

2.1.16 Pengertian *Turnover Intention*

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Sedangkan Mobley (dalam jurnal Ana Sri Wahyuni, 2014) Seorang ahli dalam pergantian karyawan membatasi perputaran sebagai penyimpangan dari anggota organisasi yang relevan. Pergantian karyawan organisasi merupakan fenomena penting dalam sebuah perusahaan. Selain itu, terjadi pergantian karyawan yang berdampak positif. Namun, banyak dari pergantian karyawan yang berdampak

negatif pada biaya dan waktu yang digunakan untuk memanfaatkan waktu yang hilang.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa "niat manajemen adalah sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara sukarela atau tidak sengaja karena kurangnya daya tarik pekerjaan saat ini dan kurangnya alternatif pekerjaan lain." Handoko (2017): "Niat manajemen adalah derajat atau intensitas keinginan perusahaan untuk keluar dari perusahaan, dan ada banyak alasan mengapa niat manajemen ini menyebabkan mereka mencari pekerjaan yang lebih baik."

Kemudian Mathis dan Jackson (2015) mengatakan, "Niat manajemen adalah proses dimana karyawan keluar dari perusahaan dan diganti." Sedangkan menurut Moblin (2011), "Niat manajemen merupakan hasil penilaian seseorang atas kelangsungan hubungannya dengan perusahaan tempatnya bekerja, namun belum diimplementasikan secara nyata. "

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* ialah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang telah ia dapatkan. Dalam bentuk perilaku nyata keinginan tersebut belum bisa diwujudkan karena karyawan yang akan mengalami proses berfikir, sebelum pada akhirnya memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

2.1.17 Jenis-Jenis *Turnover*

Berdasarkan jenisnya, maka turnover dapat dibedakan antara lain:

1. Diberhentikan

Karyawan yang keluar dari perusahaan terutama terkait dengan 2 hal Mobley (2011); . Bagi pensiunan, alasannya adalah pensiunan yang cacat karena disabilitas tidak lagi dapat bekerja seperti semula karena dianggap tidak kompeten atau tidak kompeten.

2. Berhenti sendiri

Pengabaian merupakan tindakan yang dapat merugikan perusahaan, seperti penipuan, pencurian, atau hal-hal merugikan lainnya. Artinya karyawan berdiri dengan keinginannya sendiri atau permintaan perusahaan untuk keluar dari perusahaan tanpa halangan. Alasan pemecatan ini juga beragam, misalnya karena kondisi kerja yang tidak nyaman, kompensasi yang tidak memadai, atau ketidakjelasan karir atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diselesaikan dengan sumber daya manusia dan mereka mencoba untuk mengingat hal-hal, misalnya keterampilan staf tetap dibutuhkan. Namun apabila seorang karyawan merasa energinya tidak diperlukan, ia akan segera dipecat, seolah-olah diminta untuk mengundurkan diri dan ditahan, hal tersebut akan menyebabkan penurunan motivasi kerja dan mempengaruhi pekerjaannya. Bahkan dalam banyak kasus, para karyawan tersebut terkadang marah karena dapat mengganggu perusahaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2015) turnover intention dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, diantaranya :

1. Perputaran secara tidak sukarela

Jika terjadi pergantian karyawan yang tidak diinginkan, manajer / pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan bisnis dengan karyawannya karena harapan dan nilai antara perusahaan dan karyawan tidak dapat dibandingkan atau mungkin karena alasan ekonomi. perusahaan yang berpengalaman. Selain itu, pergantian ini disebabkan oleh kebijakan perusahaan, aturan prosedur, dan standar produktivitas yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. Perputaran secara sukarela

Dalam hal ini, karyawan memutuskan untuk memutuskan hubungan bisnisnya dengan perusahaan karena alasan profesional lainnya, misalnya karyawan tersebut ingin mendapatkan gaji yang lebih baik di tempat lain, peluang karir, pengawasan, geografi dan alasan pribadi, atau keluarga.

2.1.18 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobli (Ahmad Firdaus, 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang ditentukan oleh:

- a) Faktor organisasi, meliputi:

1. Ukuran organisasi, tentu saja, disebabkan rendahnya pergantian karyawan, karena organisasi yang lebih besar memiliki kapasitas internal yang lebih besar, proses rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia yang lebih kompleks, sistem penghargaan yang lebih

kompetitif, dan lebih banyak penelitian. didedikasikan untuk pergantian karyawan.

2. Ruang lingkup departemen kerja, dalam hal organisasi tertarik pada pergantian karyawan melalui variabel lain seperti kerja tim, personalisasi dan komunikasi. Ada indikasi bahwa pergantian pekerjaan yang lebih kecil, terutama yang memiliki tenaga kerja, rendah.
 3. Gaji, beberapa ahli telah menegaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaji dan pergantian karyawan. Faktor penting lain yang menentukan perubahan antardepartemen dalam akses sukarela adalah tingkat pendapatan yang sebanding. Di sektor berupah rendah, perputaran karyawan paling tinggi.
 4. Dalam organisasi yang terkait dengan perubahan, bobot karyawan adalah masalah umum, respons perilaku, dan sikap terhadap pekerjaan berbeda. Fokus utama dalam hal ini adalah meringkas hubungan antara turnover karyawan dan karakteristik pekerjaan, termasuk tanggung jawab, otonomi atau tanggung jawab pekerjaan yang rutin atau berulang.
 5. Gaya pengawasan menunjukkan bahwa terlepas dari tingkat strukturnya, tingkat pergantian manajer atau supervisor dalam satuan tugas tinggi. Selain itu, kurangnya pengawasan adalah alasan paling umum kedua untuk PHK.
- b) Faktor-faktor individual, meliputi :

- 1) Kepuasan di tempat kerja dapat dipahami dalam hal ini sebagai ketidaksesuaian antara nilai-nilai khusus dan apa yang disediakan oleh situasi.
- 2) Kepuasan dengan pekerjaan menunjukkan bahwa semakin Anda tidak puas dengan pekerjaan, semakin tinggi keinginan Anda untuk pergi.
- 3) Gaji, secara hipotesis yang terpenting adalah dalam hubungan apapun tingkat gaji dan tingkat keluar masuk karyawan sudah cukup untuk menerapkan prinsip justifying gaji sebagai penambah turn over karyawan.
- 4) Nafsu digambarkan sebagai alasan utama pengunduran diri sebagai kurangnya kesempatan kerja. Pahami ekspektasi karir dan peluang karir yang akan berdampak positif pada turnover karyawan.
- 5) Beban kerja adalah salah satu faktor kepuasan terkuat yang terkait dengan pergantian karyawan.
- 6) Hubungan antara rekan kerja dan rekan kerja memiliki dimensi yang berbeda, yang mencerminkan minat, perbedaan khusus dalam pekerjaan, dan hubungan antara peralatan dan individu.
- 7) Pengawasan mungkin terkait dengan pergantian karyawan untuk mengatur hubungan antara eksekutif dan bawahan.
- 8) Bergabung dengan organisasi sebagai kekuatan yang setara untuk mengenal seseorang dan berpartisipasi dalam suatu organisasi.

- 9) Mereka yang diharapkan mencari pekerjaan lain diberikan dukungan yang cukup untuk menunjukkan bahwa variabel ini cukup penting untuk menarik perhatian pada analisis pergantian karyawan sampai batas tertentu.
- 10) Niat untuk pensiun atau pensiun, mengundurkan diri atau pensiun dipandang sebagai salah satu prediktor terbaik dari pergantian karyawan swasta.
- 11) Stres mental dianggap sebagai situasi dinamis yang memungkinkan orang memberi kesempatan, batasan, dan / atau apa yang mereka suka dan apa yang mereka sukai, tidak diketahui tetapi bermanfaat. mendesak.
- 12) Lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kecepatan pergantian karyawan. Kondisi kerja yang dirasa lebih nyaman bagi karyawan dapat menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Namun apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan berdampak positif bagi karyawan dan menimbulkan rasa pekerjaan rumah di perusahaan. Dalam hal ini lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi suhu, udara, konstruksi, gedung dan tempat kerja. Pada saat yang sama, lingkungan sosial mencakup sosial budaya lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan profesional, dan kualitas kehidupan kerja.

2.1.19 Dimensi dan Indikator *Turnover*

Menurut Mobley dalam Syauqi, Mochammad Fadhiil Naufal (2018) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

- 1) Menunjukkan orang untuk berpikir di luar pekerjaan atau tetap di tempat kerja. Pada awalnya mereka tidak puas dengan pekerjaan yang dirasakan karyawan, sehingga karyawan mulai memikirkan cara keluar dari pekerjaannya saat ini, sehingga terjadi intensitas tinggi rendah untuk tidak masuk kerja.
- 2) Menunjukkan pencari kerja di organisasi lain. Jika karyawan sering mulai berpikir untuk berhenti, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang mereka anggap lebih baik.
- 3) menunjukkan orang yang ingin pergi. Karyawan tersebut ingin pergi saat dia mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan cepat atau lambat karyawan tersebut akan mengambil keputusan untuk melanjutkan atau pergi.

2.1.20 Dampak *Turnover*

Menurut Robbins dan Jud (2015), pengaruh utama dari frequent turnover intentions pada perusahaan adalah biaya. Omset akan menyebabkan biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang lebih tinggi. Selain itu, pergantian karyawan yang termasuk karyawan yang sangat besar atau bernilai tinggi akan menjadi faktor yang menghambat efisiensi organisasi. Handoko (2017) berpendapat bahwa perputaran yang tinggi memiliki konsekuensi negatif seperti

terganggunya rencana produksi, biaya kuliah yang lebih tinggi, dan penurunan produktivitas.

