



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi pada Karyawan Bagian *Marketing* Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen)

Muhammad David<sup>1</sup>, Much. Riyadus Solichin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email : radenkanjeng20@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Prembun kabupaten Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows* versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, (3) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, (4) Kepemimpinan, beban kerja, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Beban Kerja, Kompensasi dan Turnover Intention

### ABSTRACT

This study aims to examine and analyze how the influence of Leadership, Workload and Compensation on Turnover Intention in Marketing Division Employees of Mataram Sakti Prembun Kebumen Regency. The population in this study were employees of the marketing division of Mataram Sakti Prembun, Kebumen district, amounting to 35 people. Data collection techniques by means of a questionnaire. The analysis used is Validity Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Hypothesis Testing. The data processing tool used is SPSS for Windows version 22.0. The results show that: (1) Leadership has a negative and significant effect on Turnover Intention, (2) Workload has a positive and significant effect on Turnover Intention, (3) Compensation has a negative and significant effect on Turnover Intention, (4) Leadership, workload, compensation together have an effect on Turnover Intention.

Keywords: Leadership, Workload, Compensation and Turnover Intention.

### PENDAHULUAN

Salah satu faktor penyebab *turnover intention* dalam organisasi yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain

dengan memimpin, membimbing, mengatur, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan (Edy Sutrisno, 2011:213). Kepemimpinan sangat berperan penting dalam kemajuan

perusahaan khususnya dalam mengendalikan serta melakukan perencanaan yang berkaitan dengan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan, sehingga mampu mengangkat suatu perusahaan baik dari sumber dayanya yang berkualitas maupun tujuan-tujuan dari perusahaan.

Adanya indikasi *turnover intention* pada karyawan tentu memiliki sebab-sebab yang melatarbelakangi, khususnya dari pandangan karyawan terkait bagaimana kepemimpinan di dalam perusahaan. Hasil observasi dan wawancara yang didapat peneliti dengan beberapa karyawan bagian marketing, bahwa kepemimpinan di Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen dirasa kurang baik, karena pimpinan tidak menjelaskan *jobdes* pekerjaan secara rinci, pimpinan disana memberikan tugas tambahan diluar *jobdes* seorang marketing serta tidak memberikan kebebasan dalam memberikan pendapat dan tidak memperhatikan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini tentu akan membuat karyawan merasa lebih terbebani. Selain itu, kurangnya komunikasi dari pemimpin kepada karyawannya, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan kerap kali tidak memberikan hasil sesuai dengan harapan. Padahal, kordinasi atau adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan sangat diperlukan di dalam suatu pekerjaan.

Fenomena lain yang mempengaruhi *turnover intention* di Mataram Sakti yaitu beban kerja, Komarudin (1996) dalam Setiawan (2016:18). Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen peneliti mendapatkan beberapa informasi bahwa beban kerja yang tinggi seperti target yang diberikan pada setiap individu untuk menjual menjual 4

unit sepeda motor dalam kurun satu bulan, disamping itu karyawan di Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen juga diberikan tugas untuk seperti memasang kalender Mataram Sakti, memasang banner atau spanduk Mataram Sakti Prembun di tempat tertentu, membantu melakukan survey terhadap konsumen yang akan melakukan pembelian secara kredit dan wajib memberikan data konsumen 5 -10 orang setiap harinya. Dengan kata lain, adanya tambahan pekerjaan diluar tugas pokok inilah yang membuat karyawan merasa terbebani .

Kompensasi juga merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Edwin B. Flippo (dalam Melayu, 2011:119) kompensasi sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas usaha yang telah dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan karena berusaha secara maksimal dalam memenuhi target di perusahaan, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan misalnya seperti menyediakan fasilitas untuk menunjang kenyamanan dalam bekerja.

Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen diketahui bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan bagian marketing tidak sebanding dengan beban kerja dan target yang diberikan, sehingga para karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja dan akhirnya memilih untuk keluar. Selain itu, karyawan juga merasa kurang puas dengan insentif yang diberikan perusahaan karena tergolong masih rendah, karena pada dasarnya marketing pada Mataram Sakti Prembun tidak memiliki gaji pokok, bonus disesuaikan dengan penjualan setiap 1 unit sepeda motor yang terjual. Karyawan yang dapat menjual unit motor hanya mendapat bonus sebesar 200 ribu rupiah dan apabila karyawan dapat mencapai target akan

diberikan bonus sebesar 400 ribu rupiah. Dari beberapa penjelasan dari karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Prembun, banyak karyawan yang keluar karena kompensasi yang masih relatif kecil dan belum sebanding dengan apa yang sudah mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen”**.

