

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT AVAVA INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Elly Mulianti  
150910141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT AVAVA INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Elly Mulianti  
150910141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 01 Agustus 2019

Materai 6000

**Elly Mulianti**

150910141

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT AVAVA INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:  
Elly Mulianti  
150910141**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 01 Agustus 2019**



**Asron Saputra, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Di dalam manajemen SDM perusahaan, beban kerja dan kompensasi merupakan dua faktor yang sangat memengaruhi *turnover intention* karyawan. PT Avava Indonesia berkembang di bidang pelayanan penyewaan stan, kios, dan konter kepada masyarakat untuk usaha maupun berdagang. Di dalam kesibukan kegiatan perusahaan sehari-hari, karyawan merasakan beban kerja yang tinggi namun tidak disertai dengan kompensasi yang seimbang, sehingga fenomena *turnover* sering terlihat pada PT Avava Indonesia. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan data hasil pembagian kuesioner ke 118 karyawan PT Avava Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda dengan penggunaan aplikasi statistik SPSS versi 21 sebagai metode analisis data. Melalui hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan. Nilai F hitung  $58,175 > 3,08$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yakni beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni *turnover intention*.

**Kata kunci:** beban kerja, kompensasi, *turnover intention*.

## **ABSTRACT**

*In corporate HR management, workload and compensation are two factors that greatly influence employee turnover intention. PT Avava Indonesia is developing in the field of booth, stall, and counters rental services to the community for business and trade. In the daily activities of the company, employees feel a high workload but are not accompanied by balanced compensation, so the turnover phenomenon is often seen in PT Avava Indonesia. The purpose of this study was to determine the effect of workload and compensation on turnover intention. This study uses data from the distribution of questionnaires to 118 employees of PT Avava Indonesia. The sampling method used in this study is a saturated sampling method. This research is quantitative research with multiple linear regression analysis model with the use of SPSS version 21 statistical application as a method of data analysis. Through the results of testing the hypothesis it can be concluded that the three hypotheses in this study were accepted. This is proven by the results of the t test that the value of t arithmetic is greater than the value of t table with a significant value. This explains that each independent variable namely workload and compensation partially has a significant effect on the dependent variable, namely turnover intention. The results of the F test indicate that the calculated F arithmetic is greater than F table and significant value. The value of F arithmetic is  $58,175 > 3,08$  with a significance of  $0,000 < 0,05$ . This shows that the two independent variables namely workload and compensation simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely employee turnover intention.*

**Keywords:** *workload, compensation, turnover intention.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang menjadi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran selalu penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam, yang telah membantu dan memberikan ilmunya selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Putera Batam.
6. Seluruh karyawan PT Avava Indonesia yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.
7. Orang tua peneliti yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan perhatian yang luar biasa sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi mahasiswa Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam untuk masa yang akan datang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 01 Agustus 2019

Elly Mulianti  
150910141

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1. Teori Dasar .....	9
2.1.1. Beban Kerja .....	9
2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja .....	9
2.1.1.2. Analisis Beban Kerja .....	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja .....	11
2.1.1.4. Aspek Beban Kerja .....	12
2.1.1.5. Indikator Beban Kerja .....	12
2.1.2. Kompensasi .....	13
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi .....	13
2.1.2.2. Bentuk Kompensasi .....	14
2.1.2.3. Manfaat Kompensasi yang Adil .....	15
2.1.2.4. Pekerjaan Sebagai Penentu Kompensasi Finansial .....	16
2.1.2.5. Indikator Kompensasi .....	16
2.1.3. <i>Turnover Intention</i> .....	16
2.1.3.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	16
2.1.3.2. Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.1.3.3. Dampak-Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.1.3.4. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	19



