



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT. COCA COLA AMATIL
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MIMI DAMAYANTI
NPM. 1715310270

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
:
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MIMI DAMAYANTI
NPM : 1715310270
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA.

MEDAN, OKTOBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi M.Si) (Dr. ONNY MEDALINE S.H., M.Kti.)



PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(HARTATO RIANTO S.E.Sy., M.E.)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

NAMA : MIMI DAMAYANTI
NPM : 1715310270
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA.

MEDAN, OKTOBER 2021

KETUA

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA-II

(HARTATO RIANTO, S.E.Sy., M.E)

ANGGOTA-III

(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi M.Si)

ANGGOTA-IV

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mimi Damayanti
NPM : 1715310270
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap
Turnover Intention Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2021



(Mimi Damayanti)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mimi Damayanti
NPM : 1715310270
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan



(Mimi Damayanti)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 03 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MIMI DAMAYANTI
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 07 Februari 1999
 Nama Orang Tua : Purnomo
 N. P. M : 1715310270
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082162458350
 Alamat : Jln kapten muslim no 249b mie ayam bakso maspur
 simpang zipur . Medan helvetia

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Coca Cola Amatil Indonesia**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujian (b dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **XXXL**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



MIMI DAMAYANTI
 1715310270

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 396/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : MIMI DAMAYANTI
M. : 1715310270
Kategori/Semester : Akhir
Mata Pelajaran : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Dasarnya terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UNPA
INDONESIA
UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tanggal Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 8/11/2021 1:45:06 PM

Analyzed document: Mimi damayanti_1715410270_Manajemen.docx licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

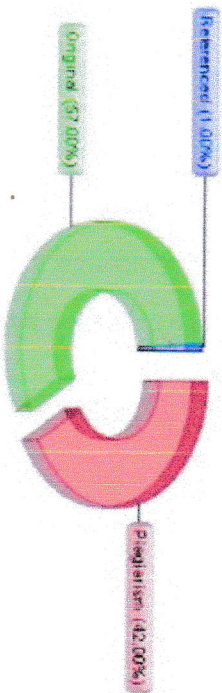
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*


aya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: MIMI DAMAYANTI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 07 Februari 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310270
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 137 SKS, IPK 3.35
Nomor Hp	: 082162458350
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	

No.	Judul
1.	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Coca Cola Amatil Indonesia

atan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

ret Yang Tidak Perlu

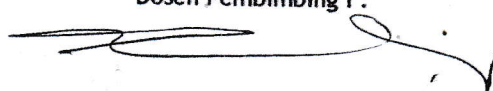

 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

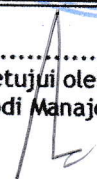
Medan, 21 Mei 2021
 Pemohon,

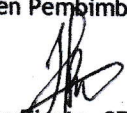
 (Mimi Damayanti)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Hartato Rianto, SE.Sy., ME)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MIMI DAMAYANTI
NPM : 1715310270
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Coca Cola Amatil Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 April 2021	ACC, Seminar Proposal Lanjutkan Ke Tahap Selanjutnya	Disetujui	
07 Agustus 2021	ACC. Sidang Meja Hijau dengan Catatan Perbaikan: 1. Kesimpulan agar di masukkan Angka pengaruh dan significantnya 2. Kesimpulan Harus Menjawab Tujuan Penelitian 3. Saran agar diperbaiki khususnya Point harus ada bukti pembeding menyatakan pegawai merasa kecil gajinya. namun bila dibandingkan dengan ketentuan UMP sudah Cukup Memadai. 4. Pada Saran Point 4 agar dihapus. karena kamu tidak punya kewajiban di dalam tujuan penelitian untuk peneliti selanjutnya	Disetujui	
31 Januari 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 31 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MIMI DAMAYANTI
NPM : 1715310270
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hartato Rianto, SE.Sy., M.E
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Coca Cola Amatil Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Mei 2021	Acc Sempro	Disetujui	
09 Agustus 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
31 Januari 2022	jilid lux	Disetujui	

Medan, 31 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Hartato Rianto, SE.Sy., M.E

ABSTRAK

Keinginan yang tinggi untuk keluar atau berpindah dari perusahaan tempat bekerja ketempat yang lain (*turnover intention*) akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, sehingga menjadikan perusahaan tidak efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan pegawai yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan pegawai dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan. Analisis yang digunakan yaitu analisis asosiatif, metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pihak ketiga pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel secara *Sensus Sampling*. *Sensus Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua Maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 63 responden. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 2) Beban Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 3) Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai *adjusted R square* 0,729 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,729 (72,9%) *Turnover Intention* dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Kompensasi dan Beban Kerja sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

A high desire to leave or move from the company where you work to another place (turnover intention) will have a negative impact on the company, such as creating instability in labor conditions and increasing human resource costs, thus making the company ineffective and inefficient. If this is necessary, the company needs reliable and qualified employees. Therefore, companies must be able to manage and pay attention to employees properly. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and workload on turnover intention at PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan. The analysis used is associative analysis, this research method is quantitative. The population in this study were all third party employees at PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan as many as 63 people. The sampling technique used was the Census Sampling sampling technique. Census Sampling is a sampling technique where all members of the population are sampled. So the sample in this study is to collect 63 respondents. The results obtained from this study indicate that: 1) Compensation partially positive and significant effect on Turnover Intention, 2) Workload partially and significantly affects Turnover Intention, 3) Compensation and Workload simultaneously have a positive and significant effect on Turnover Intention. The adjusted R square value of 0.729 can be called the coefficient of determination, this means that 0.729 (72.9%) Turnover Intention can be obtained and explained by Compensation and the remaining 27.1% Workload is explained by variables outside the model that are not examined.

Keywords: Compensation, Workload, And Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Hartato Rianto, S.E.Sy., M.E., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Oktober 2021
Penulis

MIMI DAMAYANTI
NPM: 1715310270

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSCTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan teori	9
1. <i>Turnover Intention</i>	9
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	11
c. Prediktor <i>Turnover</i>	16
d. Indikator <i>Turnover Intention</i>	20
2. Kompensasi.....	21
a. Pengertian Kompensasi.....	21
b. Tujuan Kompensasi	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	24
d. Indikator Kompensasi	24
e. Tipe Kompensasi	25
3. Beban Kerja	29
a. Pengertian Beban Kerja	29
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	30
c. Dampak Beban Kerja.....	31
d. Indikator Beban Kerja.....	33
B. Penelitian Sebelumnya	34

C. Kerangka Konseptual	37
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	38
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi Dan Sampel Data	42
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Pengukuran variabel	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Objek Penelitian PT. Coca Cola Amatil Indonesia	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
a) Variabel Kompensasi (X1).....	67
b) Variabel Beban Kerja (X2).....	69
c) Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	73
4. Uji Kualitas Data.....	76
a) Hasil Uji Validitas	76
b) Hasil Uji Reliabilitas	78
5. Uji Asumsi Klasik	78
a) Hasil Uji Normalitas.....	79
b) Hasil Uji Multikolinearitas	80
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80
6. Hasil Regresi Linear Berganda	81
7. Hasil Uji Hipotesis	82
a) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	82
b) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	82
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian	84
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	86
3. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional	44
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Lama Bekerja	65
Tabel 4.5	Penilaian Responden Variabel Kompensasi (X1).....	67
Tabel 4.6	Penilaian Responden Variabel Beban Kerja (X2).....	69
Tabel 4.7	Penilaian Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1).....	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	77
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	77
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi, Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	78
Tabel 4.12	Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov	78
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolienaritas	80
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Simultan)	82
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Parsial).....	83
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	8

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
	Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
	Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	59
	Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas	79
	Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	79
	Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu pegawai, yang berperan aktif dan menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai akan menyebabkan munculnya keinginan pegawai untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Keinginan yang tinggi untuk keluar atau berpindah dari perusahaan tempat bekerja ketempat yang lain (*turnover intention*) akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, sehingga menjadikan perusahaan tidak efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan pegawai yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan pegawai dengan baik. Pada penelitian kali ini saya tertarik melakukan riset pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia dimana pada masa pandemic covid-19 terdapat beberapa paradigma permasalahan yang terjadi khususnya pada karyawan kontrak atau tidak tetap dari pihak ketiga yang mengundurkan diri atau resign

dari perusahaan karena berbagai alasan salah satunya pemberian kompensasi berupah upah yang sering terlambat serta beban kerja yang tidak sesuai dengan insentif yang diberikan kepada para karyawan.