2.1.21 Faktor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover*

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley (2011), yakni;

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor dalam intensi turnover, karena variabel psikologis yang paling sering diteliti terkait dengan variabel turnover. Dalam hal kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, seperti kepuasan atas gaji atau gaji, promosi jabatan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan atas pengawasan yang diterima.

b. Komitmen organisasi dari karyawan

Komitmen organisasi proses tersebut dapat dibedakan dari kepuasan kerja dengan dijadikan sebagai konsep dalam menafsirkannya sebagai suatu bentuk perilaku. Kewajiban terutama mengacu pada dampak emosional individu di seluruh organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengacu pada respons emosional terhadap aspek tertentu dari tenaga kerja. Terdapat keterkaitan antara kepuasan kerja dengan turnover intention, dapat dikatakan hanya sebagian kecil dari turnover yang dapat terbuka, kemudian faktor-faktor yang termasuk variabel lainnya menjadi penjelasan yang tepat untuk mempengaruhi turnover intention.

Dalam jurnal Ahmad Firdaus, (2017) menurut Caesary, dkk faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* antara lain; stres ketika kerja, komitmen saat bekerja, organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada seseorang individu / karyawan adalah kepuasan kerja

2.1.22 Penelitian yang Relevan

Sebagai bahan perbandingan maupun gambaran perihhaal penggunaan variabel penelitian, maka dibawah ini disajikan beberapa penelitian sebelumnya yang dinilai relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian yang dimaksud antara lain :

1. Dalam penelitian Ahmad, Firdaus, 2017 yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)”. Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama yang mempengaruhi niat kerja yaitu kepuasan kerja dan beban kerja. Perusahaan swasta yang menjadi pusat penelitian adalah perusahaan jasa keuangan multinasional yang berbasis di Jambi, yang memberikan pinjaman untuk kredit mobil dan kredit elektronik konsumen, namun karena keterbatasan waktu, banyak perusahaan jasa keuangan yang telah beroperasi di Jambi selama lebih dari satu dekade belajar di perusahaan tempatnya bekerja yaitu di PT. Kabin tim FIF. Jambi, PT Adira Multi Finans Cab. Jambi, PT "Indomobil Multi Finance". Jambi, Kabinet PT BAF. Jambi dan PT. Kabinet Keuangan OTO Jambi. Hasil pertama,

seperti yang dijelaskan sebelumnya dalam hasil pencarian, adalah bahwa kepuasan kerja dan beban kerja pada saat yang sama mempengaruhi intensi turnover dari banyak perusahaan jasa keuangan di Jambi. 31,06% dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung. Kedua: kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention yaitu kepuasan kerja 16,9% dan komitmen organisasi 24,13%. Dari kedua faktor tersebut dapat diketahui bahwa ada faktor terpenting yang mempengaruhi pergantian karyawan; banyak perusahaan jasa. Lembaga keuangan di Jambi merupakan faktor loyalitas karyawan, dan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah tingkat turnover karyawan pada banyak perusahaan jasa keuangan di Jambi.

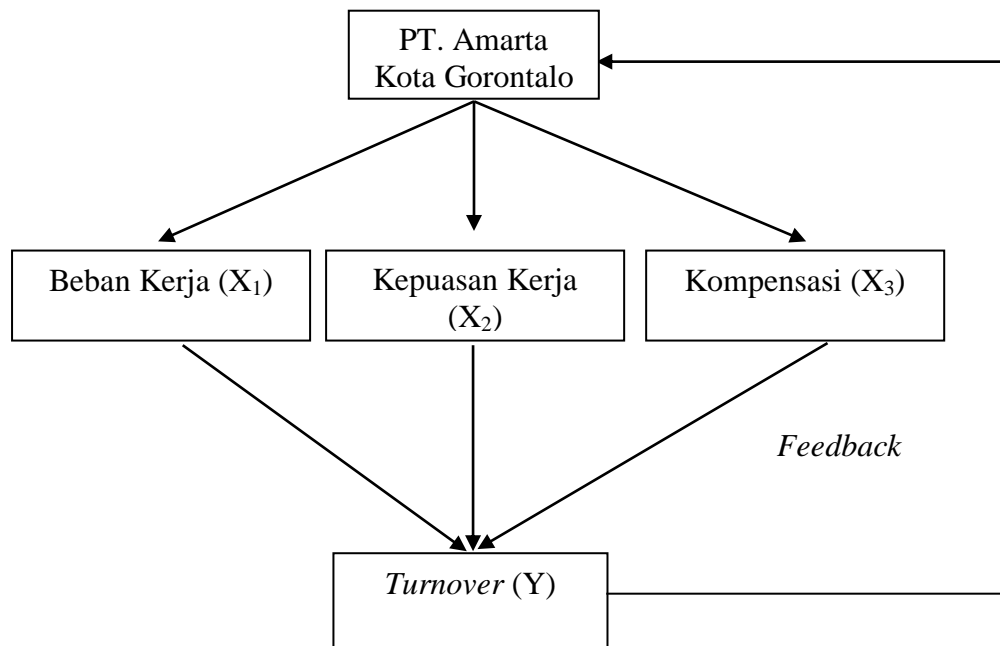
2. Dalam penelitian Ana Sri Wahyuni, 2014 yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan Jasa Konstruksi”. *Turnover* merupakan masalah penting bagi perusahaan dan karyawannya. Perputaran harus menjadi perhatian karena perputaran yang tinggi dapat menghambat kinerja dan produktivitas perusahaan. Perusahaan jasa konstruksi di Malang mengalami omzet karena berbagai faktor. Sementara itu, belum ditemukan rumus yang jelas tentang penyebab perputaran perdagangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Situs ini dikelola oleh perusahaan jasa konstruksi di Malang dan Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal yang mempengaruhi

turnover intention adalah komitmen (0,577) dan hubungan dengan senior (0,224), sedangkan faktor eksternal adalah bulanan (0,244) dan kompensasi (0,740) dan sikap atasan (0,185).

3. Dalam penelitian Nafiudin, 2018 yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, tata kerja Islami, dan niat manajemen pekerja generasi Y di Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori karena penelitian ini menunjukkan adanya keseimbangan antara variabel work life balance, etika kerja Islami, kepuasan kerja sebagai variabel yang berpengaruh (independen), dan keseimbangan antara variabel dependen dari variabel pengujian. hipotetis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa analisis regresi dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, secara bersamaan variabel work life balance, prosedur kerja Islami dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja angkatan kerja di Provinsi Banten.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan dalam melakukan analisis terhadap variabel yang diteliti yaitu menyangkut variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover* maka akan dibuatkan suatu kerangka pemikiran sebagai pedoman dalam melakukan pengujian nanti.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah serta teori yang digunakan maka hipotesis dari penelitian adalah :

1. Beban Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) secara Simultan berpengaruh Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo.
2. Beban Kerja (X₁) secara Parsial berpengaruh Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
3. Kepuasan Kerja (X₂) secara Parsial berpengaruh Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo
4. Kompensasi (X₃) secara Parsial berpengaruh Terhadap *Turnover* Karyawan (Y) Pada PT. Amarta Kota Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian survey, Sugiyono (2014) mengungkapkan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Peneliti menggunakan populasi dan sampel yang akan diolah menjadi hasil, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan penelitian survey digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat dan hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan informasi dan informasi dasar dan dasar (Singarimbun, 2008). Sedangkan menurut Sugionono (2014) metode penelitian adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, namun data yang diteliti bersumber dari sampel dari populasi tersebut dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara langsung di atas panggung untuk mengetahui pendapat sebagian populasi tentang objek yang

diteliti, dimana unit analisisnya adalah individu-individu dalam lingkup objek penelitian. kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Beban Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu *Turnover* Karyawan (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel X

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Beban Kerja (X_1)	Beban Fisik	1. Beban Fisik Fisiologis 2. Beban Fisik Biomekanikal	Ordinal
	Beban Mental	1. Konsentrasi 2. Adanya Rasa Bingung 3. Kewaspadaan 4. Ketetapan Pelayanan	
	Beban Waktu	1. Kecepatan Dalam Mengerjakan Pekerjaan 2. Mengerjakan Pekerjaan Dua Atau Lebih Dalam Waktu Yang Sama	
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja seorang karyawan	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	
Kompensasi (X_3)	Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif	Ordinal

	Kompensasi Tidak Langsung	1. Asuransi 2. Tunjangan 3. Fasilitas	
--	---------------------------	---	--

Sumber X_1 :Munandar dalam Eli Pujianti (2018)

Sumber X_2 : Robbins&Judge dalam Puspitawati (2014)

Sumber X_3 : Rivai dalam C. Kurniawan (2016)

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel Y

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Turnover (Y)	Mengukur kepuasan kerja karyawan	1. Pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan 2. Mencari pekerjaan pada organisasi lain 3. Keinginan berniat untuk keluar	Ordinal

Sumber : Mobley dalam Syauqi, Mochammad Fadhiil Naufal (2018)

Penelitian dilakukan dalam masing-masing variabel yang ada, baik variabel independen maupun variabel dependen. Berikut langkah-langkah yang akan dilakukan masing-masing variabel;

1. Variabel Independen yaitu Beban Kerja (X_1),Kepuasan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) sedangkan Variabel Dependen yakni Turnover Karyawan (Y) dapat diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert (elemen tipe likert).
2. Hasil setiap elemen alat dengan menggunakan skala likert memiliki taraf negatif dari sangat positif.
3. Ada 5 pilihan dalam polling, setiap pemilihan akan diberi bobot yang berbeda. Di bawah ini adalah gambaran umum dari jenis respon survei.

Tabel. 3.2
Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, Langkah pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik suatu populasi dengan unsur-unsur dalam suatu objek penelitian. Data digunakan untuk membuat keputusan atau menguji hipotesis.