2.2.	Penelitian Terdahulu .....	20
2.3.	Kerangka Pemikiran .....	22
2.3.1.	Beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> .....	22
2.3.2.	Kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> .....	23
2.3.3.	Beban kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> .....	24
2.4.	Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>26</b>
3.1.	Desain Penelitian .....	26
3.2.	Operasional Variabel .....	27
3.2.1.	Variabel Independen .....	27
3.2.2.	Variabel Dependen .....	27
3.3.	Populasi dan Sampel .....	29
3.3.1.	Populasi .....	29
3.3.2.	Sampel .....	29
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	30
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data .....	31
3.5.	Metode Analisis Data .....	32
3.5.1.	Analisis Deskriptif .....	32
3.5.2.	Uji Kualitas Data .....	33
3.5.2.1.	Uji Validitas Data .....	34
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas .....	35
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.5.3.1.	Uji Normalitas Data .....	36
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	37
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	37
3.5.4.	Uji Pengaruh .....	38
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
3.5.5.	Uji Hipotesis .....	40
3.5.5.1.	Uji t (Parsial) .....	40
3.5.5.2.	Uji F (Simultan) .....	42
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	43
3.6.1.	Lokasi Penelitian .....	43
3.6.2.	Jadwal Penelitian .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>45</b>
4.1.	Profil Responden .....	45
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
4.2.	Hasil Penelitian .....	50
4.2.1.	Analisa Deskriptif .....	50
4.2.1.1.	Beban Kerja .....	50

4.2.1.2. Kompensasi.....	51
4.2.1.3. <i>Turnover Intention</i> .....	52
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data .....	52
4.2.2.1. Uji Validitas .....	52
4.2.2.2. Uji Reliabilitas .....	54
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.3.1. Uji Normalitas.....	55
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas .....	57
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.2.4. Uji Pengaruh.....	59
4.2.4.1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
4.2.4.2. Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61
4.2.5. Uji Hipotesis.....	62
4.2.5.1. Uji t (Parsial).....	62
4.2.5.2. Uji F (Simultan) .....	63
4.3. Pembahasan .....	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>68</b>
5.1. Simpulan .....	68
5.2. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	
<b>SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	25
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Gambar 4.5 Diagram Histogram .....	56
Gambar 4.6 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	56
Gambar 4.7 Diagram <i>Scatterplot</i> .....	59

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan Berdasarkan Beban Kerja dan Kompensasi Tahun 2015 - 2019 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	28
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> .....	32
Tabel 3.3 Rentang Skala .....	33
Tabel 3.4 Kriteria Uji Validitas Data .....	34
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas Data .....	36
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian .....	44
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.5 Indikator Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	50
Tabel 4.6 Indikator Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	51
Tabel 4.7 Indikator <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji t .....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	64

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala .....	33
Rumus 3.2 Rumus Uji Validitas Data .....	34
Rumus 3.3 Rumus Uji Reliabilitas .....	35
Rumus 3.4 Rumus Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
Rumus 3.5 Rumus Koefisien Determinasi .....	39
Rumus 3.6 Rumus Uji t (Parsial) .....	40
Rumus 3.7 Rumus Uji F (Simultan) .....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2. Hasil Kuesioner .....	78
Lampiran 3. Hasil Uji SPSS.....	88
Lampiran 4. Tabel R .....	105
Lampiran 5. Tabel t.....	109
Lampiran 6. Tabel F.....	113
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	119
Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian .....	120
Lampiran 9. Surat Persetujuan Penelitian .....	121

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sering disebut sebagai komponen utama yang memiliki peran penting dalam mendukung operasional suatu perusahaan. SDM dikatakan sebagai unsur yang sangat besar, karena manusia adalah unsur yang selalu diperlukan dalam suatu proses produksi barang maupun jasa dan memengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manajemen SDM bertugas menyelesaikan masalah mengenai hubungan antar karyawan, hubungan antar jenjang atas, menengah, dan bawah, serta permasalahan tenaga kerja lainnya agar dapat menopang perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

Komponen utama manajemen SDM adalah manusia, yang didalamnya mencakup prosedur perancangan, penataan, peningkatan kinerja karyawan, pengendalian pekerjaan, penilaian kerja, upah dan balas jasa, hingga hubungan antar karyawan yang baik. Bagaimana mengatur ruang lingkup pekerjaan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Salah satu permasalahan SDM yang berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaan di perusahaan adalah beban kerja karyawan.

Dengan adanya penataan ruang lingkup kerja yang serasi dengan kapasitas tenaga kerja, perusahaan dapat menilai sejauh mana kinerja karyawannya dan bagaimana beban kerja diberikan sehingga dapat memperoleh kinerja yang maksimal. Beban kerja ditentukan oleh besar kecilnya ruang lingkup pekerjaan

karyawan. Uraian kerja atau yang disebut dengan *job description* sangat penting, begitu juga dengan spesialisasi kerja karyawan. Pembagian kerja yang tidak seimbang akan mengakibatkan *work overload* bagi karyawan dan akan berdampak pada *turnover intention* (Rai, 2015: 2).