PT Coca Cola Amatil Indonesia adalah produsen dan distributor minuman non-alkohol siap minum terkemuka yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1992. PT Coca Cola Amatil di Indonesia mempekerjakan lebih dari 12.000 pekerja yang terbagi dalam 8 pabrik yang terletak di Indonesia, Cikédokan, Bandung, Semarang, Surabaya, Bali, Medan, dan Lampung dan beroperasi dengan lebih dari 200 pusat penjualan dan distribusi diseluruh Indonesia. Pabrik PT Coca Cola Amatil Indonesia kantor pusatnya berada di JL Medan Belawan Km. 14, Simpang Martubung, Medan, Besar, Medan Labuhan, Medan City, North Sumatra 20252. Objek yang diteliti adalah karyawan Coca Cola Amatil bagian Pihak 3 sebanyak 63 karyawan. adanya peningkatan jumlah absensi dengan tanpa keterangan, apabila hal tersebut terus berlanjut mengakibatkan menurunnya hasil produksi perusahaan.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2014). Fungsi dari Kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, penghindaran serikat buruh, dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana,

dkk., 2012). Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan kompensasi non-finansial seperti wewenang, tanggung jawab, dan penghargaan.

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang mendapat Kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh perusahaan. Jika Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan Kompensasi yang lebih baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwi Puspa (2015) bahwa pemberian Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan observasi lapangan permasalahan yang terjadi terkait kompensasi adanya kurangnya produksi bahan baku dikarenakan penjualan menurun dimasa pandemi covid-19 sehingga sering terjadinya keterlambatan dalam pemberian gaji atau tidak tepat pada waktunya, selanjutnya seringkali keterlambatan pemberian insentif kepada karyawan dengan kondisi target kerja dapat dicapai memberikan rasa ketidakpercayaan karyawan pada perusahaan.

Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa

ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non-keuangan pada perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah beban kerja yang tidak ideal bagi karyawan.

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia disaat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu *turnover intention*. Berdasarkan observasi terdapat beberapa permasalahan terkait beban kerja diantaranya adalah dimasa pandemi covid-19 saat ini jam kerja lebih banyak yaitu 12 jam kerja dimana masa ideal bekerja adalah 10 jam kerja, disamping itu adalah jumlah uang lembur yang tidak sesuai yaitu hanya 18 ribu perjam, karyawan berpendapat bahwa uang lembur tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dimana beberapa perusahaan selevel menerapkan jam lembur di atas dari 20 ribu perjam, serta pembatasan jadwal pphk pada masa sekarang menyebabkan karyawan sulit dan terkendala dalam menyelesaikan target pekerjaan dengan maksimal.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso (2015), Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015), dan Ni Luh Tesi Riani, dan Made Surya Putra (2017) berdasarkan hasil penelitiannya mereka yang secara terpisah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* pada karyawan, sehingga beban kerja yang semakin berat akan membuat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin meningkat pula.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia”

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Sering terjadinya keterlambatan dalam pemberian gaji atau tidak tepat pada waktunya
- b. Keterlambatan pemberian insentif kerja kepada karyawan
- c. Beban kerja tidak sesuai dengan upah lembur yang diberikan.
- d. Karyawan tidak mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia. di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia?
2. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia?
3. Apakah Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

- b. Untuk mengetahui beban kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia.
- c. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Coca Cola Amatil Indonesia. untuk Menurunkan tingkat turnover intention karyawan. Dan dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Yannik ariyati & Andi Mahera tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), dan Beban kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* karyawan (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 75 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 63 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. penelitian ini dilakukan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan keluar atau berhentinya karyawan dari perusahaan disebabkan berbagai alasan yang menjadi sikap serta perasaan atas ketidaknyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sehingga tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak.

Menurut Rivai (2015) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2016) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Mobley (2012:44), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih

mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Sehingga berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa turnover merupakan suatu peristiwa berhenti dan keluarnya karyawan dari perusahaan atas keinginan sendiri ataupun keinginan perusahaan sehingga karyawan terlepas dari tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2016), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2012:45), faktor-faktor yang

mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain:

1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Menurut Oetomo dalam Riley (2013), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

2) Individu

Faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2014), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

4) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang

mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

5) *Punishment*

Punishment yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau *punishment* yang merusak nama baik seorang karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

c. Prediktor *Turnover*

Menurut Rivai (2015), ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari *turnover*, yakni:

1) Variabel Kontekstual (*Contextual Variables*)

Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan kerja (*perceived costs of job change*).

Variabel kontekstual ini tercakup didalamnya adalah:

a) Alternatif-Alternatif yang Ada di Luar Organisasi (*External Alternatives*).

Dikarenakan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan, maka literatur lebih menekankan pada persepsi mengenai alternatif eksternal sebagai prediktor dari *turnover intention* organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka pengangguran yang rendah berkaitan dengan peningkatan angka *turnover*.

b) Alternatif-Alternatif yang Ada di dalam Organisasi (*Internal Alternatives*).

Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks organisasi secara keseluruhan. Ketersediaan dan

kualitas pekerja yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari *turnover* disamping persepsi terhadap alternatif eksternal. Karyawan tidak akan melakukan *turnover* dari organisasi jika dia merasa bahwa dia bisa atau mempunyai kesempatan untuk pindah (*internal transfer*) ke pekerjaan lain, di organisasi yang sama yang dianggapnya lebih baik.

c) Harga atau Nilai dari Perubahan Kerja (*Cost of Job Change*).

Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan (*embeddedness*). Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapi kepada individu untuk berpindah/mengubah pekerjaan, meski dia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pension dan bonus-bonus).

2) Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Hampir semua model *turnover* dimulai dengan alasan yang menyatakan bahwa keputusan untuk *turnover* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah.

a) Kepuasan Kerja (*Work Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan ini adalah variabel memaksa. Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai individu dengan apa yang disediakan oleh organisasi. Beberapa bentuk kepuasan adalah kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap beban pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap kondisi kerja.

b) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.

3) Kejadian-Kejadian Kritis (*Critical Events*)

Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding dengan suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya

adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

4) Penarikan Diri dari Organisasi (*Organizational Withdrawal*)

Penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover*. Menurut Sofyandi (2015:191), ada dua macam model penarikan diri, yaitu:

- a) Mengurangi Jangka Waktu Dalam Bekerja (*Work Withdrawal*)
Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
- b) Mencari Alternatif (*Search for Alternative*)
Pada model ini, ada keinginan dari individu yang bersangkutan untuk meninggalkan tempat ia bekerja secara permanen. Jika

turnover adalah proses rasional, individu akan mencari alternatif sebanyak mungkin untuk mencari yang terbaik.

d. Indikator *Turnover Intention*

Setelah menguraikan uraian teoritis yang ada, maka yang dimaksud dengan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri, Handoyo (2013),

Sofyandi (2015) memberikan beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat *turnover* pada diri seorang karyawan, yaitu:

1) Berpikir untuk keluar

Kondisi dimana karyawan sering berpikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan walau tanpa ada keinginan bekerja di tempat lain, serta keadaan karyawan yang dari awal tidak memiliki niat untuk bekerja diperusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

2) Keinginan untuk keluar

Kondisi dimana karyawan memiliki telah memiliki niat yang besar untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang mulai mengambil sikap dan persiapan untuk keluar, seperti telah mempersiapkan apa yang selanjutnya karyawan lakukan setelah berhenti bekerja.

3) Mencari Pekerjaan Lain

Kondisi dimana karyawan dengan aktif mencari informasi lowongan pekerjaan yang lain bahkan pernah menghadiri proses seleksi atau wawancara dari perusahaan lain.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur tingkat turnover pada seorang karyawan dapat dilihat dari 3 indikator pada karyawan tersebut, yaitu berpikir untuk keluar, keinginan untuk keluar, dan mencari pekerjaan lain.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Sutrisno, E. (2017:149), kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya, Saydam (2018)

kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan fikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

1) Kompensasi *Financial*

Noe (2018:73) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung dan tidak langsung berupa fasilitas dan tunjangan.

- a) Gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b) Upah merupakan imbalan financial yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

2) Kompensasi *Non Financial*

Noe (2015:73) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Sedangkan menurut Nawawi (2018:83) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, tunjangan hari natal dll.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antar majikan dnegan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedagkan pengusaha atau majikan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik memperoleh kepuasan kerja dan jabatan.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau cost of living
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional

d. Indikator Kompensasi

Menurut Edison (2016), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 2) Produktivitas kerja karyawan
- 3) Posisi jabatan karyawan
- 4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu:

1) Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

e. Tipe Kompensasi

Menurut Armstrong (2015) Kompensasi non finansial dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Kompensasi ekstrinsik individual: pengakuan non-finansial, pujian, dan umpan balik.

a) Pengakuan Non-Finansial

Kompensasi ini merupakan metode yang tidak hanya mengetahui seberapa baik karyawan telah mencapai tujuan

atau melakukan pekerjaan, akan tetapi juga prestasi yang perlu dihargai. Pengakuan adalah bentuk umpan balik yang membuat orang tahu bahwa mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu memberikan penguatan positif.