Peneliti merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Marketing di Mataram Sakti Prembun ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Marketing di Mataram Sakti Prembun?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Marketing di Mataram Sakti Prembun?
4. Apakah Kepemimpinan, Beban kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Marketing di Mataram Sakti Prembun?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini sangat berguna terutama untuk menambah referensi dan meningkatkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan.
2. Untuk pembuktian apakah teori sebelumnya masih relevan untuk digunakan pada kondisi saat ini.

Manfaat Praktis

1. Dapat memberikan gambaran bagi organisasi mengenai sejauh mana pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian ini memiliki implikasi sebagai bahan informasi bagi Mataram Sakti

Prembun tentang upaya – upaya agar meminimalkan turnover intention karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.

3. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention yang diperoleh sehingga mampu terjun secara langsung dalam dunia kerja kedepannya.
4. Bagi pihak lainnya dapat menjadi suatu informasi menambah pengetahuan sehingga menambah referensi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

## Kajian Teori dan Telaah Literatur

### Turnover Intention

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane dalam caesar 2017). Indikator turnover intention menurut Shaw and Jeffrey ( 2017) yaitu, (1) Sering berpikir untuk keluar atau resign, (2) Kemungkinan mencari pekerjaan baru, (3) Berfikir untuk mengubah pekerjaan.

### Kepemimpinan

Ralph M. Stogdill dalam Stoner (2001:21) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai proses seseorang mampu mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Indikator kepemimpinan yang dikembangkan oleh (Siagian, 2011:121) sebagai berikut indikatornya (1) Iklim saling mempercayai, (2) Penghargaan terhadap ide bawahan, (3) Memperhitungkan perasaan bawahan, (4) Memperhatikan kepada kenyamanan dalam bekerja para karyawannya. (5) Memperhatikan kepada kesejahteraan para karyawan, (6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan.

### Beban Kerja

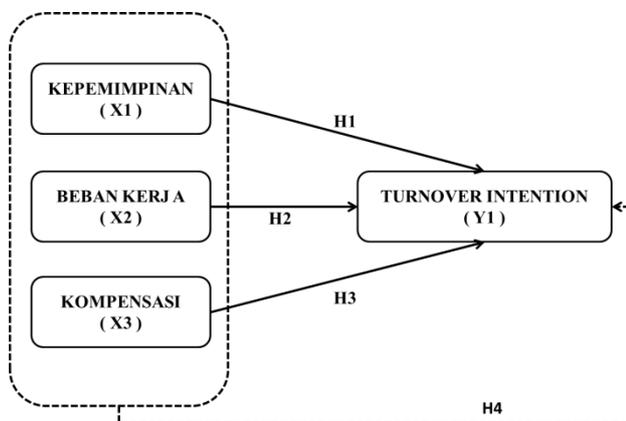
Menurut Sunyoto (dalam Asbath: 2017) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi,

kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak. Indikator beban kerja menurut (Putra:2012) sebagai berikut, (1)Target yang harus dicapai, (2)Kondisi pekerjaan, (3)Penggunaan waktu dalam kerja,(4)Standar pekerjaan.

### Kompensasi

Menurut Malayu (2008:118) menyatakan kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004) yaitu, (1)Upah dan gaji, (2)Insentif, (3)Tunjangan, (4)Fasilitas.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun.

H2: Diduga Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun.

H3: Diduga Kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun.

H4: Pengaruh secara simultan Kepemimpinan (X1), Beban kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap *Turnover*

*Intention* (Y) pada karyawan bagian Marketing di Mataram Sakti Prembun.