Unsur lain yang bersangkutan dengan *turnover intention* yaitu kompensasi. Gaji adalah salah satu tujuan manusia bekerja. Persoalan mengenai *turnover intention* dapat disebabkan oleh gaji, beratnya beban kerja, waktu kerja yang tidak seimbang, serta peran, tanggung jawab dan wewenang pekerjaan yang tidak jelas. Setiap karyawan yang masuk ke perusahaan tentunya mengharapkan imbalan kompensasi yang setimpal dengan beban kerjanya.

Penerimaan balas jasa yang seimbang dengan beban kerja lazimnya akan membuat karyawan mempunyai loyalitas kepada perusahaan dan secara langsung akan meminimalisasi *turnover intention*. Kompensasi seharusnya setimpal dengan pekerjaan yang dipikul oleh seorang karyawan. Keadaan ini menggambarkan bahwa beban kerja dan kompensasi sebenarnya adalah saling melekat. Namun, dalam faktanya masih terdapat banyak perusahaan yang sangat menekan gaji karyawan, hingga ujungnya *turnover intention* terjadi di dalam perusahaan tersebut (Jeffrey & Kreshna, 2017: 2).

*Turnover intention* telah menjadi suatu persoalan penting yang berada di hadapan setiap perusahaan. *Turnover intention* menjadi *problem* yang tidak diinginkan perusahaan dan menjadi salah satu titik buruk bagi perusahaan tersebut. *Turnover intention* karyawan seringkali mengakibatkan kerugian perusahaan baik dari sisi pengeluaran, waktu, maupun sumber daya yang



digunakan. Tingginya tingkat *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap perusahaan seperti terjadinya ketidakpastian dan ketidakstabilan situasi tenaga kerja serta meningkatnya anggaran pengendalian SDM, misalnya dana untuk pendidikan dan memahirkan karyawan hingga pengeluaran untuk *recruitment* dan pembimbingan ulang (Tulangow, Saerang, & Rumokoy, 2018: 476).

PT Avava Indonesia berdiri pada 6 Juni 2006 di bidang usaha jasa *mall*. PT Avava Indonesia berkembang di bidang pelayanan penyewaan stan, kios, dan konter kepada masyarakat umum untuk melakukan usaha maupun berdagang. PT Avava Indonesia tentunya memiliki karyawan untuk mengurus segala pekerjaan yang berhubungan dengan kontrak sewa, pengelolaan lapangan *mall*, hingga masalah finansial mengenai harga sewa, penagihan sewa dan lain-lain. Dalam hal sistem dan program kerja karyawan, PT Avava Indonesia masih memilih menggunakan sistem manual. Semua pekerjaan dilakukan menggunakan tenaga manusia yang sebenarnya dapat digantikan oleh sistem atau program perangkat lunak komputer. Struktur perusahaan dan delegasi kekuasaan yang kurang jelas menyebabkan ketidakpastian dalam prosedur pekerjaan. Peran ganda dan tidak jelasnya tanggung jawab suatu unit jabatan juga menjadi unsur beratnya beban kerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat mengakibatkan karyawan berniat untuk berpindah ke perusahaan yang lebih baik.

Di samping itu, dalam hal imbalan yang diberikan pada karyawan, PT Avava Indonesia mengikuti aturan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Oleh karena itu, mengenai kompensasi yang diberikan akan sesuai dengan aturan UMK yang berlaku. Hal ini mencerminkan untuk kenaikan gaji juga hanya akan

berlangsung satu kali dalam setahun dan nominal gaji yang diterima karyawan hanya akan mengalami kenaikan sesuai dengan UMK. Selain itu, PT Avava Indonesia tidak memiliki sistem *reward*, insentif, maupun jenis penghargaan lainnya kepada karyawan yang berprestasi dalam perusahaan.

Semakin banyak penyewa yang masuk menjadikan beban kerja di PT Avava Indonesia turut meningkat karena semakin banyak data dan berita acara yang akan diarsip dengan manual, maupun semakin banyak kondisi lapangan yang perlu ditangani. Namun hal tersebut tidak diimbangi dengan kompensasi yang diterima karyawan maupun komisi untuk *marketing* yang mendapatkan penyewa baru. Beban kerja dan kompensasi yang tidak seimbang menyebabkan *turnover intention* dalam karyawan sering terlihat di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data dari departemen HRD PT Avava Indonesia, diperoleh informasi bahwa hampir semua divisi seperti divisi *finance*, *accounting*, *admin*, karyawan *maintenance*, dan lainnya menunjukkan angka *turnover* yang tinggi dalam kurun beberapa tahun ini. Berikut data keluar masuk karyawan PT Avava Indonesia periode 5 tahun terakhir (2015 – 2019).

**Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan Berdasarkan Beban Kerja dan Kompensasi Tahun 2015 - 2019**

Tahun	UMK Batam	Jumlah Kios, Konter, dan Area yang Terisi	Jumlah Karyawan	Karyawan Baru Masuk	Karyawan Resign
2015	Rp. 2.685.302,-	1.440	120	10	12
2016	Rp. 2.879.819,-	2.016	118	13	14
2017	Rp. 3.241.125,-	2.640	117	16	17
2018	Rp. 3.523.427,-	2.940	116	15	13
2019	Rp. 3.806.358,-	3.288	118	-	-
<b>Jumlah</b>				<b>54</b>	<b>56</b>

**Sumber :** Dokumentasi Perusahaan

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 2015 dengan jumlah penyewa 1.440 dan UMK Batam Rp. 2.685.302,- PT Avava Indonesia memiliki karyawan sebanyak 120 orang dan mengalami kenaikan jumlah karyawan 10 orang serta kekurangan karyawan sebanyak 12 orang. Tahun 2016 terisi 2.016 penyewa dengan UMK Batam Rp. 2.879.819,- PT Avava Indonesia menerima 13 karyawan baru, dan karyawan yang keluar sebanyak 14 orang. Pada UMK Batam Rp. 3.241.125,- di tahun 2017 terisi 2.640 penyewa, PT Avava Indonesia mendapatkan 16 karyawan baru dan 17 karyawan keluar. Ketika UMK Batam di tahun 2018 dengan nominal Rp. 3.523.427,- PT Avava Indonesia memiliki 2.940 penyewa dan 15 karyawan baru masuk serta 13 karyawan yang melakukan tindakan *resign*. Pada awal tahun 2019 UMK Batam Rp. 3.806.358,- dengan batasan jumlah karyawan per tanggal 1 Januari 2019, total penyewa yang mengisi stan, kios, dan konter berjumlah 3.288 dan PT Avava Indonesia memiliki sisa karyawan sebanyak 118 orang. Dari data tersebut dapat diperkirakan terdapat setidaknya ada 1 karyawan yang keluar dari perusahaan setiap bulannya. Selain itu, data di atas menunjukkan penyewa di PT Avava Indonesia yang turut meningkat tiap tahun dan gaji karyawan hanya mengalami kenaikan sesuai UMK tiap tahun tanpa *reward*. Hal ini mengakibatkan sering terjadinya *turnover intention* karyawan pada perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, penulis berminat melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT AVAVA INDONESIA DI KOTA BATAM”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian berlandaskan latar belakang tersebut didapatkan bahwa:

1. Beban kerja karyawan yang berat karena semua dikerjakan secara manual.
2. Struktur organisasi perusahaan yang kurang jelas dan peran ganda menjadi unsur beratnya beban kerja karyawan.
3. Kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja.
4. Tidak adanya sistem *reward*, insentif, maupun jenis penghargaan lainnya kepada karyawan yang berprestasi dalam perusahaan.
5. Loyalitas karyawan yang kurang. Karyawan berniat untuk alih ke tempat kerja lain yang lebih baik.

## 1.3. Batasan Masalah

Beralaskan uraian sebelumnya, maka batasan masalah dalam penelitian tersebut yaitu:

1. Dalam penelitian ini variabel independennya yakni beban kerja dan kompensasi. Variabel dependennya yaitu *turnover intention*.
2. Penelitian ini didukung oleh data keluar masuk karyawan, data capaian target, serta UMK Batam dari periode 2015 sampai per tanggal 1 Januari 2019.
3. Seluruh karyawan PT Avava Indonesia dengan batas jumlah karyawan per tanggal 1 Januari 2019 akan menjadi reponden penelitian ini.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Bersumber dari latar belakang sebelumnya, maka akan dirincikan masalah yang diteliti yaitu beban kerja dan kompensasi yang memengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan masalah tersebut didapatkan rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia?