Pengakuan dapat diberikan dari umpan balik positif dan langsung dari manajer dan rekan kerja yang mengakui kontribusi individu dan manajer yang mendengarkan dan bertindak atas saran dari anggota tim mereka. Aksi lain yang memberikan penghargaan adalah alokasi pekerjaan untuk memberikan ruang untuk bekerja lebih menarik dan menguntungkan. Bentuk lain dari penghargaan, misalnya: tepuk tangan di depan umum (public applause), simbol status dari satu jenis atau yang lain, cuti perjalanan ke luar negeri, penghargaan layanan jangka panjang, dan semuanya yang dapat berfungsi sebagai kompensasi.

b) Pujian

Pujian adalah bentuk pengakuan. Pujian dapat diberikan secara pribadi selama bekerja atau dalam rapat kerja. Pujian di depan umum dapat menjadi lebih bermanfaat. Tapi pujian harus asli dan digunakan untuk prestasi nyata.

c) Umpan Balik

Umpan balik adalah bentuk lain dari pengakuan jika dilakukan dengan benar dapat meningkatkan keyakinan diri dan memberikan dasar untuk belajar mandiri.

2) Kompensasi intrinsik individual: pemenuhan pekerjaan, penggunaan kemampuan, pencapaian, tanggung jawab, otonomi, pengaruh dan kesempatan untuk berkembang.

a) Pemenuhan Pekerjaan

Pekerjaan yang dapat memenuhi dan dapat memotivasi individu ketika merasa bahwa apa yang mereka lakukan adalah sesuatu yang berharga dan bernilai. Pemenuhan pekerjaan ini juga membutuhkan orang yang menggunakan kemampuan mereka untuk menghargai apa yang mereka lakukan secara efektif dan ruang lingkup yang disediakan untuk prestasi, tanggung jawab, kemandirian dan berpengaruh.

b) Penggunaan Kemampuan

Penggunaan kemampuan ini berkaitan dengan pemenuhan pekerjaan yang memungkinkan orang untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan mereka.

c) Pencapaian

Kebutuhan untuk mencapai penerapan dalam berbagai tingkat dimana operasi tergantung pada orientasi dan lingkup individu yang disediakan oleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk beroperasi. Orang merasa dihargai dan termotivasi jika mereka memiliki ruang lingkup untuk mencapainya serta diakui untuk berprestasi.

d) Tanggung Jawab

Individu dapat termotivasi dengan diberi tanggung jawab lebih untuk pekerjaan mereka. Orang-orang dalam posisi bertanggungjawab ketika mereka dimintai pertanggung jawaban atas apa yang mereka lakukan. Mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukannya. Mereka diberi tanggung jawab yang lebih dapat memenuhi kebutuhan untuk berprestasi dan meningkatkan harga diri. Ini juga merupakan bentuk pengakuan.

e) Otonomi

Otonomi ada ketika seseorang memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dan bertindak secara independen tanpa merujuk pada otoritas yang lebih tinggi. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri, memberi orang lebih banyak kesempatan untuk mencapai dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

f) Pengaruh

Pekerjaan yang lebih memuaskan jika orang dapat mempengaruhi apa yang mereka lakukan atau memiliki pengaruh yang lebih luas pada keputusan kebijakan dan operasional.

g) Kesempatan untuk Berkembang

Keputusan berkembang terjadi ketika individu memiliki kesempatan untuk menjadi apa yang mereka anggap

lengkap bagi mereka dan menjadi apa yang mereka bisa. Kebanyakan kesempatan belajar dan pengembangan berlangsung selama pekerjaan sehari-hari, dan organisasi dapat mendorong melalui pembinaan, bimbingan dan dukungan dalam pelaksanaan rencana pengembangan pribadi dibuat sebagai bagian dari proses manajemen kinerja.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya.

Menurut Munandar (2013), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Schultz dalam Suwanto (2016) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Robbins (2014) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Sehingga berdasarkan berbagai pendapat dan penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan ukuran dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja,

sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban

kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Depkes dan Kessos RI, 2000).
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam

mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.

- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan low back pain yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. Low back pain adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang overload, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

d. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja, Sedarmayanti (2015) yang meliputi antara lain:

1) Beban Pekerjaan

Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan.

2) Beban Waktu

Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Beban Fisik

Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.

4) Beban Mental

Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Hammam Zaki & Marzolina 2016	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru	Beban Kerja & Kompensasi	Turnover Intention	Hasil dari penelitian ini adalah setiap peningkatan kepuasan kerja maka berpotensi menurunkan beban kerja, dan potensi kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang meningkat berpotensi menurunkan tingkat intensi turnover karyawan.
2	Lili Karmela Fitriani & Nina Yusiana 2020	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan	Kompensasi dan Beban Kerja	Kepuasan Kerja dan Turnover Intention	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan; Kompensasi tidak berpengaruh

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap intensi turnover karyawan; Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan.
3	Yannik ariyati & AndiMahera 2018	Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerjaterhadap Turnover Intentionkaryawanp t. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam	Kompensasi , Penempatan Kerja Dan Beban Kerja	Turnover Intention	Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Berpengaruh signifikan baik secara parsial , maupun secara simultan pada tingkat kepercayaan 100%. Nilai R Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,331 yang berartihanya 33,1 % perubahan tingkat Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variableKompensasi, PenempatanKerjadanBebanKerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam.Sedangkansisanyadi pengaruhiolehvariabel lain yang tidakteramatidalampenelitian ini.
4	I Putu Andreas Adi Astawa & I Ketut Sutapa 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Harper Hotel Kuta	Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja	Turnover Intention	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Pertama, kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan Harper Hotel Kuta. Kedua, beban kerja berpengaruh positif terhadap turn over intention karyawan Harper Hotel Kuta. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan Harper Hotel Kuta. Keempat, besarnya pengaruh yang diberikan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
					oleh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Harper Hotel Kuta adalah 52,3%. Beberapa saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini antara lain; Memberdayakan koperasi karyawan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, melihat kesesuaian uraian tugas dan spesifikasi pekerjaan, melakukan perawatan alat dan mesin secara rutin serta memastikan keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
5	Astri Ayu Purwati, Cindy Ascorditia Salim & Zulfadli Hamzah 2020	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja	Turnover Intention	Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru, dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah Motivasi Kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar.

Sumber: peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention.

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan turnover intention dapat dilakukan dengan memberikan Kompensasi, karena dengan mendapat Kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat. Berdasarkan uji hipotesis pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara kompensasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Menurut Wirawan (2014) kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan bila

karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktifitas mereka.

Menurut Panggabean (2011, hal. 181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

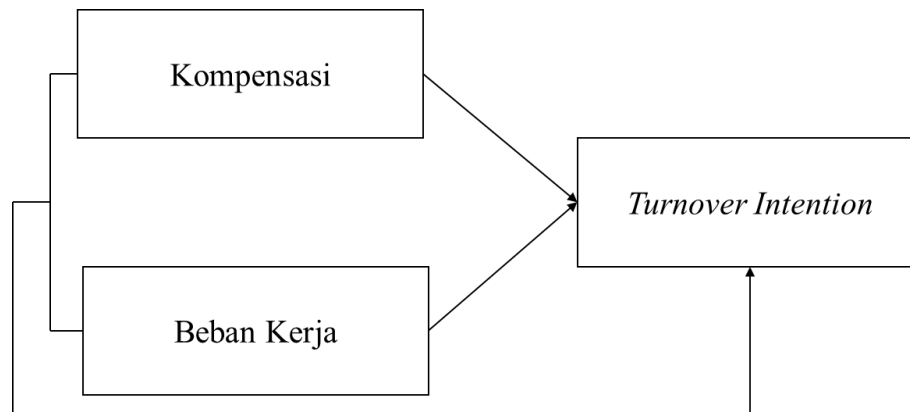
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.

Besarnya tuntutan kerja yang harus di terima karyawan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sehingga tekanan kerja yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa terbebani yang tidak bahagia sehingga menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja.

Menurut Munandar (2013), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia disaat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu *turnover intention*.

Beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Dengan beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga karyawan tidak ada keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang Pengaruh antara beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Rivai (2015:240), dimana dia menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah Beban Kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso (2015), Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015), dan Ni Luh Tesi Riani, dan Made Surya Putra (2017) berdasarkan hasil penelitiannya mereka yang secara terpisah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* pada karyawan, sehingga beban kerja yang semakin berat akan membuat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin meningkat pula.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori, (Manullang & Pakpahan, 2014). Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori pendukung yang diambil, maka dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H1: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

H2: Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

H3: Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang dan Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia, JL Medan Belawan Km. 14, Simpang Martubung, Medan, Besar, Medan Labuhan, Medan City, North Sumatra 20252

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Maret 2021 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan																				
		Maret 2021			April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021					
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Seminar Proposal												■									
4	Perbaikan Acc/Proposal																					
5	Pengolahan Data																					
6	Penyusunan Skripsi																					
7	Bimbingan Skripsi																					
8	Meja Hijau																					

Sumber: peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pihak ketiga pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, yang berjumlah 63 orang Karyawan, Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 63 Karyawan.