Dalam mengumpulkan informasi, Anda akan selalu menjumpai suatu objek yang perlu dieksplorasi, baik berupa objek, orang dan peristiwa, maupun peristiwa yang berlangsung. Riduwan (2015; 54) adalah suatu benda atau benda yang berada dalam suatu wilayah populasi dan memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2014; 61), populasi merupakan bidang generalisasi; Suatu objek / subjek yang mempunyai ciri dan karakteristik tertentu untuk dipelajari oleh peneliti dan kemudian digambar. Sementara itu, Sudjana (2005) berpendapat bahwa penjumlahan semua kemungkinan nilai populasi, hasil sensus atau pengukuran, secara kuantitatif atau kualitatif terkait dengan beberapa ciri kajian yang lengkap dan akurat dari semua anggota koleksi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berada di PT. Amarta Kota Gorontalo sebanyak 46 orang.

Tabel 3.3
Jumlah Populasi

No	Uraian/Jabatan	Jumlah
1.	Manajer	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bagian pelayanan Konsumen	1
4.	Staf Bag. Pelayanan Kosumen	5
5.	Bagian Keuangan dan Personalia	1
6.	Staf Bagian Keuangan	3
7.	Staf Bagian Personalia	3
8.	Bagian Marketing	1
9.	Staf Bagian Marketing	22
10.	Customer Service	2
11.	Bagian Perlengkapan	1
12.	Staf Bagian Perlengkapan	3
13.	Security	2
		46

2. Sampel

Sampel Misalnya bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Menurut Arikunton (2015; 120) “jika populasinya kurang dari 100, maka sampel ini adalah total populasi atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 46 orang, maka tidak ditarik sampel melainkan keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus.

3.2.3 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yaitu :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif ialah informasi yang nilainya numerik dan variabel atau bervariasi. Dalam penelitian ini, data kuantitatif merupakan hasil survei dengan menggunakan skala likert yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data kualitatif merupakan data bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam hal ini adalah “subjek dan objek dari mana data yang diperoleh” dari PT. Amarta Kota Gorontalo. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer yaitu informasi yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder ialah informasi yang tersedia baik di obyek penelitian maupun perpustakaan, yang diambil dari buku, artikel dan catatan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan penulis dalam pekerjaan ini sebagai berikut:

1. Review pekerjaan perusahaan terkait dengan masalah yang sedang dipelajari.

2. Tujuan wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak manajemen dan karyawan PT untuk memperoleh informasi berupa informasi dan informasi. Kota Amarta Gorontalo sesuai dengan kebutuhan anda.
3. Survei dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan yang dituliskan kepada responden dalam hal ini. Amarta Gorontalo.
4. Mengumpulkan informasi dengan mempelajari buku, makalah, jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang dokumen, yaitu teori dan konsep yang berkaitan dengan penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Metode analisis data Informasi yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan cara membahas dan membuat persentase hasil tanggapan responden. Tentunya, Anda membutuhkan alat atau alat ukur yang andal dan andal untuk mendapatkan informasi yang baik secara nyata (objektif). Untuk mendapatkan alat ini sebelum melakukan survei harus diuji reliabilitas dan reliabilitasnya, dan akan menghasilkan hasil yang obyektif jika digunakan.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas Dengan memeriksa kebenaran struktur (reliabilitas alat), alat tersebut dapat digunakan dengan pendapat ahli (judgement expert) setelah dibangun dengan ahli, menanyakan pendapatnya atas alat yang dibangun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2012: 114) bahwa "setelah pengujian konstruksi diselesaikan oleh tenaga ahli, pengujian alat akan dilanjutkan". Alat tersebut, disetujui oleh para ahli, sedang diuji pada sampel populasi. Setelah data

terkumpul dan dirangkum, dilakukan uji reliabilitas alat dengan analisis faktor yaitu korelasi dengan nilai alat. "

Uji kebenaran dilakukan dengan mengaitkan setiap kalimat dengan skor total masing-masing variabel. Selain itu dengan menjelaskan koefisien korelasi. Untuk memverifikasi keakuratan peneliti menggunakan rumus korelasi yang disebut rumus korelasi Pearson Product Moment (PPM), seperti yang dikemukakan Pearson.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai dk = (n - 2), dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.4. Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Jika dilihat nilai r, korelasinya tinggi, cukup, dan seterusnya.
- 2) Untuk melihat apakah korelasi itu penting, lihat tabel kriteria r momen produk. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritis pada tabel maka korelasinya tidak signifikan, sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas memahami bahwa alat yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data sudah cukup handal karena alat tersebut baik. Alat yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Alat yang andal dan andal juga akan menghasilkan informasi yang dapat dipercaya. Jika informasinya benar, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan sama seperti sebelumnya. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha kronbach menurut Gozali (2015: 45) dengan rumus berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Jika nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi data

Untuk dapat diolah Perkembangan analisis regresi berganda, biasanya skala likert, dan sebagainya. Data normal (poin kuisisioner) diperoleh melalui, kemudian data ini terlebih dahulu harus diubah menjadi data antara, salah satu metode yang dapat digunakan adalah Metode Success Distance (MSI). Langkah MSI sebagai berikut:

1. Tetapkan frekuensi setiap elemen jawaban di setiap kategori pertanyaan.
2. Bagilah frekuensi setiap elemen tanggapan dengan jumlah total responden.
3. Buat total bagian
4. Tentukan nilai Z untuk setiap elemen respon sesuai dengan nilai frekuensi yang diperoleh dengan menggunakan tabel Zriiel.
5. Hitung nilai skala dengan rumus

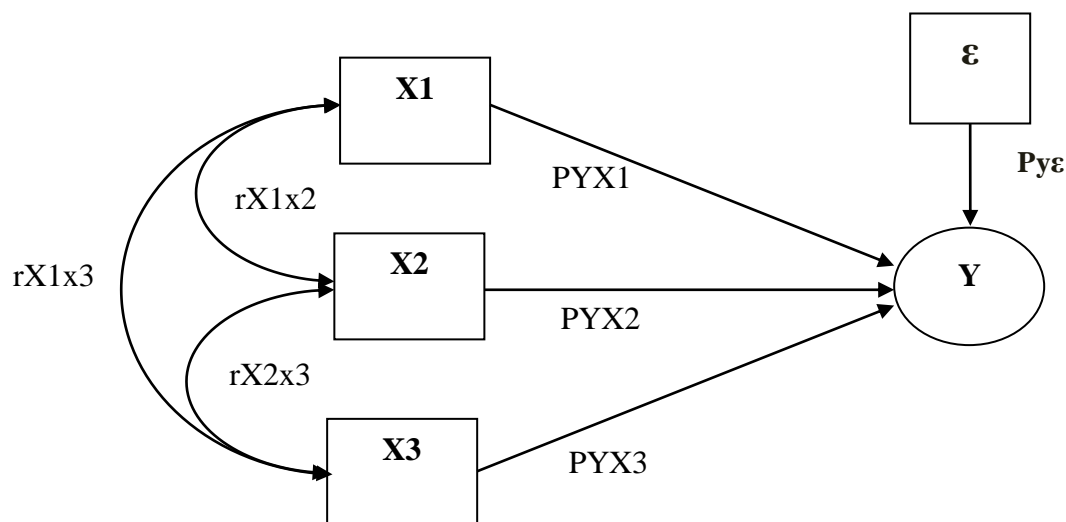
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

3.2.6 Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan, Pengujian tersebut kemudian dilakukan melalui analisis jalur, dengan mengubah data skala berurutan menjadi skala jarak menggunakan metode jarak kontinu (MSI). Analisis analisisol digunakan dengan memperhatikan korelasi dan kausalitas pola keterkaitan antar variabel dalam penelitian..

Hipotesis pencarian ditunjukkan oleh struktur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang ditunjukkan dengan diagram jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

PYX1 : Beban Kerja

PYX2 : Kepuasan Kerja

PYX3 : Kompensasi

- Y. : Turnover Karyawan
 ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti
r : Korelasi antar variabel X

Jika data sudah terkumpul kemudian di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalan yang menunjukkan dampaknya. Gambar di atas menunjukkan bahwa variabel kecil hanya berisi variabel epsilon (ϵ), yang tidak dipengaruhi oleh X1, X2, dan X3, yang tidak dapat diukur dan tidak dapat dikontrol.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Path Analysis* Effendi Sofian (2012) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = \text{PYX}_1 + \text{PYX}_2 + \text{PYX}_3 + \text{Py}\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2, X_3 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2$ dan 3)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\text{Py}\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\text{Pyx}_i) (\text{Pyx}_i) ; \text{dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Amarta Gorontalo .

PT Amarta Motor merupakan salah satu dealer Honda yang cukup populer di Gorontalo. Dealer ini terletak di Jl. Andalas kec. kota utara, Gorontalo. PT Amarta Motor mulai beroperasi pada tahun 2011, sebagai penyalur sepeda motor dengan merek Honda. Perusahaan ini berkembang cukup pesat terlihat dari banyaknya unit sepeda motor yang terjual setiap tahunnya. Eksistensi perusahaan ini terhadap sepeda motor merek Honda memperoleh kemajuan dari tahun ke tahun, walaupun perusahaan ini hanya khusus untuk melayani pembelian sepeda motor merek Honda di wilayah Gorontalo.

Sebagai dealer resmi sepeda motor merek Honda, PT Amarta Gorontalo melakukan upaya semaksimal mungkin untuk melayani para pelanggan sehingga menciptakan *brand image* kepada masyarakat tentang kualitas sepeda motor merek honda serta pelayanan yang diberikan untuk memuaskan para pelanggan.

4.1.2 Visi dan Misi

“Memberikan Pelayanan terbaik serta dedikasi yang prima”

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

b. Sales Supervisor, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.