#### **1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Avava Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian tersebut dilakukan pada PT Avava Indonesia adalah sebagai berikut:

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

1. Perluasan ide dan teori yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention*.
2. Peningkatan konsep yang bersangkutan dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dimaksudkan akan memperbanyak wacana serta ilmu untuk mengembangkan wawasan yang berhubungan dengan manajemen SDM terutama mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

#### **2. Bagi PT Avava Indonesia**

Penelitian ini dimaksudkan dapat menjadi masukan atau objek pemikiran dan anjuran bagi PT Avava Indonesia mengenai usaha pengembangan manajemen SDM yang lebih efektif dan efisien.

#### **3. Bagi Akademik**

Hasil penelitian dimaksudkan dapat bermanfaat untuk materi penelitian selanjutnya sebagai tambahan referensi tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Beban Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja dikatakan sebagai total pekerjaan yang perlu diselesaikan, dimana memerlukan gabungan proses mental dan fisik serta wajib diselesaikan dalam tempo waktu yang telah ditentukan, baik berbentuk jasmani maupun mental (Rai, 2015: 2). Beban kerja sebagai tuntutan fisik dan mental terhadap tugas maupun kombinasi tugas, juga dapat disebabkan oleh perubahan yang terjadi dalam pekerjaan yang dipikul oleh seorang karyawan (Rai, 2015: 2). Beban kerja yaitu sejumlah pekerjaan yang wajib dituntaskan oleh unit jabatan dalam kurun waktu yang ditetapkan (Tulangow et al., 2018: 476). Beban kerja dijelaskan sebagai durasi yang diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatannya sesuai dengan keahlian dan kemahirannya dalam bekerja (Tulangow et al., 2018: 476).

Beban kerja dapat diartikan dengan desakan tugas atau usaha-usaha karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Beban kerja yakni sekumpulan aktivitas yang memerlukan kemahiran dan wajib dikerjakan sesuai batas waktu yang ditentukan secara fisik ataupun psikis (Tulangow et al., 2018: 476).

Beban kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan yang kompetitif, perluasan wewenang karyawan, resiko kerja, pekerjaan yang tertunda, dan suasana kerja.

Beban fisik dapat ditunjukkan dari karyawan yang memanfaatkan kekuatan fisik dalam pekerjaannya, sedangkan beban kerja psikis digambarkan melalui berapa kapasitas kemampuan mental yang dituntut untuk tidak mudah lupa dalam hal tertentu, fokus dan pemusatan pikiran, menemukan persoalan, memecahkan masalah yang tidak sesuai dengan ekspektasi, serta membuat keputusan dengan lekas dan benar yang berhubungan dengan tugasnya sesuai tingkat kemampuan dan kemahiran yang dimiliki karyawan (Tulangow et al., 2018: 476).

Beban kerja yang dipikul oleh karyawan akan menjadi tekanan dalam bekerja yang berujung pada situasi dan kondisi yang memaksa karyawan memberikan fokus dan perhatian khusus untuk mengerjakan pekerjaan dalam periode atau tempo waktu yang ditetapkan. Beban kerja yang melampaui batas dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam kerja, sehingga mengakibatkan gangguan atau penyakit kerja. Selain itu juga dapat menyebabkan kelelahan baik secara jasmani maupun mental dan reaksi yang sentimental. Sedangkan beban kerja yang minim, yakni kegiatan yang dilakukan berulang kali, akan menimbulkan bosan dan malas dalam bekerja (Koesomowidjojo, 2017: 19).

#### **2.1.1.2. Analisis Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017: 22) menjelaskan analisis beban kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

##### **1. Beban kerja kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif menandakan beban tugas yang berat dan wajib dituntaskan, seperti waktu kerja yang lama, bekerja dibawah tekanan,



ataupun kompleksitas kerja dan besarnya tanggung jawab atas tugas yang ditanganinya.

## **2. Beban kerja kualitatif**

Beban kerja kualitatif berkaitan dengan kemampuan karyawan melakukan tugas yang ditangani.

### **2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017: 24) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja antara lain:

#### **1. Faktor Internal**

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam yaitu faktor yang bersumber dari internal tubuh selaku respon terhadap beban kerja dari luar. Berikut beberapa faktor internal yang memengaruhi beban kerja:

- a. Jenis kelamin
- b. Umur atau usia
- c. Kondisi kesehatan
- d. Dorongan atau motivasi
- e. Pola pikir, persepsi, dan lain-lain.