2. Sampel

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample

apabila populasinya dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 63 Karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel Kompensasi (X1), dan variabel Beban kerja (X2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya (Sutrisno, 2017)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan (Sutrisno, 2017)	Likert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Munandar, 2013)	1. Beban Pekerjaan 2. Beban Waktu 3. Beban Fisik 4. Beban Mental (Sedarmayanti, 2015)	Likert
Turnover Intention (Y)	<i>Turnover Intention</i> adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri. (Rivai, 2015)	1. Berpikir untuk keluar 2. Keinginan untuk keluar 3. Mencari pekerjaan lain. (Sofyandi, 2013)	Likert

Sumber: Peneliti 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Manullang dan Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

F. Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang dan Pakpahan (2015) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam

kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2015:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2015:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap

pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Manullang dan Pakpahan (2015:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2015:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2015:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang di analisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2015:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2015) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) P-P Plot

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2015:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2015).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang dan Pakpahan (2015:199) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2015:199)

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2015).

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

c. Uji Heterokedastistas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016) juga menerangkan bahwa deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan *metode scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika

terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan cara memprediksi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = *Turnover Intention* Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X2 = Beban kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak H_0 diterima

$p < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali & Nasehudin., 2012):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig t < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Rusiadi (2014) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut

makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

- a. Tingkat kepercayaan 95%
- b. *Level of Test* (Kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian PT. Coca Cola Amatil Indonesia

Sejak tahun 1886, ada satu kejadian murni dan sederhana yang masih tetap sama, coca-cola. Nama dan produknya mengingatkan pada suasana gembira yang dirasakan oleh konsumennya hampir ke 200 negara, dimana pada saat itu lebih dari 100 miliar porsi minuman coca-cola yang dinikmati oleh para konsumen di berbagai penjuru dunia. Perusahaan terbesar didunia ini telah melalui suatu perjalanan yang panjang sejak dimulainya suatu awal yang sederhana lebih dari satu abad yang lalu. Lahirnya ide kesegaran ini bersal dari John Styth Pemberton yang pertama kali memperkenalkan rasa menyegarkan dari Coca-cola di Atlanta, Goergia. Pada taun 1886, John Syth Pemberton merupakan seorang ahli farmasi membuat sirup caramel berwarna dalam sebuah ketel kuningan di kebun belakang rumahnya. Dia pertama kali “mendistribusikan” produk barunya di jalan menuju Jacobs Pharmacy (Rumah obat Jacobs) dengan menempatkan sirup tersebut dalam sebuah teko. Dengan harga 5 sen, konsumen dapat menikmati segelas minuman baru tersebut ditempat penjualan itu. Entah karena sengaja direncanakan atau sekedar kebetulan, air berkarbonasi bercampur dengan sirup caramel baru tersebut, yang kemudian dikenal sebagai minuman yang “nikmat dan menyegarkan”, dengan nama Coca-cola.

Perusahaan Coca-Cola di Sumatera Utara mulai dirintis pada tahun 1972 oleh PT Braserries Del Indonesia, perusahaan PMA Perancis. Produk andalan perusahaan ini sebenarnya bir sedangkan coca-cola, sprite dan fanta merupakan

produk sampingan. Pada tahun 1980 PT Multi Bintang Indonesia produser bir terkenal di Indonesia mengambil alih kepemilikan atas PT Braserries Del Indonesia. PT Multi bintang Indonesia karena ingin berkonsentrasi pada produk utama yaitu bir, ia merelokasi pabriknya ke Tangerang dan menjual pabrik pembotolannya kepada PT Pan Java Bottling Company yang sebelumnya telah memiliki empat pabrik pembotolan Coca-Cola di beberapa tempat di Indonesia. Pada tahun 1992 perusahaan ini melakukan kerja sama dengan Coca-Cola distribution Limited Australia CCA dan sejak itu PT Pan Java Bottling Company berubah namanya menjadi PT Coca-Cola Pan Java. PT Coca-Cola Amatil Indonesia Medan pada mulanya didirikan dengan nama PT Pan Java Bottling Company. Pada tahap awal kegiatan perusahaan ini adalah sebagai penyalur minuman Coca-Cola, Fanta dan Sprite dsedangkan proses produksi di Jakarta. Untuk memenuhi kebutuhan ini dilakukan diversifikasi produk di beberapa lini produk antara lain dalam kemasan dan citra rasa.

Produk PT Coca-Cola Amatil Indonesia Medan ditujukan untuk semua lapisan masyarakat dan semua golongan umur tanpa membedakan jenis kelamin. Karena itu promosi Coca-Cola dilakukan untuk semua segmen pasar baik kalangan remaja maupun para orang tua. Berdasarkan segmentasi geografis, daerah pemasaran PT Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan meliputi Provinsi Sumatera Utara, Aceh dan Batam. Untuk memperlancar proses pendistribusian di luar Medan, perusahaan ini mempunyai sub-distributor yang disebut sales center sebagai berikut: Kabanjahe, Tebing Tinggi, Pematang Siantar, Rantau Parapat, Kisaran, Padang Sidempuan, Langsa, Lhokseumawe, Banda Aceh, Batam, Binjai, Medan dan Sibolga. Dari seluruh daerah pemasaran kota medan merupakan

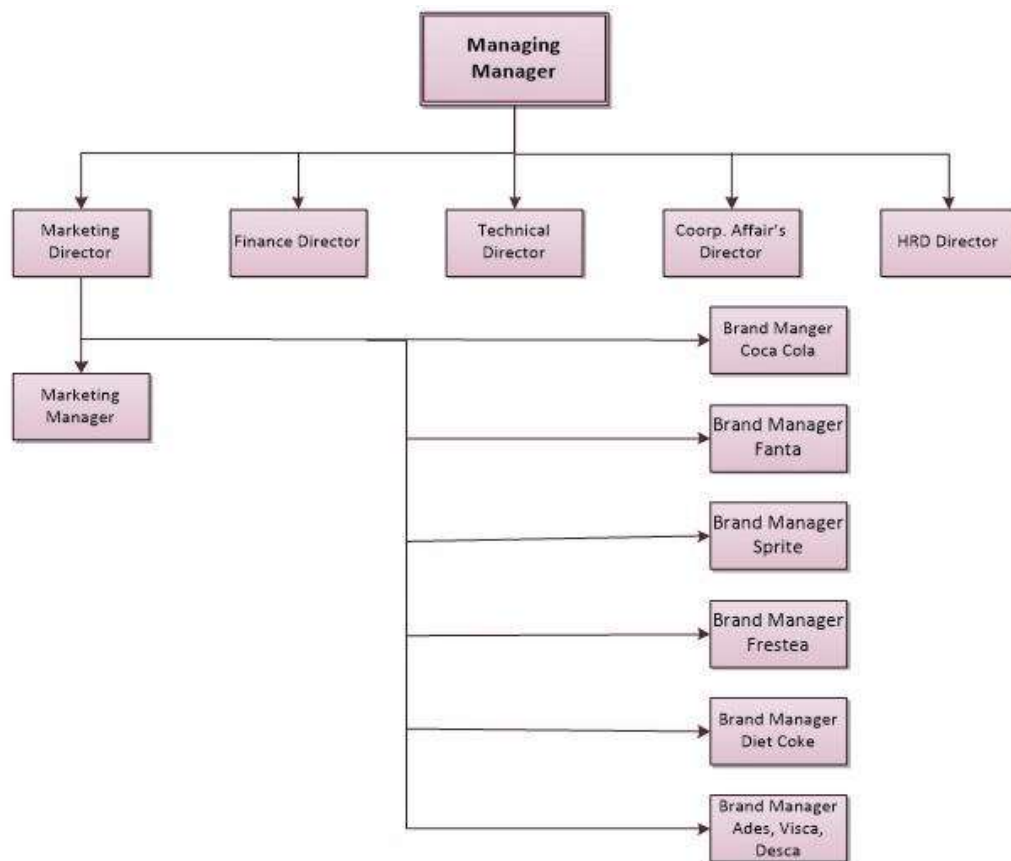
daerah yang potensial karena permintaan produk paling tinggi jika dibandingkan dengan daerah lain.