5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

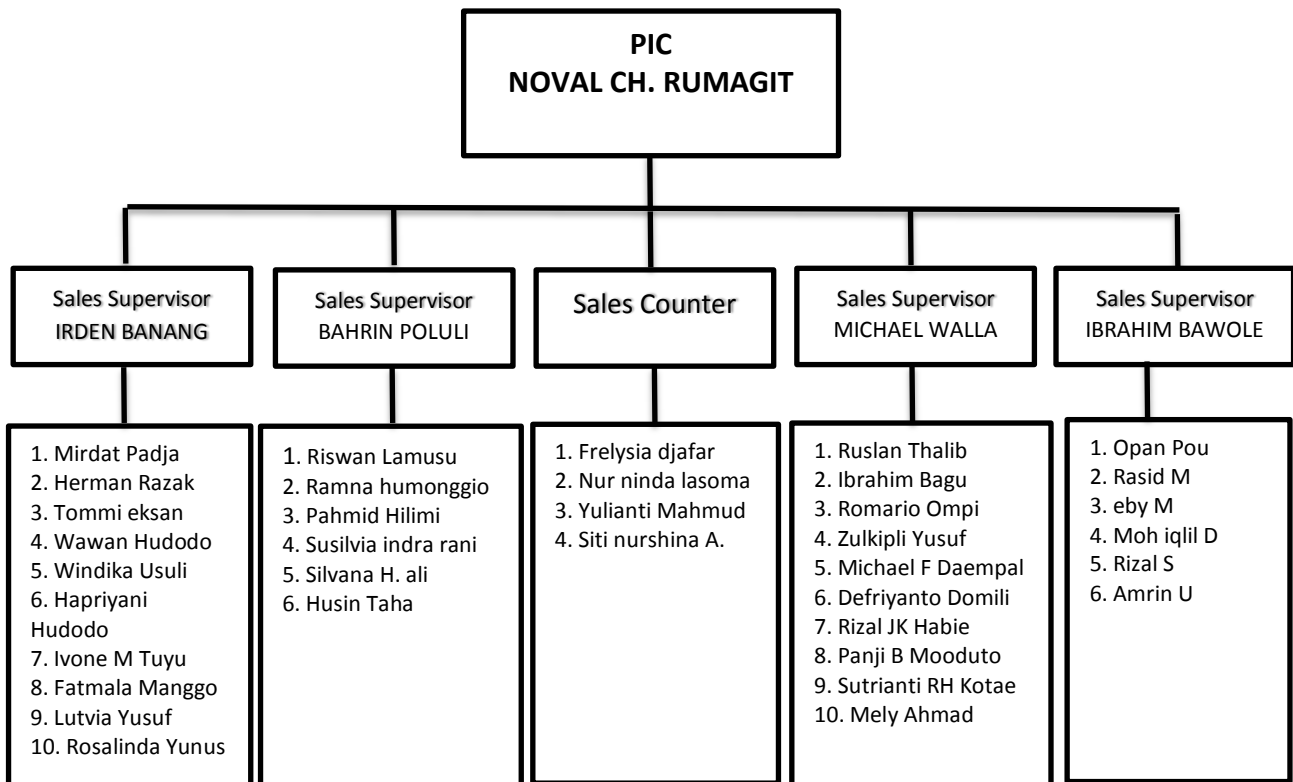
c. Sales Conter, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian uang tunai

4.1.4 Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Amarta Gorontalo



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Amarta Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 46 orang responden.

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	40	87
D3	0	0,0
S1	6	13
S2	0	0,0
S3	0	0,0
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang atau 87%, S1 sebanyak 6 orang atau 13%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	28	60,9
Perempuan	18	39,1
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 28 orang atau sekitar 60,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 39,1%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	9	19,6
20-30 tahun	21	45,6
>31 tahun	16	34,8
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun yaitu 9 orang atau sekitar 19,6% jumlah responden yang umurnya antara 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 45,6%, jumlah responden yang umurnya >31 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar

34,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 20-30 tahun lebih banyak.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan loyalitas pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot Jumlah skor tertinggi: $1 \times 1 \times 46 = 46$

Rentang skala : $\frac{230 - 46}{5} = 36,8$ dibulatkan menjadi 37

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
46 – 83	Sangat Rendah
84 – 121	Rendah
122 – 159	Sedang
160 – 197	Tinggi
198 – 244	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel beban kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	1	3	2.17	1	3	2.17	4	12	8.7
4	18	72	39.1	17	68	37	18	72	39.1	7	28	15.2
5	28	140	60.9	28	140	60.9	27	135	58.7	35	175	76.1
Σ	46	212	100	46	211	100	46	210	100	46	215	100
Kategori	Sangat tinggi			Sangat tinggi			Sangat tinggi			Sangat tinggi		
Item												
X1.5			X1.6			X1.7			X1.8			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	15	10.9	4	12	8.7	1	3	2.17	3	9	6.52	
13	52	28.3	17	68	37	16	64	34.8	9	36	19.6	
28	140	60.9	25	125	54.3	29	145	63	34	170	73.9	
46	207	100	46	205	100	46	212	100	46	215	100	
Sangat tinggi			Sangat tinggi			Sangat tinggi			Sangat tinggi			

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel beban kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 212, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 211, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 210, dan item pernyataan X1.4

berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 215, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor 207, dan item pernyataan X1.6 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor 205, dan item pernyataan X1.7 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor 212, dan item pernyataan X1.8 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor 215. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami karyawan pada PT. Amarta Gorontalo tergolong sangat tinggi dan berat.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel kepuasan kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Bobot	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	26	52	56.5	32	64	69.6	26	52	56.5	32	64	69.6	27	54	58.7
3	18	54	39.1	12	36	26.1	18	54	39.1	12	36	26.1	17	51	37
4	2	8	4.35	2	8	4.35	2	8	4.35	2	8	4.35	2	8	4.35
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	114	100	46	108	100	46	114	100	46	108	100	46	113	100
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah			Rendah			Rendah		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kepuasan kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 114, item pernyataan X2.2 berada pada kategori

rendah dengan skor sebesar 108, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 114, dan item pernyataan X2.4 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 108, dan item pernyataan X2.5 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 113. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. PT. Amarta Gorontalo tergolong rendah, yang menunjukkan bahwa PT. Amarta Gorontalo belum sepenuhnya memberikan kepuasan bekerja kepada karyawan.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel kompensasi (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X3)

Bobot	Item																	
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4			X3.5			X3.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	42	84	91.3	42	84	91.3	32	64	69.6	26	52	56.5	32	64	69.6	26	52	56.5
3	4	12	8.7	4	12	8.7	12	36	26.1	18	54	39.1	12	36	26.1	18	54	39.1
4	0	0	0	0	0	0	2	8	4.35	2	8	4.35	2	8	4.35	2	8	4.35
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	96	100	46	96	100	46	108	100	46	114	100	46	108	100	46	114	100
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah			Rendah			Rendah			Rendah		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kompensasia yaitu item pernyataan X3.1 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 96, item pernyataan X3.2 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 96, dan item pernyataan X3.3 berada pada kategori **rendah**

dengan skor sebesar 108, dan item pernyataan X3.4 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 114, dan item pernyataan X3.5 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 108, dan item pernyataan X3.6 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 114. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan pada PT. PT. Amarta Gorontalo tergolong rendah, yang menunjukkan bahwa PT. Amarta Gorontalo belum sepenuhnya memberikan kompensasi sesuai harapan karyawan.

4. Variabel Turnover Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Turnover karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Turnover Karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	12	48	26.1	12	48	26.1	12	48	26.1
5	34	170	73.9	34	170	73.9	34	170	73.9
Σ	46	218	100	46	218	100	46	218	100
Kategori	Sangat tinggi			Sangat tinggi			Sangat tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Turnover karyawan yaitu item pernyataan Y.1 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 218, pernyataan Y.2 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 218, dan pernyataan Y.3 berada

pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 218. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel turnover karyawan berada pada kategori **sangat tinggi**, yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Amarta Gorontalo dalam bekerja sangat berkeinginan untuk keluar dan bekerja ditempat lain.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing - masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{table}	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,525	0,290	Valid	0,677	> 0,6 = reliable
X1.2	0,603	0,290	Valid		
X1.3	0,385	0,290	Valid		
X1.4	0,371	0,290	Valid		
X1.5	0,323	0,290	Valid		
X1.6	0,456	0,290	Valid		
X1.7	0,442	0,290	Valid		
X1.8	0,581	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,677 > 0,6$, dengan

demikian berarti semua item pernyataan untuk beban kerja adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,735	0,290	Valid	0,806	> 0,6 = reliable
X2.2	0,884	0,290	Valid		
X2.3	0,735	0,290	Valid		
X2.4	0,884	0,290	Valid		
X2.5	0,759	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,806 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk kepuasan kerja adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X3).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0,433	0,290	Valid	0,767	> 0,6 = reliable
X3.2	0,433	0,290	Valid		
X3.3	0,660	0,290	Valid		
X3.4	0,861	0,290	Valid		
X3.5	0,660	0,290	Valid		
X3.6	0,861	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kompensasi (X3), menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,767 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk kompensasi adalah valid dan reliable.

4. Uji validitas dan reliabilitas variabel Turnover karyawan (Y)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Y1	0,730	0,290	Valid	0,628	$> 0,6 =$ reliable
Y2	0,455	0,290	Valid		
Y3	0,455	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel turnover karyawan (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,628 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel turnover karyawan adalah valid dan reliable.