#### **2. Faktor Eksternal**

Beban kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dalam aktivitas kerja sehari-hari. Faktor dari luar tersebut yaitu faktor yang bersumber dari eksternal tubuh antara lain:

- a. Lingkungan sekeliling tempat bekerja
- b. Sarana dan prasarana serta fasilitas di tempat kerja
- c. Organisasi atau kelompok dalam kerja

#### **2.1.1.4. Aspek Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017: 36) menjelaskan bahwa aspek beban kerja dibagi menjadi tiga, yakni sebagai berikut:

1. Beban kerja fisik, dikelompokkan menjadi dua yaitu:
  - a. Fisiologis, berkaitan dengan sistem faal tubuh dan denyut jantung
  - b. Biomekanika, berhubungan dengan daya tahan otot tubuh
2. Beban kerja psikis, seperti:
  - a. Kewajiban
  - b. Kecermatan atau ketelitian
  - c. Pemusatan fokus
3. Pemanfaatan waktu, dibagi menjadi dua, yaitu:
  - a. Repetitif
  - b. Nonrepetitif

#### **2.1.1.5. Indikator Beban Kerja**

Beban kerja mencakup beban kerja fisik dan psikis. Indikator-indikator dari variabel beban kerja diungkapkan Koesomowidjojo (2017: 33) sebagai berikut:

### **1. Kondisi pekerjaan**

Yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yakni proses karyawan dapat menanggapi tugasnya dengan benar.

### **2. Penggunaan waktu kerja**

Durasi kerja yang teratur dan seimbang tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

### **3. Target yang harus dicapai**

Sasaran kerja yang ditentukan perusahaan dapat memengaruhi beban kerja secara langsung.

## **2.1.2. Kompensasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

Sistem balas jasa dalam suatu perusahaan sangat berkaitan dengan *turnover intention*, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas (Kumbara, 2018: 44). Balas jasa yang memenuhi keinginan karyawan secara langsung akan memberi kepuasan dalam kerja secara maksimal pada karyawan, yang selanjutnya dapat meminimalisasi terjadinya *turnover intention* (Kumbara, 2018: 44). Sistem kompensasi yang baik merupakan suatu cara atau bentuk usaha perusahaan yang memungkinkan perusahaan mampu memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawannya (Kumbara, 2018: 45).

Kompensasi dijadikan sebagai segala imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan terhadap partisipasi dari karyawan untuk perusahaan yang telah dipertimbangkan keseimbangannya sesuai dengan

perhitungan yang telah sebanding (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018: 9). Kompensasi disamakan dengan sesuatu yang diperoleh karyawan untuk imbalan atas pelayanannya kepada perusahaan, ataupun suatu penghargaan dari kontribusi yang diberikan mereka kepada perusahaan (Sudaryo et al., 2018: 9). Kompensasi juga merupakan suatu bentuk pembayaran untuk tenaga kerja yang merupakan imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan atau balas jasa terhadap karyawan yang dihargai oleh perusahaan atas peran dan tanggung jawab yang dilimpahkan karyawan untuk perusahaan terkait dengan output atau produktivitas maupun kinerja dalam kegiatan atau aktivitas hubungan kerja (Sudaryo et al., 2018: 10).

Kompensasi juga dapat dijelaskan sebagai balas jasa atau imbalan maupun penghargaan yang secara langsung dan tidak langsung, finansial ataupun non finansial, yang adil dan layak untuk karyawan atas pemberian atau partisipasinya dalam menopang perusahaan mencapai tujuannya (Sudaryo et al., 2018: 9).

#### **2.1.2.2. Bentuk Kompensasi**

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 16) ada dua bentuk kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

##### **1. Kompensasi finansial**

- a. Kompensasi finansial langsung, termasuk didalamnya bayaran yang didapat karyawan yang berupa gaji, upah, insentif, bonus, maupun komisi.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung, yakni segala jenis balas jasa yang diterima karyawan secara tidak langsung.

## **2. Kompensasi nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial mencakup kesenangan kerja yang dirasakan maupun diperoleh karyawan yang meliputi fisik dan psikologis perusahaan tersebut.