Pada tahun 2021 tepatnya 10 Mei Coca-Cola Amatil (Amatil) resmi bergabung dengan Coca-Cola European Partners dan menggunakan nama perusahaan yang baru, yaitu Coca-Cola Europacific Partners (CCEP). Akuisisi ini menjadikan Coca-Cola Europacific Partners akan menjadi perusahaan pembotolan Coca-Cola dan FMCG terbesar di dunia, dengan mempekerjakan lebih dari 33.000 tenaga kerja dan melayani lebih dari 2 juta pelanggan di 26 negara. Damian Gammell, CEO Coca-Cola European Partners menyatakan, pihaknya sangat senang bisa menyatukan dua perusahaan pembotolan terbaik dunia dengan nama baru. Hal ini merupakan momen bersejarah bagi kedua belah pihak, dan nama baru tersebut merupakan cerminan jangkauan jejak geografis yang lebih luas dan seimbang, serta pengembangan kapabilitas dalam menjangkau konsumen di seluruh wilayah operasional mereka. “Sebagai satu perusahaan, kami dapat melangkah lebih jauh bersama-sama, mendorong pertumbuhan dan bergerak lebih cepat. Bisnis kami dibangun oleh orang-orang dan layanan hebat, serta minuman pilihan yang berkualitas dan hal ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga menciptakan nilai yang berarti bagi semua pemangku kepentingan. Dengan rasa bangga kami menyambut rekan-rekan Amatil, para pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis kami,” jelasnya. Proses akuisisi telah diumumkan oleh Coca-Cola Amatil pada bulan Oktober 2020 lalu, dan telah disetujui oleh pemegang saham Amatil pada tanggal 16 April 2021. Pada tanggal 10 Mei 2021, nama perusahaan yang baru, Coca-Cola Europacific Partners akan resmi digunakan. Di Indonesia sendiri nama perusahaan yang akan digunakan adalah Coca-Cola Europacific

Partners Indonesia, dan akan tetap beroperasi dibawah entitas PT Coca-Cola Amatil Indonesia dan PT Coca-Cola Distribution Indonesia.

Perusahaan akan terus terdaftar di Euronext Amsterdam, Bursa Efek New York, Bursa Efek London dan di Bursa Efek Spanyol, dan akan terus diperdagangkan di bawah simbol CCEP. Adapun visi dari coca cola amatil adalah menjadikan perusahaan produsen minuman terbaik di kawasan Asia Tenggara. Sedangkan misinya adalah mampu memberikan kesegaran kepada pelanggan dan konsumen kita dengan rasa bangga dan semangat sepanjang hari, setiap hari.

Terdapat struktur organisasi dan tugas pokok pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan diantaranya sebagai berikut:



Sumber: Manajemen PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan 2021

Tugas dan wewenang bagian dari perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Managing Manager

- 1) Bertanggung jawab kepada para pemegang saham dalam kebijaksanaan (policy) dalam mencapai tujuan dengan mengambil keputusan dari laporan dan analisa para director secara cepat.
- 2) Memiliki wewenang untuk menentukan sasaran - sasaran usaha yang ingin dicapai perusahaan dalam periode kerja tertentu.
- 3) Menentukan rencana kerja dan anggaran pendapatan serta belanja perusahaan untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan.
- 4) Memimpin dan mengordinir pekerjaan bagian- bagian lain yang ada di bawahnya.
- 5) Menandatangani keputusan peraturan dan syarat - syarat serta semua cek yang dikeluarkan.
- 6) Menentukan struktur organisasi perusahaan dan job description

b. Marketing Director

Bertanggung jawab kepada Managing Manager terhadap semua aktivitas Marketing Manager dalam menangani sub divisi Coca Cola, sub divisi Diet Coke, sub divisi Coca cola Zero, sub divisi Fanta, sub divisi Sprite, sub divisi Frestea, dan sub divisi Ades.

1) Marketing Manager

- Bertanggung jawab kepada Marketing Director terhadap segala aktivitas yang dijalankan oleh masing - masing sub divisi. Seperti, sub divisi Coca Cola, sub divisi Diet Coke, sub divisi Coca cola

Zero, sub divisi Fanta, sub divisi Sprite, sub divisi Frestea, dan sub divisi Ades.

- Menetapkan tujuan dan sasaran jalannya operasional perusahaan dan strategi penjualan kepada konsumen.
- Membuat analisa terhadap pangsa pasar dan menentukan strategi penjualan terhadap konsumen atau pelanggan.
- Menganalisis laporan yang dibuat oleh bawahannya.
- Mengoptimalkan kerja staf dan administrasi dibawah wewenangnya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Memberikan pelayanan yang prima kepada setiap konsumen atau pelanggan.
- Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi.
- Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran

2) Brand Manager

- Bertanggung jawab kepada Marketing Manager dalam menangani produk "Coca-Cola" dari segi pemasaran, promosi distribusi, finansial, dan strategi pemasaran lainnya.
- Mengonsep & mengeksekusi untuk brand positioning.
- Menentukan harga produk.
- Menjaga citra produk di pasar

c. Finance Director

- 1) Finance manager bertugas untuk membuat rencana pengeluaran biaya operasional, melakukan pencatatan transaksi, mengeluarkan analisis biaya, dan melakukan control terhadap biaya- biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- 2) Mengatur sumber- sumber pembiayaan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas tertib administrasi yang berhubungan dengan system dan prosedur akuntansi.
- 4) Bertanggung jawab atas penggunaan dan pengawasan dana perusahaan.

d. Technical Director

- 1) Bertanggung jawab atas kegiatan produksi pada perusahaan, mengatur keseimbangan antara investasi dan produksi.
- 2) Bertanggung jawab atas penyediaan barang yang cukup sesuai dengan permintaan pasar menurut standar kualitas yang sudah ditentukan dengan efisiensi kerja secara optimal.
- 3) Bertanggung jawab atas semua masalah yang terjadi di pabrik.

e. Coop. Affair Director

- 1) Bertugas membantu managing management sebagai wakil perusahaan untuk berhubungan dengan dunia luar perusahaan, masyarakat, dan pemerintah.
- 2) Bertanggung jawab dalam penyelesaian pengaduan konsumen dan melaksanakan kegiatan social atas nama perusahaan. Agar citra positif terus terbentuk seiring dengan perkembangan kegiatan-kegiatan yang terus dilakukan oleh Corporate Affair Officer.

- 3) Membantu menyampaikan promosi kepada pihak pers baik elektronik maupun surat kabar.
- 4) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan nama perusahaan, merek dagang, dan program berjalan baik kepada pihak luar perusahaannya.

f. HRD (*Human Resources Development*) Director

- 1) Mengatur masalah administrasi yang berkaitan dengan masalah karyawan/ ketenagakerjaan seperti pengangkatan pegawai baru, pelatihan karyawan, pemberhentian karyawan dan sebagainya.
- 2) Mengadakan kerja sama dengan bagian lain untuk membina itabilitas kerja, tata tertib kerja, disiplin kerja, keamanan, dan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian sampel yang digunakan berjumlah 63 responden yaitu karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan untuk mengetahui tanggapan responden maka kuisisioner yang disebarakan terkait penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia. Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuisisioner yang disebar adalah:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	68.3	68.3	68.3
	Perempuan	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki 43 orang (68,3%) dan perempuan 20 orang (31,7%). Berdasarkan jenis kelamin jumlah mayoritas karyawan pihak ketiga PT. Coca Cola Amatil Indonesia adalah laki-laki, hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan bukan hanya dilakukan di kantor melainkan juga harus turun langsung kelapangan sehingga memaksimalkan karyawan laki-laki untuk melaksanakan pekerjaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	38	60.3	60.3	60.3
	31-41 tahun	23	36.5	36.5	96.8
	42-52 tahun	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia, 20-30 tahun 38 orang (60,3%), 31-41 tahun 23 orang (36,5%) dan 42-52 tahun 2 orang (3,2%). Berdasarkan usia mayoritas karyawan pihak ketiga PT. Coca Cola Amatil Indonesia adalah berusia 20-30 tahun hal ini menjadi