## METODE PENELITIAN

### Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi dan *turnover intention*. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen sebanyak 35 orang.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas, satu variabel intervening, dan satu variabel terikat. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas

- a. Kepemimpinan (X1)
- b. Beban Kerja (X2)
- c. Kompensasi (X3)

#### 2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention* (Y).

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 for windows dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berikut ini peneliti sajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

#### 1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil analisis uji validitas variabel kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,735	0,333	Valid
	2	0,664	0,333	Valid
	3	0,746	0,333	Valid
	4	0,748	0,333	Valid
	5	0,389	0,333	Valid
	6	0,598	0,333	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,333) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

**Variabel Beban Kerja (X2)**

Hasil analisis uji validitas variabel beban kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	1	0,676	0,333	Valid
	2	0,679	0,333	Valid
	3	0,604	0,333	Valid
	4	0,671	0,333	Valid
	5	0,633	0,333	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,333) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

**Variabel Kompensasi (X3)**

Hasil analisis uji validitas variabel kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)**

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	1	0,826	0,333	Valid
	2	0,673	0,333	Valid
	3	0,680	0,333	Valid
	4	0,722	0,333	Valid
	5	0,663	0,333	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,333) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga

semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

**Variabel Turnover Intention (Y)**

Hasil analisis uji validitas variabel Turnover Intention dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel IV - 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)**

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Turnover Intention	1	0,925	0,333	Valid
	2	0,718	0,333	Valid
	3	0,605	0,333	Valid
	4	0,562	0,333	Valid
	5	0,867	0,334	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,333) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel turnover intention dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r <sub>kritis</sub>	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,60	0,727	Reliabel
Beban Kerja	0,60	0,656	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,757	Reliabel
Turnover Intention	0,60	0,792	Reliabel

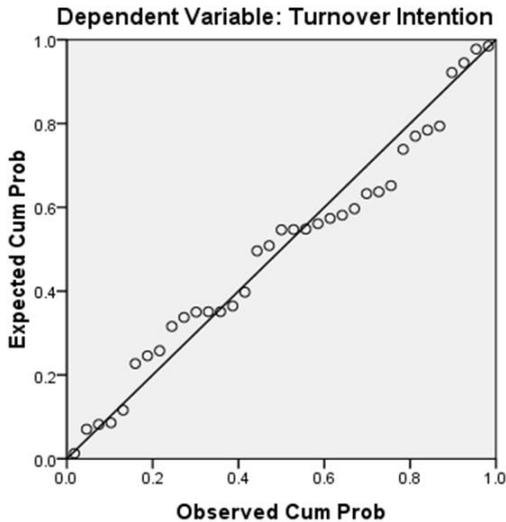
Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-9, menunjukkan bahwa empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> r_{kritis}$  (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

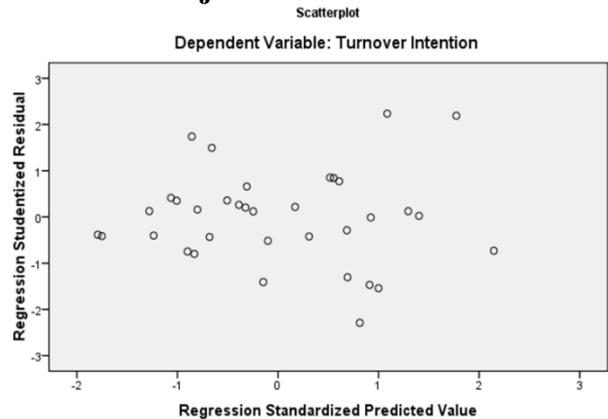
NO	Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	0,974	1,026	Bebas Multikol
2	Beban Kerja	0,974	1,027	Bebas Multikol
3	Kompensasi	0,979	1,022	Bebas Multikol

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas, dengan variabel

bebas yaitu kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi mempunyai nilai *tolarence* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar diatas menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat seperti pada tabel dibawah sebagai berikut ini:

**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.494	3.510		4.984	.000
Kepemimpinan	-.530	.120	-.585	-4.423	.000
Beban Kerja	.510	.199	.340	2.569	.015
Kompensasi	-.445	.166	-.354	-2.680	.012

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standar dized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.494	3.510		4.984	.000
Kepemimpinan	-.530	.120	-.585	-4.423	.000
Beban Kerja	.510	.199	.340	2.569	.015
Kompensasi	-.445	.166	-.354	-2.680	.012

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,494 - 0,530X_1 + 0,510X_2 - 0,445X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

Konstanta sebesar 17,494 yang berarti bila kepemimpinan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) tidak ada atau sama dengan nol, maka *turnover intention* karyawan (Y) pada Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen sebesar 17,494 satuan.