4.2.4. Analisis Data Statistik

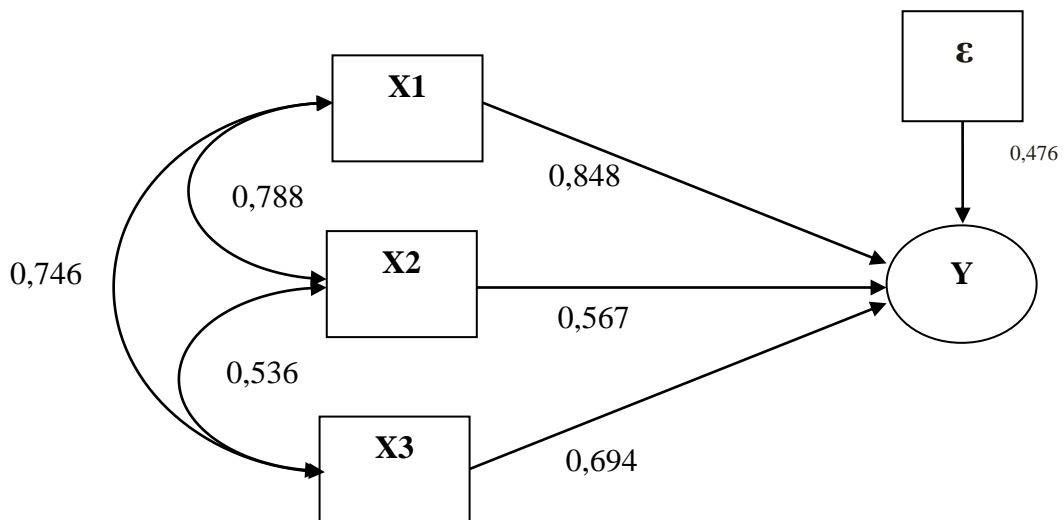
Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap turnover karyawan pada PT Amarta Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variable - variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil olahan data kerangka

hubungan kausal antara X1,X2 dan X3 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.848X_1 + 0.567X_2 + 0.694X_3 + 0.476\varepsilon$$

Jika X1 naik 1 satuan maka Y naik 0,848 dan jika X2 naik 1 satuan maka Y naik 0,567, dan jika X3 naik 1 satuan maka Y naik 0,694.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1,X2 dan X3 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara beban kerja (X1) dengan kepuasan kerja (X2) sebesar 0.788 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara beban kerja (X1) dengan kompensasi (X3) sebesar 0.746 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara kepuasan kerja (X2) dengan kompensasi (X3) sebesar 0.536 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang Sedangkan hasil analisis jalur

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap turnover Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2_{y \times 1 \times 2 \times 3 \times 4 \times 5}$)
		Langsung	Total	
X1	0.848	0.848	84,8%	-
X2	0.567	0.567	56,7%	-
X3	0.694	0.694	69,4%	
ε	0.476	0.476	47,6%	
X1,X2 dan X3	-	-	-	0,524/ 52,4%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2021

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 13.590 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.830 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.590 > 2.830$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover karyawan (Y) pada PT. Amarta Gorontalo, **Diterima**.

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.848 atau 84,8% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover karyawan (Y) pada PT. Amarta Gorontalo **Diterima.**

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.567 atau 56,7% dengan nilai sig sebesar 0,009, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,009 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover karyawan (Y) pada PT. Amarta Gorontalo **Diterima.**

4. Pengaruh Kompensasi (X3) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kompensasi (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.694 atau 69,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang

menyatakan bahwa Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover karyawan (Y) pada PT. Amarta Gorontalo **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel beban kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap variabel turnover karyawan pada PT Amarta Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap turnover karyawan. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berperan besar terhadap tingkat turnover pada PT Amarta Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada PT Amarta Gorontalo dimana terjadinya turnover karyawan sangat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja yang berdampak pada beban fisik dan beban mental karyawan juga beban waktu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah disebabkan oleh pekerjaan yang dijalani, juga gaji yang diperoleh tidak sesuai UMP. Faktor penyebab lain, dengan adanya ketidakpuasan terhadap beberapa kebijakan perusahaan seperti pemberian bonus yang tidak merata, promosi serta pemberian penghargaan yang masih

mendahulukan faktor kedekatan dengan pimpinan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Efendi (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan pengaruh intensi turnover karyawan, yaitu faktor kepuasan kerja juga beban kerja yang berlebihan, serta faktor kompensasi yang diperoleh, dukungan organisasi, iklim organisasi, tunjangan, peluang karyawan, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dirasakan maka dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang tidak dirasakan oleh karyawan. Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Firdaus,(2017) mengatakan bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga kompensasi pada saat yang sama mempengaruhi intensi turnover karyawan.

2. Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X1) terhadap turnover karyawan (Y) pada PT Amarta Gorontalo. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dijalani oleh karyawan akan berimbas pada meningkatnya turnover karyawan. Selain itu, beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja serta kompensasi. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban yang diberikan responden, dimana akibat beban kerja yang tinggi berdampak pada beban fisik karyawan, juga berdampak pada mental kerja dan beban waktu yang mempengaruhi kecepatan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Efendi (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan pengaruh intensi turnover karyawan, yaitu faktor kepuasan kerja juga beban kerja yang berlebihan, serta faktor kompensasi yang diperoleh, dukungan organisasi, iklim organisasi, tunjangan, peluang karyawan, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Firdaus,(2017) mengatakan bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga kompensasi pada saat yang sama mempengaruhi intensi turnover karyawan. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja bila tidak diatasi dengan baik maka akan menyebabkan turnover karyawan.

3. Kepuasan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap turnover karyawan (Y) pada PT Amarta Gorontalo. Hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan juga berpengaruh pada meningkatnya turnover karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan beban kerja serta kompensasi. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban yang diberikan responden, dimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Amarta Gorontalo masih tergolong rendah akibat pekerjaan yang dijalani kurang memuaskan, juga gaji dan promosi yang diperoleh tidak merata, hal lain pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan tidak memuaskan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Efendi (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan pengaruh intensi turnover karyawan, yaitu faktor kepuasan kerja juga beban kerja yang berlebihan, serta faktor kompensasi yang diperoleh, dukungan organisasi, iklim organisasi, tunjangan, peluang karyawan, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Firdaus,(2017) mengatakan bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga kompensasi pada saat yang sama mempengaruhi intensi turnover karyawan. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja bila tidak diatasi dengan baik maka akan menyebabkan turnover karyawan.

4. Kompensasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X3) terhadap turnover karyawan (Y) pada PT Amarta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga berpengaruh pada meningkatnya turnover karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil jawaban yang diberikan responden, dimana kompensasi yang diperoleh oleh karyawan PT Amarta Gorontalo masih tergolong rendah karena tidak sesuai standar UMP dan tidak merata. Hal ini bisa dilihat dari distribusi tanggapan responden yang berada pada kategori rendah. Hal ini menandakan bahwa besaran pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung kepada karyawan tidak merata. Kondisi tersebut sesuai dengan temuan awal bahwa PT Amarta

Gorontalo memberikan kompensasi yang tidak merata pada karyawan tergantung dari posisi dan faktor kedekatan dengan atasan, selain itu kompensasi berupa gaji kepada semua karyawan belum sesuai dengan standar UMP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (Robbins, 2007:214) bahwa setiap orang akan termotivasi jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pemberian kompensasi berupa gaji kepada karyawan merupakan salah satu dari kebutuhan dasar dari teori Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis dimana kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan pemenuhan kebutuhan jasmani. Dari gaji yang diterima oleh karyawan maka kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

Menurut Harianja (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) mengatakan bahwa gaji atau upah merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang berbeda, sehingga gaji yang dibayarkan kepada karyawan akan lebih membuat karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja dengan baik .

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ana Sri Wahyuni, (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal yang mempengaruhi turnover intention adalah komitmen (0,577) dan hubungan dengan senior (0,224), sedangkan faktor eksternal adalah bulanan (0,244) dan kompensasi (0,740) dan sikap atasan (0,185), dimana faktor kompensasi yang memiliki pengaruh lebih besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT Amarta Gorontalo
2. Secara parsial beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT Amarta Gorontalo
3. Secara parsial kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT Amarta Gorontalo
4. Secara parsial kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT Amarta Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Amarta Gorontalo agar dalam menurunkan tingkat turnover karyawan, maka harus memperhatikan beban kerja karyawan. Karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan lebih besar pengaruhnya jika dibandingkan dengan kepuasan kerja serta kompensasi terhadap turnover karyawan.

2. Disarankan juga kepada PT Amarta Gorontalo agar memperhatikan kepuasan kerja, karena pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan yang lain, dengan melakukan perbaikan manajemen perusahaan secara menyeluruh agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang turnover karyawan dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi dalam Mobley (2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta.
- Ana Sri wahyuni, 2014. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover Intention karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Jurnal Unibra. Vol.8, No.02 (2014)*
- C. Kurniawan, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi (S1) thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung
- Effendi Sofian.2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Ellyzar Nova, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Seeta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPPK Perwakilan Provinsi Aceh*.
- E.Pujianti, 2018, *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum (RSU) Avisena Cmah*. Skripsi (S1) thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015, *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.v
- Grieffeth et al, Ahmad Firdaus, 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT.Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- H.Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survey* Jakarta : LP3ES
- Sudjana, 2005, *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Nafiudin, 2018. *Peran Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi dalam Kinerja karyawan PT. Cogindo Bersama Unit Suralaya*. Jurnal sains manajemen. Volume, 4 No.1 Tahun 2018
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad., 2012. *Pengantar manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta

- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mudayana, Ahmad Hannani. 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rsu Wisata Uti Makassar*.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2015, *manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Persada Rosdakarya
- NMD Puspitawati dan IG Rian, 2014, *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.8, No.1, Februari 2014
- Pradana dan Salehudin, 2015, *Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia*. The South East Asian Journal of Management 9 (2): 108-124
- Priansa, Juni, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Syauqi, Mochammad Fadhiil Naufal, 2018, *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan turnOver Intention pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Pontianak*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Mercubuana Yogyakarta
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis. Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Xiaoming, Yang., Ben-Jiang Ma, Chunchih lisa Chang & Chich-Jen Shieh. 2014. Effects of Workload on Burnout and Turnover intention of Medical Staff: A Study. *Ethno Med*, 8(3): 229-237