usai produktif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan, untuk lebih bersemangat, memiliki ide, serta pemahaman pola kerja yang efektif di usia muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	4	6.3	6.3	6.3
	Sarjana	12	19.0	19.0	25.4
	SMA/SMK	47	74.6	74.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan, diploma 4 orang (6,3%), sarjana 12 orang (19,0), dan SMA/SMK 47 orang (74,6%). Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas karyawan pihak ketiga PT. Coca Cola Amatil Indonesia adalah SMA/SMK sebagai karyawan dari pihak ketiga yang bekerjasama untuk mencapai program serta target perusahaan secara maksimal.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	27	42.9	42.9	42.9
	3-4 tahun	32	50.8	50.8	93.7
	5-6 tahun	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan lama bekerja, 1-2 tahun 27 orang (42,9%), 3-4 tahun 32 orang (50,8%) dan 5-6 tahun 4 orang (6,3%). Berdasarkan lama bekerja mayoritas karyawan pihak ketiga PT. Coca Cola Amatil Indonesia adalah 3-4 tahun yang memiliki masa kerja tergolong belum terlalu lama dengan masa kontrak selama per 6 bulan sebagai penyesuaian terhadap potensi serta kemampuan kerja para karyawan yang ada.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban-jawaban atas kuisisioner sebanyak 20 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Dengan penyebaran angket dari butir-butir pertanyaan yang diberikan berdasarkan variabel harus di isi oleh responden berjumlah 63 karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Kurang Setuju skor 3
- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Gaji yang diberikan sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup	-	-	4	6,3	15	23,8	32	50,8	12	19,0	3,83	S
Gaji yang diberikan tepat pada waktunya	-	-	6	9,5	11	17,5	33	20,6	13	20,6	3,84	S
Insentif yang diberikan sesuai dengan target yang dicapai	-	-	5	7,9	16	25,4	16	25,4	16	25,4	3,84	S
Insentif yang diberikan tepat waktu	-	-	4	6,3	11	17,5	30	47,6	18	28,6	3,98	S
Tunjangan kerja disesuaikan dengan masa kerja	-	-	2	3,2	12	19,0	31	49,2	18	28,6	4,03	S
Tunjangan kerja disesuaikan dengan status kerja	-	-	3	4,8	13	20,6	34	54,0	13	20,6	3,90	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui distribusi jawaban untuk variabel kompensasi yang disebarkan pada 63 responden yaitu:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Gaji yang diberikan sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup), menunjukkan bahwa terdapat 4 (6,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (23,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 32 responden (50,8%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (19,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji yang diberikan sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Gaji yang diberikan tepat pada waktunya), menunjukkan bahwa terdapat 6 (9,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (17,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 33 responden (52,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (20,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,84. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji yang diberikan tepat pada waktunya.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Insentif yang diberikan sesuai dengan target yang dicapai), menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,9%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 responden (25,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (41,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (25,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,84. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju insentif yang diberikan sesuai dengan target yang dicapai.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Insentif yang diberikan tepat pada waktunya), menunjukkan bahwa terdapat 4 (6,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (17,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 responden (47,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,98. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju insentif yang diberikan tepat pada waktunya.

5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tunjangan kerja disesuaikan dengan masa kerja), menunjukkan bahwa terdapat 2 (3,2%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (19,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 31 responden (49,2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 4,03. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju tunjangan kerja disesuaikan dengan masa kerja.
6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tunjangan kerja disesuaikan dengan status kerja), menunjukkan bahwa terdapat 3 (4,8%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (20,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 34 responden (54,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (20,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,90. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju tunjangan kerja disesuaikan dengan status kerja.

b. Variabel Beban Kerja (X_2)

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_2)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		<i>Mean</i>	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Target yang diberikan perusahaan harus maksimal didapatkan oleh karyawan	-	-	6	9,5	16	25,4	26	41,3	15	23,8	3,79	S
Memerlukan konsentrasi lebih dalam bekerja	-	-	8	12,7	13	20,6	28	44,4	14	22,2	3,76	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Melaksanakan manajemen waktu yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	8	12,7	17	27,0	29	26,0	9	14,3	3,62	S
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	5	7,9	8	12,7	27	42,9	23	36,5	4,08	S
Pekerjaan yang diberikan melelahkan	-	-	6	9,5	14	22,9	29	46,0	14	22,2	3,81	S
Pekerjaan yang diberikan memerlukan tenaga extra kerja	-	-	6	9,5	13	20,6	28	44,4	16	25,4	3,86	S
Jika target tidak tercapai maka karyawan akan segera dievaluasi	-	-	4	6,3	12	19,0	24	38,1	23	36,5	4,05	S
Melaksanakan pekerjaan dengan maksimal setiap harinya	-	-	4	6,3	15	23,8	34	54,0	10	15,9	3,79	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui distribusi jawaban untuk variabel beban kerja yang disebarkan pada 63 responden yaitu:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Target yang diberikan perusahaan harus maksimal didapatkan oleh karyawan), menunjukkan bahwa terdapat 6 (9,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 responden (25,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (41,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (23,8%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,79. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju target yang diberikan perusahaan harus maksimal didapatkan oleh karyawan.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Memerlukan konsentrasi lebih dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 8 (12,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (20,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (44,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (22,2%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,76. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju memerlukan konsentrasi lebih dalam bekerja.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Melaksanakan manajemen waktu yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan), menunjukkan bahwa terdapat 8 (12,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden (27,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (14,3%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,62. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melaksanakan manajemen waktu yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 5 (7,9%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (12,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (36,5%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 4,08. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu.

5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pekerjaan yang diberikan melelahkan), menunjukkan bahwa terdapat 6 (9,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (22,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (22,2%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,81. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pekerjaan yang diberikan melelahkan.
6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pekerjaan yang diberikan memerlukan tenaga extra), menunjukkan bahwa terdapat 6 (9,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (22,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (22,2%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pekerjaan yang diberikan memerlukan tenaga extra..
7. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Jika target tidak tercapai maka karyawan akan segera dievaluasi), menunjukkan bahwa terdapat 4 (6,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (19,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (38,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (36,5%). Nilai *mean* dari pernyataan 7 adalah 4,05. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa

responden setuju jika target tidak tercapai maka karyawan akan segera dievaluasi.

8. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Melaksanakan pekerjaan dengan maksimal setiap harinya), menunjukkan bahwa terdapat 4 (6,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (23,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 34 responden (54,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (15,9%). Nilai *mean* dari pernyataan 8 adalah 3,79. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melaksanakan pekerjaan dengan maksimal setiap harinya.

c. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Memiliki mindset ketidaknyamanan dalam bekerja	-	-	6	9,5	14	22,2	28	44,4	15	23,8	3,93	S
Berfikir negatif menilai setiap pekerjaan yang dilakukan	-	-	7	11,1	12	19,0	24	38,1	20	31,7	3,90	S
Berniat keluar dari pekerjaan yang memiliki beban kerja tidak sesuai	-	-	8	12,7	11	17,5	26	41,3	18	28,6	3,86	S
Mengambil sikap tegas dengan kondisi pekerjaan yang dijalankan	-	-	6	9,5	19	30,2	28	44,4	10	15,9	3,67	S
Mencari informasi lowongan pekerjaan lain yang sesuai	-	-	6	9,5	11	17,5	30	47,6	16	25,4	3,89	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Menghadiri proses seleksi dan wawancara dari perusahaan yang lebih baik jika mendapat panggilan	-	-	11	17,5	15	23,8	24	38,1	13	20,6	3,62	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui distribusi jawaban untuk variabel *turnover intention* yang disebarkan pada 63 responden yaitu:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Memiliki mindset ketidaknyamanan dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 6 (9,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (22,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (44,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (23,8%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju memiliki mindset ketidaknyamanan dalam bekerja.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Befikir negatif menilai setiap pekerjaan yang dilakukan), menunjukkan bahwa terdapat 7 (11,1%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (19,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (38,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (31,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,90. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju befikir negatif menilai setiap pekerjaan yang dilakukan.

3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Berniat keluar dari pekerjaan yang memiliki beban kerja tidak sesuai), menunjukkan bahwa terdapat 8 (12,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (17,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (38,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (31,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju berniat keluar dari pekerjaan yang memiliki beban kerja tidak sesuai.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Mengambil sikap tegas dengan kondisi pekerjaan yang dijalankan), menunjukkan bahwa terdapat 6 (9,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden (30,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (44,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (15,9%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,67. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengambil sikap tegas dengan kondisi pekerjaan yang dijalankan.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Mencari informasi lowongan pekerjaan lain yang sesuai), menunjukkan bahwa terdapat 6 (9,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (17,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 responden (47,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (25,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,89. Berdasarkan

jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mencari informasi lowongan pekerjaan lain yang sesuai.

6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menghadiri proses seleksi dan wawancara dari perusahaan yang lebih baik jika mendapat panggilan), menunjukkan bahwa terdapat 11 (17,5%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (23,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (38,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (20,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,62. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju menghadiri proses seleksi dan wawancara dari perusahaan yang lebih baik jika mendapat panggilan.

4. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	19.60	9.437	.585	.786
P1.2	19.59	8.891	.656	.770
P1.3	19.59	9.569	.473	.812
P1.4	19.44	9.122	.617	.779
P1.5	19.40	9.888	.513	.801
P1.6	19.52	9.350	.646	.774

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Kompensasi (X₁) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* menunjukkan hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir

pernyataan pada variabel Kompensasi di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

2) Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2.1	26.97	19.741	.540	.837
P2.2	27.00	18.129	.741	.811
P2.3	27.14	19.415	.612	.828
P2.4	26.68	19.769	.548	.836
P2.5	26.95	19.530	.589	.831
P2.6	26.90	20.249	.475	.845
P2.7	26.71	19.562	.575	.833
P2.8	26.97	19.967	.627	.828

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Beban Kerja (X_2) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* menunjukkan hasil dari uji validitas sebanyak 8 butir pernyataan pada variabel Beban Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

3) Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.94	13.222	.549	.826
Y.2	18.86	12.382	.628	.811
Y.3	18.90	13.217	.489	.839
Y.4	19.10	12.829	.664	.805
Y.5	18.87	12.500	.685	.800
Y.6	19.14	11.834	.696	.796

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Keputusan Pembelian Konsumen (Y) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* menunjukkan hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Keputusan Pembelian Konsumen di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁), Beban Kerja (X₂),
Dan Turnover Intention (Y)**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,816	Reliabel/Handal
X2	0,849	Reliabel/Handal
Y	0,839	Reliabel/Handal

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Pada Tabel 4.11 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian Kompensasi, Beban Kerja dan *Turnover Intention* adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

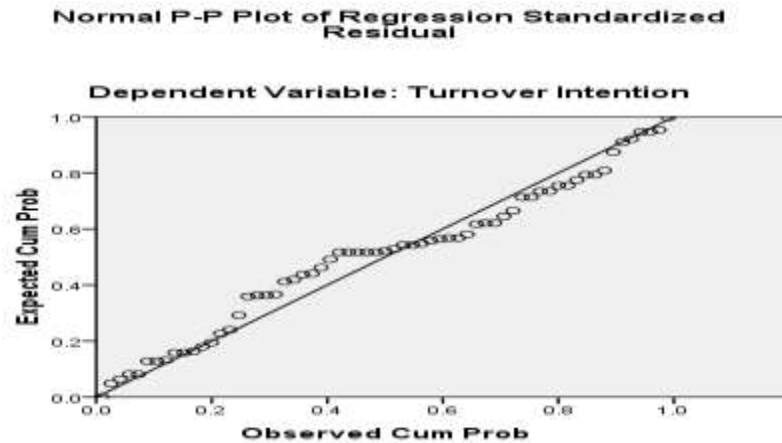
1) Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15222235
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.076
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.494

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,494 > 0,05 nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

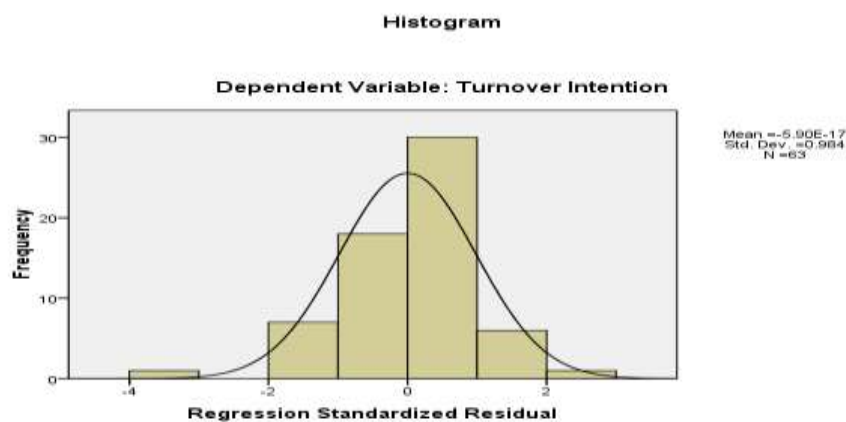
2) Hasil PP-Plot Uji Normalitas



Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.

3) Hasil Histogram Uji Normalitas



Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolienaritas

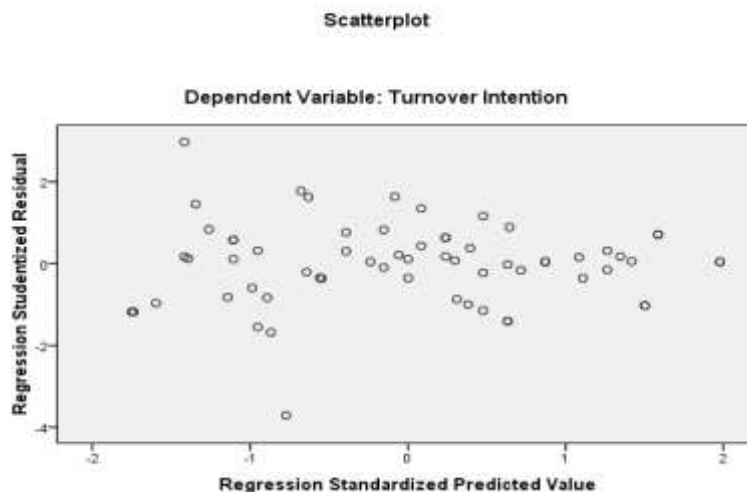
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolienaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.557	1.795
	Beban Kerja	.557	1.795

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Kompensasi dan Beban Kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Hasil Uji Hetersokedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention (Dependent Variabel)*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

e = *Error term*

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.493	1.948	
	Kompensasi	.301	.103	.259
	Beban Kerja	.559	.074	.665

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

a) Konstanta $\alpha = 1,493$

Dari konstanta $\alpha = 1,493$ dapat diketahui bahwa Kompensasi dan Beban Kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka *Turnover Intention* sebesar 1.097 satuan.

b) $\beta_1 = 0,301$

Jika ada kebijakan terhadap Kompensasi naik satu satuan maka *Turnover Intention* naik sebesar 0,301 satuan.

c) $\beta_2 = 0,559$

Jika ada kebijakan terhadap Beban Kerja naik satu satuan maka *Turnover Intention* naik sebesar 0,559 satuan.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.241	2	404.120	84.430	.000^a
	Residual	287.188	60	4.786		
	Total	1095.429	62			
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi						
b. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui Uji F menghasilkan F_{hitung} 84.430 > F_{tabel} 2,76 (n-k-1 pada k= 63-3-1= 59 pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Untuk

mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji parsial (Uji t).

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.767	.446
	Kompensasi	2.921	.005
	Beban Kerja	7.506	.000

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (tolak Ha) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$.

Tolak Ho (terima Ha) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$.

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Nilai t hitung Kompensasi sebesar $2,921 > 1,66$ ($n-k = 63-3 = 60$ pada 5%) dan signifikan $0,005 < 0,005$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Nilai t hitung Beban Kerja sebesar $7,506 > 1,66$ ($n-k = 63-3 = 60$ pada 5%) dan signifikan $0,000 < 0,000$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap

variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasinya adalah :

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.729	2.188

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.17 dapat diketahui perolehan nilai *adjusted R square* 0,729 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,729 (72,9%) *Turnover Intention* dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Kompensasi dan Beban Kerja sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Beban Kerja sebesar $7,506 > 1,66$ ($n-k= 63-3= 60$ pada 5%) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. sehingga hipotesis (H1) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa

kompensasi yang bermasalah akan meningkatkan *turnover intention* secara bersamaan sebesar 0.301 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari upah dan gaji, insentif serta tunjangan akan meningkat juga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari Kompensasi secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (a) Pengunduran pemberian gaji dimasa pandemic covid-19 yang sebelumnya diberikan diakhir bulan pertanggal 25 menjadi awal bulan pertanggal 1, serta poin (b) keterlambatan pemberian insentif kerja kepada karyawan yang mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* karyawan kontrak (PKWT) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan dengan mean terendah yaitu “Gaji yang diberikan sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup”, hal ini mengindikasikan pada masa pandemi covid-19 hampir semua kebutuhan menjadi aspek penting untuk dapat terpenuhi tergantung bagaimana seseorang mampu memanager sesuatu yang paling dibutuhkan sebagai bahan konsumsi sehari-hari disamping terdapat beberapa hal lainnya yang harus dipenuhi yaitu biaya-biaya tidak terduga yang hampir setiap harinya datang dan wajib dipenuhi oleh seorang pekerja. Penghasilan yang didapatkan dari perusahaan hasil bekerja akan sangat bermanfaat dan sangat di manage dengan baik agar dapat memenuhi setiap kebutuhan paling dominan untuk bertahan hidup sesuai dengan yang diharapkan namun keadaan ekonomi serta harga barang konsumsi dan lainnya tidak stabil sehingga kerap menjadi momentum negative bagi para masyarakat untuk

membelinya. Maka dari itu setiap karyawan diharapkan mampu mengelola keuangan dengan maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan penting bagi hidupnya dan keluarganya.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Hammam Zaki & Marzolina (2016), Lili Kamela Fitriani & Nina Yusiana (2020), Yannik Ariyati & Andi Mahera (2018), I Putu Anderas Adi Astawa & I Ketut Sutapa (2020) dan Astri Ayu Purwati, Cindy Salim, & Zulfadli Hamzah (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Beban Kerja sebesar $7,506 > 1,66$ ($n-k= 63-3= 60$ pada 5%) dan signifikan $0,000 < 0,000$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. sehingga hipotesis (H_2) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* secara bersamaan sebesar 0.559 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik dan beban mental akan meningkat juga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari Beban Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (c) volume pekerjaan yang diberikan