Koefisien variabel kepemimpinan ( $b_1$ ) = -0,530 c. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0,530 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,530 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien variabel beban kerja ( $b_2$ ) = 0,510 d. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,510 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel beban kerja ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,510 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien variabel kompensasi ( $b_3$ ) = -0,445 Koefisien regresi  $X_3$  sebesar -0,445 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kompensasi ( $X_3$ ), maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,445 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial ( Uji T )

#### Hasil Uji Parsial ( Uji T )

a. Hubungan Kepemimpinan dan *Turnover Intention*

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,423 < 2,039$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.

b. Hubungan Beban Kerja dan *Turnover Intention*

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan beban kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,015 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,569 > 2,039$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.

c. Hubungan Kompensasi dan *Turnover Intention*

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar  $0,012 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,680 > 2,039$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.

## 2. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.467	3	42.822	9.238	.000a
	Residual	143.704	31	4.636		
	Total	272.171	34			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Turnover Intention

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687a	.472	.421	2.15305

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Turnover Intention

Sumber : data primer diolah, 2021

### Hasil Uji F

Berdasarkan data table IV-13 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,238 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9,238 > F_{tabel}$  2,91 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 3. Koefisien Determinasi ( Uji R )

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-14, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,421 artinya sebesar 42,1% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya 57,9% dapat dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen, begitupun sebaliknya semakin rendah kepemimpinan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.

1. Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen, sebaliknya semakin rendah beban kerja semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.
2. Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen, sebaliknya semakin rendah kompensasi semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.
3. Pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima, artinya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen.

### Saran

Kepemimpinan Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen hendaknya meningkatkan dukungan terhadap karyawannya seperti, dukungan dari pimpinan dengan menghargai ide atau masukan dari karyawannya dan pimpinan memperhatikan kenyamanan kerja

terhadap karyawannya. Selain itu, kepemimpinan Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen harus meyakinkan karyawan bahwa perusahaan akan memperhatikan kesejahteraan karyawan atas peningkatan kinerja. Dimana, melalui proses dukungan tersebut diharapkan karyawan memperoleh kinerja yang efektif serta menurunkan tingkat *turnover intention*.

Beban kerja yang ada pada Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen diharapkan adanya perbaikan, seperti memberikan target penjualan dengan menyesuaikan kemampuan rata-rata pada karyawannya dan penggunaan jam kerja yang harus sesuai standar pekerjaan. Dengan demikian beban kerja yang semakin baik akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Kompensasi yang ada pada Mataram Sakti Prembun, Kabupaten Kebumen diharapkan adanya perbaikan sistem, seperti dalam pemberian gaji yang sesuai, adanya tunjangan kesehatan dan fasilitas dari perusahaan. Dengan demikian kompensasi yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andalen, A., & Darmastuti, I. 2015. "Pengaruh Kepuasan gaji, Karyawan, dan dukungan organisasional terhadap *Turnover Intention* (studi pada karyawan pt asuransi tokiyo marine indonesia) (doctoral dissertation)": Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Asbath, Raunaqi.2017."Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT." *Bank Jatim Cabang Bawean. Skripsi Jurusan Manajemen. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim.*
- Edy, Sutrisno. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang: UNDIP.
- Hadari Nawawi 2005."Penelitian Terapan". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hartono.2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2". Jakarta: PT Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006."Manajemen Dasar, Pengertian, dan, Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012."Manajemen SDM".Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarman, S. J. AM, dan Jusuf Udaya.(2002)."Pengantar Ilmu Manajemen".Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Komarudin, Ahmad. 1996."Dasar-dasar Manajemen Investasi".Jakarta: Reneka Cipta.
- Likert, Rensis, 1986."Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen, Edisi Baru.Jakarta :Terjemahan, Penerbit Erlangga.
- Manuaba. 2000."Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja". Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2001."Manajemen Sumber Daya Manusia".PT. Salemba Empat.Jakarta
- Martoyo, Susilo.2000."Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3".Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Putra, A.S.2012."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Skripsi Institut Pertanian Bogor.
- Putrianti, A. D. 2014."Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat

- Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N.2019.”Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 1(1), 39-51.
- Robbins, P. Stephen.2006.“Perilaku Organisasi”. EDISI Sepuluh. Diterjemahkan oleh : drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sari, Rindi Nurlaila.2014."Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention."
- Siagian, Sondang P.2007.“Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta ; Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia”.Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2009.” Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”.Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian, Jakarta:PT. Raya Grafindo Persad.
- Suharsimi Arikunto. 2002. “Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal”.Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suryaningrum, Tri.2015.“Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”.