LAMPIRAN

**Lampiran 1 :
Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana ” **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria : ☐

Wanita : ☐

b. Usia :

c. Pendidikan Terakhir :

SD : ☐ Strata 1 : ☐

SMP : ☐ Strata 2 : ☐

SMA/Sederajat : ☐ Strata 3 : ☐

2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

I. VARIABEL BEBAN KERJA (X_1)

A. Beban Fisik

1. Beban kerja karyawan memberi dampak pada beban fisik fisiologis karyawan.
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
2. Beban kerja karyawan memberi dampak pada beban fisik biomekanikal karyawan,
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal

B. Beban Mental

1. Beban kerja memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja karyawan
 - a. Selalu memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - b. Sering memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - d. Jarang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - e. Tidak pernah memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
2. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga membuat karyawan merasa bingung
 - a. Selalu membuat karyawan merasa bingung

- b. Sering membuat karyawan merasa bingung
 - c. Kadang-kadang membuat karyawan merasa bingung
 - d. Jarang membuat karyawan merasa bingung
 - e. Tidak pernah membuat karyawan merasa bingung
3. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi kewaspadaan karyawan
 - a. Selalu mempengaruhi kewaspadaan
 - b. Sering mempengaruhi kewaspadaan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kewaspadaan
 - d. Jarang mempengaruhi kewaspadaan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi kewaspadaan
 4. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - a. Selalu mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - b. Sering mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - d. Jarang mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi ketepatan pelayanan

c. Beban Waktu

1. Beban waktu kerja yang berlebihan mempengaruhi kecepatan karyawan dalam bekerja,
 - a. Selalu mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - b. Sering mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - d. Jarang mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
2. Mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan diwaktu yang sama mempengaruhi beban waktu kerja.
 - a. Selalu mempengaruhi beban waktu kerja
 - b. Sering mempengaruhi beban waktu kerja
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi beban waktu kerja

- d. Jarang mempengaruhi beban waktu kerja
- e. Tidak pernah mempengaruhi beban waktu kerja

II. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

1. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - a. Selalu diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - b. Sering diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - d. Jarang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - e. Tidak pernah diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - a. Selalu diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - b. Sering diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - d. Jarang diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - e. Tidak pernah diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
3. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - a. Selalu diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - b. Sering diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - d. Jarang diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - e. Tidak pernah diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
4. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - a. Selalu diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - b. Sering diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - d. Jarang diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan

- e. Tidak pernah diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
- 5. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - a. Selalu diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - b. Sering diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - d. Jarang diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - e. Tidak pernah diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja

III. VARIABEL KOMPENSASI

A. KOMPENSASI LANGSUNG

- 1. Jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan
 - a. Selalu sesuai dengan yang diinginkan
 - b. Sering sesuai dengan yang diinginkan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan yang diinginkan
 - d. Jarang sesuai dengan yang diinginkan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan yang diinginkan
- 2. Perusahaan memberikan bonus sesuai yang diharapkan
 - a. Selalu diberikan sesuai harapan
 - b. Sering diberikan sesuai harapan
 - c. Kadang-kadang diberikan sesuai harapan
 - d. Jarang diberikan sesuai harapan
 - e. Tidak pernah diberikan sesuai harapan
- 3. Perusahaan memberikan insentif yang memuaskan karyawan
 - a. Selalu memuaskan
 - b. Sering memuaskan
 - c. Kadang-kadang memuaskan
 - d. Jarang memuaskan
 - e. Tidak pernah memuaskan

B. KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

- 1. Perusahaan memberikan asuransi jaminan sosial kepada karyawan
 - a. Selalu memberikan asuransi jaminan sosial kepada karyawan

- b. Sering memberikan asuransi jaminan sosial kepada karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan asuransi jaminan sosial kepada karyawan
 - d. Jarang memberikan asuransi jaminan sosial kepada karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan asuransi jaminan sosial kepada karyawan
2. Perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan karyawan
- a. Selalu memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan karyawan
 - b. Sering memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan karyawan
 - d. Jarang memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan karyawan
3. Perusahaan memberikan fasilitas sesuai yang diharapkan karyawan
- a. Selalu memberikan fasilitas sesuai yang diharapkan karyawan
 - b. Sering memberikan fasilitas sesuai yang diharapkan karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan fasilitas sesuai yang diharapkan karyawan
 - d. Jarang memberikan fasilitas sesuai yang diharapkan karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan fasilitas sesuai yang diharapkan karyawan

IV. VARIABEL TURNOVER (Y)

1. Karyawan terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
- a. Selalu terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - b. Sering terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - c. Kadang-kadang terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - d. Jarang terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut

- e. Tidak pernah terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
- 2. Karyawan berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - a. Selalu berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - b. Sering berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - c. Kadang-kadang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - d. Jarang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - e. Tidak pernah berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
- 3. Karyawan berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - a. Selalu berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - b. Sering berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - d. Jarang berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - e. Tidak pernah berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan

Lampiran 2

No Res.	Beban Kerja (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	3	4	4	5	5	5	34
2	4	4	4	3	5	5	5	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	4	3	33
5	5	4	4	5	5	3	4	5	35
6	4	5	5	5	3	4	5	5	36
7	5	5	4	4	5	3	4	5	35
8	5	5	4	4	3	5	5	5	36
9	4	5	5	5	5	4	5	5	38
10	5	5	5	5	4	5	4	5	38
11	5	4	5	5	4	5	4	5	37
12	5	5	4	5	5	5	5	5	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	4	5	5	5	5	5	39
15	5	4	5	5	5	4	5	4	37
16	4	5	5	5	5	5	5	4	38
17	5	5	5	5	5	4	5	5	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	4	4	5	5	4	5	37
20	4	5	4	5	5	5	5	4	37
21	5	4	5	5	4	4	5	5	37
22	4	5	4	5	5	5	4	5	37
23	4	4	4	3	5	5	5	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	5	5	4	4	4	3	33
26	5	4	4	5	5	3	4	5	35
27	4	5	5	5	3	4	5	5	36
28	5	4	5	5	4	5	4	5	37
29	5	3	4	5	5	5	5	5	37
30	5	5	5	5	5	4	3	5	37
31	5	5	4	3	5	5	5	5	37
32	5	4	5	5	5	4	5	4	37
33	4	5	5	5	5	5	5	4	38
34	5	5	5	5	3	4	5	5	37
35	5	4	5	5	5	5	4	5	38
36	5	5	4	5	5	5	4	5	38
37	4	5	5	5	5	4	5	5	38
38	5	5	5	3	4	5	5	5	37
39	4	5	5	5	4	4	5	5	37
40	5	5	4	4	5	5	5	5	38
41	4	4	5	5	4	4	4	3	33

42	5	4	4	5	5	3	4	5	35
43	4	5	5	5	3	4	5	5	36
44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	Total
1.000	2.492	1.000	1.822	2.016	3.550	3.989	3.389	19.257
1.000	2.492	2.528	1.000	3.346	3.550	3.989	1.938	19.842
1.000	2.492	2.528	1.822	2.016	2.175	2.454	1.938	16.425
1.000	2.492	4.054	3.228	2.016	2.175	2.454	1.000	18.419
2.612	2.492	2.528	3.228	3.346	1.000	2.454	3.389	21.049
1.000	4.021	4.054	3.228	1.000	2.175	3.989	3.389	22.856
2.612	4.021	2.528	1.822	3.346	1.000	2.454	3.389	21.172
2.612	4.021	2.528	1.822	1.000	3.550	3.989	3.389	22.910
1.000	4.021	4.054	3.228	3.346	2.175	3.989	3.389	25.202
2.612	4.021	4.054	3.228	2.016	3.550	2.454	3.389	25.324
2.612	2.492	4.054	3.228	2.016	3.550	2.454	3.389	23.795
2.612	4.021	2.528	3.228	3.346	3.550	3.989	3.389	26.663
2.612	4.021	4.054	3.228	3.346	3.550	3.989	3.389	28.189
2.612	4.021	2.528	3.228	3.346	3.550	3.989	3.389	26.663
2.612	2.492	4.054	3.228	3.346	2.175	3.989	1.938	23.834
1.000	4.021	4.054	3.228	3.346	3.550	3.989	1.938	25.126
2.612	4.021	4.054	3.228	3.346	2.175	3.989	3.389	26.814
2.612	4.021	4.054	3.228	3.346	3.550	3.989	3.389	28.189
2.612	4.021	2.528	1.822	3.346	3.550	2.454	3.389	23.722
1.000	4.021	2.528	3.228	3.346	3.550	3.989	1.938	23.600
2.612	2.492	4.054	3.228	2.016	2.175	3.989	3.389	23.955
1.000	4.021	2.528	3.228	3.346	3.550	2.454	3.389	23.516
1.000	2.492	2.528	1.000	3.346	3.550	3.989	1.938	19.842
1.000	2.492	2.528	1.822	2.016	2.175	2.454	1.938	16.425
1.000	2.492	4.054	3.228	2.016	2.175	2.454	1.000	18.419
2.612	2.492	2.528	3.228	3.346	1.000	2.454	3.389	21.049
1.000	4.021	4.054	3.228	1.000	2.175	3.989	3.389	22.856
2.612	2.492	4.054	3.228	2.016	3.550	2.454	3.389	23.795
2.612	1.000	2.528	3.228	3.346	3.550	3.989	3.389	23.642
2.612	4.021	4.054	3.228	3.346	2.175	1.000	3.389	23.825
2.612	4.021	2.528	1.000	3.346	3.550	3.989	3.389	24.435
2.612	2.492	4.054	3.228	3.346	2.175	3.989	1.938	23.834
1.000	4.021	4.054	3.228	3.346	3.550	3.989	1.938	25.126
2.612	4.021	4.054	3.228	1.000	2.175	3.989	3.389	24.468
2.612	2.492	4.054	3.228	3.346	3.550	2.454	3.389	25.125
2.612	4.021	2.528	3.228	3.346	3.550	2.454	3.389	25.128
1.000	4.021	4.054	3.228	3.346	2.175	3.989	3.389	25.202
2.612	4.021	4.054	1.000	2.016	3.550	3.989	3.389	24.631