tidak sesuai dengan pemberian upah lembur yang mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* karyawan kontrak (PKWT) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan dengan mean terendah yaitu “Melaksanakan manajemen waktu yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan”, hal ini mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan secara ideal harus selalu memikirkan pola manajemen waktu secara efektif agar pekerjaan yang dikerjakan mampu diselesaikan dengan waktu yang cepat dengan proses yang baik, menjalankan aktivitas pekerjaan harus selalu memikirkan suatu target capaian sebagai kesesuaian pekerjaan dengan hasil kerja yang didapatkan oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja secara efektif akan mampu memberikan hasil positif bagi perusahaan sesuai dengan arahan yang diberikan. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan keterampilan manajemen waktu yang baik akan menentukan hasil kerja serta kenyamanan tersendiri dalam bekerja sehingga karyawan mampu menerapkan strategi yang baik agar pekerjaan mampu diselesaikan dengan waktu yang cepat dan tidak terlalu melelahkan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Hammam Zaki & Marzolina (2016), Lili Kamela Fitriani & Nina Yusiana (2020), Yannik Ariyati & Andi Mahera (2018), I Putu Anderas Adi Astawa & I Ketut Sutapa (2020) dan Astri Ayu Purwati, Cindy Salim, & Zulfadli Hamzah (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap *Turnover Intention*

Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan. Hal ini terlihat dari nilai uji F menghasilkan $F_{hitung} 84.430 > F_{tabel} 2,76$ ($n-k-1$ pada $k= 63-3-1= 59$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. sehingga hipotesis (H_3) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja akan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (d) karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yang mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* karyawan kontrak (PKWT) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan dengan mean terendah yaitu “Menghadiri proses seleksi dan wawancara dari perusahaan yang lebih baik jika mendapat panggilan”, hal ini mengindikasikan bahwa setiap karyawan yang bekerja akan selalu menghadapi paradigma pekerjaan yang tidak sesuai dengan keadaan dan individu sehingga akan muncul pemikiran-pemikiran negative untuk mencari tempat kerja dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta keadaan eksternal seperti gaji yang belum sesuai dengan pekerjaan dan lain halnya, terdapat beberapa karyawan yang mungkin ikut menghadiri wawancara dengan perusahaan lain dengan status masih karyawan dari pihak ketiga di PT. Coca Cola Amatil Indonesia dengan beralasan sakit atau cuti demi mengikuti

wawancara dan seleksi dari perusahaan lain yang sesuai dengan personal karyawan tersebut.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Hammam Zaki & Marzolina (2016), Lili Kamela Fitriani & Nina Yusiana (2020), Yannik Ariyati & Andi Mahera (2018), I Putu Anderas Adi Astawa & I Ketut Sutapa (2020) dan Astri Ayu Purwati, Cindy Salim, & Zulfadli Hamzah (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia. Dengan nilai t hitung Kompensasi sebesar $2,921 > 1,66$ ($n-k = 63-3 = 60$ pada 5%) dan signifikansi $0,005 < 0,005$.
2. Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia. Dengan nilai t hitung Beban Kerja sebesar $7,506 > 1,66$ ($n-k = 63-3 = 60$ pada 5%) dan signifikansi $0,000 < 0,000$.
3. Kompensasi Dan Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia. Dengan nilai uji F menghasilkan $F_{hitung} 84.430 > F_{tabel} 2,76$ ($n-k-1$ pada $k = 63-3-1 = 59$ pada 3) dan signifikansi $0,000$.

B. Saran

1. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel kompensasi dengan mean terendah tentang “Gaji yang diberikan sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup” maka dari itu peneliti menyarankan pada seluruh karyawan kontrak (PKWT) PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan, untuk dapat dengan efektif mengelola kondisi keuangan dengan maksimal, mampu mengeluarkan uang untuk membeli barang-barang yang menjadi kebutuhan pokok sehari-hari, serta mampu menghindar dari perilaku konsumtif yaitu membeli barang karena

keinginan untuk saat ini dimasa pandemi covid-19 dimana keadaan ekonomi berdampak pada harga barang pokok menjadi tidak stabil.

2. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel kompensasi dengan mean terendah tentang “Melaksanakan manajemen waktu yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan” maka dari itu peneliti menyarankan pada seluruh karyawan kontrak (PKWT) PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan, untuk dapat menjalankan aktivitas pekerjaan dengan lebih inovatif, strategis serta memiliki ide-ide potensial agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman serta meminimalisir kesalahan dalam bekerja.
3. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel *turnover intention* dengan mean terendah tentang “Menghadiri proses seleksi dan wawancara dari perusahaan yang lebih baik jika mendapat panggilan” maka dari itu peneliti menyarankan pada seluruh karyawan kontrak (PKWT) PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Medan, untuk sangat mempertimbangkan kondisi pandemi covid-19 saat ini sehingga benar-benar memilih pekerjaan yang layak untuk jangka panjang, sehingga jangan sampai melepas pekerjaan yang sudah pasti demi pekerjaan yang belum pasti untuk diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abednego, K. S., E. A. Gunawan., D. C. Widjaja. 2014. *Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Universitas Kristen Petra
- Ali, Masyhud. 2016. *Manajemen Risiko: Strategi Perbankan dan Dunia Usaha. Menghadapi Tantangan Globalisasi Bisnis*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Danim, S. 2013. *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, E. 2020. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Dhikron, M., A. Fathoni, dan M. Warso. 2016. *Pengaruh Schedule Kerja Adaptasi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di UD.Pelangi Kabupaten Semarang*. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghani, Handoko, Hani T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPEF.
- Handoyo, Mahmud. 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, J. S., & Netty, N. 2019. Influence Of Leadership And Discipline On The Performance Of Employees. In *International Conference On Global Education* (pp. 22-34).
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Irvianti, L. S. D., dan R. E. Verina. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Xl Axiata Tbk Jakarta*. *Binus Business Review* Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126
- Juliana. 2017. *Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ridho Medical Abadi*. Program Studi Akutansi Akademi Akutansi Permata Harapan
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Kokasih, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen. Edisi 1*. Jakarta; Kencana Predana Media Group
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. 2018. *Mutasi Dan Rotasi Karyawan: Harap-Harap Cemas*.
- Manullang, Marihot. Pakpahan, Manuntun. 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat .
- Mobley. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta; Salemba Empat
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021, June). Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.

- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. 2020. *Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 75-91.
- Pranata, A. W. F. D. 2014. *Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat*. In *Seminar Nasional" Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan dan Pasien dalam Perspektif UU No. 36 Tahun 2014"*. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Purwadi, E. 2019. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Putra, M. T. P., dan U. Prihatsanti. 2016. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. "X"*. Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 303-307
- Ramli, R., Nuzuliati, A. N., MI, I., & APU, S. (2018). Innovative Technology in Increasing the Value-added of the Remnants of Fishing Trawlers in Bagan Percut Village, Percut Sei Tuan. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 42-49.
- Riani, N. L. T., dan M. S. Putra. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998. ISSN : 2302-8912
- Riley. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 7.
- Rivai, V., & Murni, S. 2016. *Education management: analisis teori dan praktik*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2013. *The truth about managing people*. FT Press.
- Robbins, Stephen P dan Tomothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sardiman, A. M. 2014. *Posisi IPS, Tantangan Masa Depan, dan Alternatif Baru. SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2)*.
- Sedarmayanti, H. J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil. Seventh Printing. Bandung: Refika Aditama*.

- Setyawan, A. D., Supriatna, J., NISYAWATI, N., NURSAMSU, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2020). Predicting potential impacts of climate change on the geographical distribution of mountainous selaginellas in Java, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 21(10).
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, penerbit STIE YKPN.
- Siregar, Amran. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sofyandi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Su'ud, Ahmad. 2017. *Ekonomi Mikro*. Bandung; Alfabeta
- Subekti, W. E. 2013. *Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Survei Pada Rumah Sakit Di Kabupaten Wonogiri)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwanto, Ashar. 2016, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press).
- Tanjung, A. S. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan*. Medan; USU
- Widiawati, F., D. Amboningtyas., A. M. Rakanita., dan M. M. Warso. 2015. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*. Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran
- Wijaya, N. A., Purwanto, H., & Sulistiyowati, L. N. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bhirawa Steel Surabaya)*. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 1).
- Wirda, F., & Azra, T. 2015. *Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat*. In *Proceeding*.

- Yusup, Y. 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), 27-33.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. 2019. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Bandung: Alfabeta.