1.000	4.021	4.054	3.228	2.016	2.175	3.989	3.389	23.872
2.612	4.021	2.528	1.822	3.346	3.550	3.989	3.389	25.256
1.000	2.492	4.054	3.228	2.016	2.175	2.454	1.000	18.419
2.612	2.492	2.528	3.228	3.346	1.000	2.454	3.389	21.049
1.000	4.021	4.054	3.228	1.000	2.175	3.989	3.389	22.856
2.612	4.021	4.054	3.228	2.016	3.550	3.989	3.389	26.859
2.612	4.021	4.054	3.228	3.346	3.550	3.989	3.389	28.189
2.612	4.021	4.054	3.228	3.346	3.550	3.989	3.389	28.189

No Res.	Kepuasan Kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	2	3	2	2	12
2	3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	2	2	12
4	2	3	2	3	3	13
5	2	2	2	2	2	10
6	2	2	2	2	2	10
7	2	2	2	2	2	10
8	2	2	2	2	2	10
9	3	3	3	3	3	15
10	3	4	3	4	4	18
11	2	2	2	2	2	10
12	2	2	2	2	2	10
13	3	3	3	3	3	15
14	3	2	3	2	2	12
15	3	2	3	2	2	12
16	4	3	4	3	3	17
17	2	2	2	2	2	10
18	2	2	2	2	2	10
19	2	2	2	2	2	10
20	2	3	2	3	3	13
21	2	2	2	2	2	10
22	2	2	2	2	2	10
23	3	2	3	2	2	12
24	3	2	3	2	2	12
25	3	2	3	2	2	12
26	4	3	4	3	3	17
27	2	3	2	3	3	13
28	3	2	3	2	2	12
29	2	2	2	2	2	10
30	2	3	2	3	3	13
31	3	2	3	2	2	12
32	2	2	2	2	2	10

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
2.467	2.491	2.467	2.491	2.468	12.383
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
1.000	2.491	1.000	2.491	2.468	9.450
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.467	2.491	2.467	2.491	2.468	12.383
2.467	3.624	2.467	3.624	3.784	15.964
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.467	2.491	2.467	2.491	2.468	12.383
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
3.817	2.491	3.817	2.491	2.468	15.084
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	2.491	1.000	2.491	2.468	9.450
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
3.817	2.491	3.817	2.491	2.468	15.084
1.000	2.491	1.000	2.491	2.468	9.450
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	2.491	1.000	2.491	2.468	9.450
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000

33	2	2	2	2	2	10
34	2	2	2	2	2	10
35	2	2	2	2	2	10
36	3	2	3	2	2	12
37	3	3	3	3	3	15
38	3	2	3	2	2	12
39	2	3	2	3	3	13
40	2	2	2	2	3	11
41	2	2	2	2	3	11
42	2	2	2	2	3	11
43	2	2	2	2	3	11
44	3	3	3	3	3	15
45	3	4	3	4	4	18
46	2	2	2	2	3	11

1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
2.467	2.491	2.467	2.491	2.468	12.383
2.467	1.000	2.467	1.000	1.000	7.933
1.000	2.491	1.000	2.491	2.468	9.450
1.000	1.000	1.000	1.000	2.468	6.468
1.000	1.000	1.000	1.000	2.468	6.468
1.000	1.000	1.000	1.000	2.468	6.468
1.000	1.000	1.000	1.000	2.468	6.468
2.467	2.491	2.467	2.491	2.468	12.383
2.467	3.624	2.467	3.624	3.784	15.964
1.000	1.000	1.000	1.000	2.468	6.468

No Res.	Kompensasi (X3)						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.5	X3.6	
1	3	3	2	3	2	3	16
2	2	2	3	3	3	3	16
3	3	3	2	3	2	3	16
4	2	2	3	2	3	2	14
5	2	2	2	2	2	2	12
6	2	2	2	2	2	2	12
7	2	2	2	2	2	2	12
8	2	2	2	2	2	2	12
9	2	2	3	3	3	3	16
10	2	2	4	3	4	3	18
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	2	2	3	3	3	3	16
14	3	3	2	3	2	3	16
15	2	2	2	3	2	3	14
16	2	2	3	4	3	4	18
17	2	2	2	2	2	2	12
18	2	2	2	2	2	2	12
19	2	2	2	2	2	2	12
20	2	2	3	2	3	2	14
21	2	2	2	2	2	2	12
22	2	2	2	2	2	2	12
23	2	2	2	3	2	3	14
24	3	3	2	3	2	3	16
25	2	2	2	3	2	3	14

Succesive Interval

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x4.5	x3.6	Total
2.994	2.994	1.000	2.467	1.000	2.467	12.920
1.000	1.000	2.491	2.467	2.491	2.467	11.915
2.994	2.994	1.000	2.467	1.000	2.467	12.920
1.000	1.000	2.491	1.000	2.491	1.000	8.982
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.491	2.467	2.491	2.467	11.915
1.000	1.000	3.624	2.467	3.624	2.467	14.180
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.491	2.467	2.491	2.467	11.915
2.994	2.994	1.000	2.467	1.000	2.467	12.920
1.000	1.000	1.000	2.467	1.000	2.467	8.933
1.000	1.000	2.491	3.817	2.491	3.817	14.616
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.491	1.000	2.491	1.000	8.982
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	2.467	1.000	2.467	8.933
2.994	2.994	1.000	2.467	1.000	2.467	12.920
1.000	1.000	1.000	2.467	1.000	2.467	8.933

26	2	2	3	4	3	4	18
27	2	2	3	2	3	2	14
28	2	2	2	3	2	3	14
29	2	2	2	2	2	2	12
30	2	2	3	2	3	2	14
31	2	2	2	3	2	3	14
32	2	2	2	2	2	2	12
33	2	2	2	2	2	2	12
34	2	2	2	2	2	2	12
35	2	2	2	2	2	2	12
36	2	2	2	3	2	3	14
37	2	2	3	3	3	3	16
38	2	2	2	3	2	3	14
39	2	2	3	2	3	2	14
40	2	2	2	2	2	2	12
41	2	2	2	2	2	2	12
42	2	2	2	2	2	2	12
43	2	2	2	2	2	2	12
44	2	2	3	3	3	3	16
45	2	2	4	3	4	3	18
46	2	2	2	2	2	2	12

1.000	1.000	2.491	3.817	2.491	3.817	14.616
1.000	1.000	2.491	1.000	2.491	1.000	8.982
1.000	1.000	1.000	2.467	1.000	2.467	8.933
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.491	1.000	2.491	1.000	8.982
1.000	1.000	1.000	2.467	1.000	2.467	8.933
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	2.467	1.000	2.467	8.933
1.000	1.000	2.491	2.467	2.491	2.467	11.915
1.000	1.000	1.000	2.467	1.000	2.467	8.933
1.000	1.000	2.491	1.000	2.491	1.000	8.982
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.491	2.467	2.491	2.467	11.915
1.000	1.000	3.624	2.467	3.624	2.467	14.180
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000

No Res.	Turnover (Y)			Total
	Y.1	Y.2	Y.3	
1	4	4	5	13
2	5	5	4	14
3	5	4	5	14
4	5	4	5	14
5	4	5	5	14
6	4	5	4	13
7	5	5	4	14
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15

Successive Interval			
Y.1	Y.2	Y.3	Total
1.000	1.000	2.685	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
1.000	2.685	2.685	6.370
1.000	2.685	1.000	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055

19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	4	4	5	13
23	5	5	4	14
24	5	4	5	14
25	5	4	5	14
26	4	5	5	14
27	4	5	4	13
28	5	5	4	14
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15
32	4	4	5	13
33	5	5	4	14
34	5	4	5	14
35	5	4	5	14
36	4	5	5	14
37	4	5	4	13
38	5	5	4	14
39	5	5	5	15
40	4	4	5	13
41	5	5	4	14
42	5	4	5	14
43	5	4	5	14
44	4	5	5	14
45	4	5	4	13
46	5	5	4	14

2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
1.000	1.000	2.685	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
1.000	2.685	2.685	6.370
1.000	2.685	1.000	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
2.685	2.685	2.685	8.055
1.000	1.000	2.685	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
1.000	2.685	2.685	6.370
1.000	2.685	1.000	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370
2.685	2.685	2.685	8.055
1.000	1.000	2.685	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
2.685	1.000	2.685	6.370
1.000	2.685	2.685	6.370
1.000	2.685	1.000	4.685
2.685	2.685	1.000	6.370

Lampiran 3

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	39.1	39.1	39.1
	5	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	17	37.0	37.0	39.1
	5	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	18	39.1	39.1	41.3
	5	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.7	8.7	8.7
	4	7	15.2	15.2	23.9
	5	35	76.1	76.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.9	10.9	10.9
	4	13	28.3	28.3	39.1
	5	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.7	8.7	8.7
	4	17	37.0	37.0	45.7
	5	25	54.3	54.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	16	34.8	34.8	37.0
	5	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.5	6.5	6.5
	4	9	19.6	19.6	26.1
	5	34	73.9	73.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	56.5	56.5	56.5
	3	18	39.1	39.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	56.5	56.5	56.5
	3	18	39.1	39.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	58.7	58.7	58.7
	3	17	37.0	37.0	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	42	91.3	91.3	91.3
	3	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	42	91.3	91.3	91.3
	3	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	56.5	56.5	56.5
	3	18	39.1	39.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	56.5	56.5	56.5
	3	18	39.1	39.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	26.1	26.1	26.1
	5	34	73.9	73.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	26.1	26.1	26.1
	5	34	73.9	73.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	26.1	26.1	26.1
	5	34	73.9	73.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.048	.014	.079	.266	.103	-.086	.545**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.751	.924	.602	.074	.494	.568	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.048	1	.207	.051	.000	.229	.278	.399**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.751		.168	.737	1.000	.126	.061	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.014	.207	1	.525**	-.239	-.078	.092	-.081	.385**
	Sig. (2-tailed)	.924	.168		.000	.109	.607	.544	.593	.008
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.079	.051	.525**	1	.001	-.211	-.093	.086	.371*
	Sig. (2-tailed)	.602	.737	.000		.993	.160	.540	.568	.011
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.266	.000	-.239	.001	1	.137	-.034	.021	.323*
	Sig. (2-tailed)	.074	1.000	.109	.993		.363	.824	.888	.029
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.103	.229	-.078	-.211	.137	1	.321*	.102	.456**
	Sig. (2-tailed)	.494	.126	.607	.160	.363		.030	.502	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	-.086	.278	.092	-.093	-.034	.321*	1	.117	.442**
	Sig. (2-tailed)	.568	.061	.544	.540	.824	.030		.439	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.545**	.399**	-.081	.086	.021	.102	.117	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.593	.568	.888	.502	.439		.000

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.525**	.603**	.385**	.371*	.323*	.456**	.442**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.011	.029	.001	.002	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	46	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	9

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.358 [*]	1.000 ^{**}	.358 [*]	.185	.735 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.015	.218	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.358 [*]	1	.358 [*]	1.000 ^{**}	.842 ^{**}	.884 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015		.015	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.358 [*]	1	.358 [*]	.185	.735 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.015	.218	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.358 [*]	1.000 ^{**}	.358 [*]	1	.842 ^{**}	.884 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.015		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.185	.842 ^{**}	.185	.842 ^{**}	1	.759 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.218	.000	.218	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.735 ^{**}	.884 ^{**}	.735 ^{**}	.884 ^{**}	.759 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	-.196	.284	-.196	.284	.433**
	Sig. (2-tailed)		.000	.191	.056	.191	.056	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	-.196	.284	-.196	.284	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000		.191	.056	.191	.056	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	-.196	-.196	1	.358*	1.000**	.358*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.191	.191		.015	.000	.015	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.284	.284	.358*	1	.358*	1.000**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.056	.056	.015		.015	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	-.196	-.196	1.000**	.358*	1	.358*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.191	.191	.000	.015		.015	.000

	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	.284	.284	.358*	1.000**	.358*	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.056	.056	.015	.000	.015		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.433**	.433**	.660**	.861**	.660**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	46	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	7

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.098	.098	.730**
	Sig. (2-tailed)		.517	.517	.000
	N	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	.098	1	-.353*	.455**
	Sig. (2-tailed)	.517		.016	.002
	N	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	.098	-.353*	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.517	.016		.002
	N	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.730**	.455**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	
	N	46	46	46	46

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	4

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations				X1	X2	X3
Beban Kerja X1	Pearson Correlation			1	.788**	.746
	Sig. (2-tailed)				.000	.000
	N			46	46	46
Kepuasan Kerja X2	Pearson Correlation			.788	1	.536
	Sig. (2-tailed)			.000		.037
	N			46	46	46
Kompensasi X3	Pearson Correlation			.746	.536	1
	Sig. (2-tailed)			.000	.037	
	N			46	46	46

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

Lampiran 6

HASIL UJI HIPOTESIS

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y

  /METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.486	1.66196

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.615	3	37.538	13.590	.000 ^b
	Residual	102.199	42	2.762		
	Total	214.813	45			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.320	2.178		1.524	.136
	X1	.794	.187	.848	4.237	.000
	X2	.837	.303	.567	2.758	.009
	X3	.013	.185	.694	5.483	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

ABSTRACT

SRI DEWINTA KADIR. E2117063. THE EFFECT OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION, AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEE TURNOVER AT PT. AMARTA GORONTALO CITY

This study aims to examine to what extent the effect of Workload (X1), Job Satisfaction (X2), and Compensation (X3) on Employee's turnover (Y) at PT Amarta Gorontalo City. The primary data collection uses a list of statements which are examined through validity and reliability test. The method analysis used is Path Analysis. The first result shows that the Workload variable (X1), Job Satisfaction (X2), and Compensation (X3) simultaneously have a positive and significant effect on Employee's turnover at PT Amarta Gorontalo City by 0.524 or 52.4%. The second result of the hypothesis shows that the Workload variable (X1) partially has a positive and significant effect on Employee's turnover at PT Amarta Gorontalo City by 0.848 or 84.8%. The third result shows that the Job Satisfaction variable (X2) partially has a positive and significant effect on Employee turnover at PT Amarta Gorontalo City by 0.567 or 56.7%. The fourth result of the hypothesis shows that Compensation (X3) partially has a positive and significant effect on Employee's turnover at PT Amarta Gorontalo City by 0.694 or 69.4%.

Keywords: workload, job satisfaction, compensation, turnover



ABSTRAK

SRI DEWINTA KADIR E2117063. PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. AMARTA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,524 atau 52,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.848 atau 84,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.567 atau 56,7%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.694 atau 69,4%.

Kata Kunci : beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi, *turnover*





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0706/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : SRI DEWINTA KADIR
NIM : E2117063
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : pengaruh beban kerja kepuasan Kerja dan kompensasi terhadap Turn over karyawan pada pt Amarta motor honda kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 15%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 31 Mei 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SRI DEWINTA KADIR-dikonversi.docx
May 31, 2021
15211 words / 94931 characters

E.2117063

SRI DEWINTA KADIR-dikonversi.docx

Sources Overview

15%

OVERALL SIMILARITY

1	jurnal.unigo.ac.id	INTERNET	2%
2	journal.umgo.ac.id	INTERNET	1%
3	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	INTERNET	<1%
4	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	SUBMITTED WORKS	<1%
5	download.garuda.ristekdikti.go.id	INTERNET	<1%
6	repository.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
7	dspace.uil.ac.id	INTERNET	<1%
8	repositori.uin-alauddin.ac.id	INTERNET	<1%
9	docslide.us	INTERNET	<1%
10	repository.uinjkt.ac.id	INTERNET	<1%
11	jurnal.stiekma.ac.id	INTERNET	<1%
12	repositori.usu.ac.id	INTERNET	<1%
13	jtebr.unisan.ac.id	INTERNET	<1%
14	repositori.unsil.ac.id	INTERNET	<1%
15	stia-binataruna.e-journal.id	INTERNET	<1%
16	text-id.123dok.com	INTERNET	<1%
17	digilib.uinsby.ac.id	INTERNET	<1%
18	www.scribd.com	INTERNET	<1%
19	etheses.uin-malang.ac.id	INTERNET	<1%
20	blognyaekonomi.files.wordpress.com	INTERNET	<1%
21	eprints.undip.ac.id	INTERNET	<1%
22	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	SUBMITTED WORKS	<1%

23	eprints.umk.ac.id	INTERNET	<1%
24	eprints.umpo.ac.id	INTERNET	<1%
25	repository.ub.ac.id	INTERNET	<1%
26	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id	INTERNET	<1%
27	journal.uny.ac.id	INTERNET	<1%
28	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansema Badung", Widya Amr...	CROSSREF	<1%
29	ojs.stan-im.ac.id	INTERNET	<1%
30	dergipark.ulakbim.gov.tr	INTERNET	<1%
31	eprints.dinus.ac.id	INTERNET	<1%
32	id.123dok.com	INTERNET	<1%
33	repository.uma.ac.id	INTERNET	<1%
34	repository.unika.ac.id	INTERNET	<1%
35	repository.upstegal.ac.id	INTERNET	<1%
36	eprints.unsri.ac.id	INTERNET	<1%
37	123dok.com	INTERNET	<1%
38	anzdoc.com	INTERNET	<1%
39	eprintslib.ummgl.ac.id	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3066/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sri Dewinta Kadir
NIM : E2117063
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. AMARTA MOTOR HONDA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURN OVER KARYAWAN PADA PT. AMARTA MOTOR HONDA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 25 Januari 2021
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



**PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

JL. JOHN ARYO KATILI (DEKAT LAMPU MERAH SMEA)
KEL. TAPA KEC. SIPATANA KOTA GORONTALO



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irden Banang
Alamat : Jl. John Aryo Katili
Kec. Sipatana
Kota Gorontalo
Pekerjaan : Swasta
Jabatan : SCO

Menerangkan Bahwa:

Nama : SRI DEWINTA KADIR
NIM : E2117063
Jurusan : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURN OVER KARYAWAN PADA PT. AMARTA MOTOR HONDA KOTA GORONTALO

Benar- benar telah melakukan penelitian di perusahaan PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo. Terhitung sejak tanggal 02 April 2021 hingga tanggal 05 Mey 2021 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa unsur paksaan dari pihak manapun. Dan semoga dapat digunakan sebagai mana mestinya.

GORONTALO, 06 May 2021


Irden Banang
SCO

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama : SRI DEWINTA KADIR
Nim : E2117063
Tempat/Tgl Lahir : Gorontalo, 15 Desember 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Agama : Islam
Alamat : Desa poowo barat kecamatan kabila
kabupaten bone bolango provinsi gorontalo

2. Riwayat pendidikan

a. Pendidikan Formal

- a. Bersekolah di SDN 12 kabila, kec.kabila, kab.bone bolango, pada tahun 2005.
 - b. kemudian melanjutkan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 kabila pada tahun 2011.
 - c. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMA Negeri 1 kabila pada tahun 2014
 - d. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di universitas Ichsan Gorontalo, mengambil jurusan manajemen di fakultas ekonomi pada tahun 2017.
-