### **2.1.2.3. Manfaat Kompensasi yang Adil**

Sudaryo, dkk (2018: 14) menjelaskan manfaat kompensasi yang adil dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Berdampak baik pada efisiensi dan efektivitas produktivitas karyawan dalam perusahaan.
2. Mendorong karyawan untuk berprestasi secara maksimal dan kinerja yang tinggi.
3. Penilaian posisi dalam perusahaan yang nyata dan objektif serta dapat digapai oleh karyawan.
4. Metode balas jasa dapat diimplementasikan ke seluruh jenjang jabatan dalam perusahaan tanpa terkecuali.
5. Struktur pembayaran yang adil dan benar dapat mendukung keseimbangan dalam kerja dan kehidupan.
6. Sistem kompensasi yang adil tentunya dapat menumbuhkan etika dan norma dalam bekerja, hasil kerja, dan komunikasi sesama karyawan.
7. Sistem kompensasi yang adil membantu manajemen perusahaan dalam memenuhi dan menghadapi aksi karyawan.

#### **2.1.2.4. Pekerjaan Sebagai Penentu Kompensasi Finansial**

Sudaryo, dkk (2018: 27) menjelaskan perusahaan membayar nilai yang terkait erat dengan tugas, tanggung jawab, dan faktor lainnya yang melekat pada pekerjaan. Faktor yang menjadi pertimbangan ketika pekerjaan sebagai penentu kompensasi finansial yaitu:

1. Analisis jabatan
2. Deskripsi jabatan
3. Evaluasi jabatan
4. Harga jabatan

#### **2.1.2.5. Indikator Kompensasi**

Perusahaan pastinya mempunyai pertimbangan masing-masing dalam rangka pembayaran balas jasa karyawan. Dalam penelitian Dhananjaya & Dewi (2019: 1353), disebutkan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Winoto (2015) yaitu:

1. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup
2. Kesesuaian insentif dengan harapan
3. Kesesuaian tunjangan dengan harapan

### **2.1.3. *Turnover Intention***

#### **2.1.3.1. Pengertian *Turnover Intention***

Kumbara (2018: 43) menyatakan *turnover intention* merupakan kecenderungan niat untuk meninggalkan tempat kerja, namun belum mencapai

langkah pengabdian untuk benar-benar beralih ke perusahaan lain. Kumbara (2018: 43) juga menyatakan *turnover intention* adalah proses psikologis yang harus dilewati seorang karyawan ketika mereka sedang memikirkan pilihan pekerjaan lainnya karena terdapat ketidaksesuaian pada kondisi kerja sekarang.

Qodriah (2017: 83) mengartikan *turnover intention* sebagai suatu bentuk pengunduran diri karyawan dari tempatnya bekerja dan karyawan tetap memiliki hak untuk mengambil keputusan untuk tinggal maupun meninggalkan tempat kerjanya. *Turnover intention* disebutkan dengan pergerakan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (Ariyati & Mahera, 2018: 5)

*Turnover intention* yang terjadi dapat dilihat berdasarkan berbagai tindakan karyawan misalnya menanyakan lowongan kerja baru, kehadiran kerja yang menurun, mulai cuai dalam kerja, penyimpangan aturan, banyaknya protes kepada pejabat yang lebih tinggi, dan sebagainya (Kumbara, 2018: 43).

Fenomena seperti ini perlu diperhatikan agar dapat mengurangi *turnover intention*. Tanpa sumber daya manusia yang terampil dan terlatih walau difasilitasi dengan sarana dan prasarana yang lengkap, tetap saja akan menghambat perusahaan mencapai tujuannya. Tentunya masalah ini dapat berpengaruh negatif jika tidak diselesaikan dengan maksimal yang menyebabkan *turnover intention* pada perusahaan (Mahendrawan & Indrawati, 2015: 3939).

Maraknya fenomena *turnover intention* menimbulkan permasalahan penting pada perusahaan (Widyasari, Dewi, & Subudi, 2017: 2104). *Turnover intention* dapat menjadi persoalan yang serius bagi suatu perusahaan karena akan meningkatkan biaya perusahaan seperti biaya perekrutan karyawan dan pelatihan

ulang (Widyasari et al., 2017: 2106). Agar dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu mengamati dan mengelola karyawannya dengan benar sehingga tidak terjadi *turnover intention* (Riani & Putra, 2017: 5971).

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention***

Ridlo (2012: 5) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* yakni:

#### **1. Usia**

Karyawan dengan usia tua jarang beralih tempat kerja dikarenakan alasan kewajiban keluarga dan pergerakan yang mulai turun.

#### **2. Lama kerja**

Karyawan yang bekerja lebih lama, niat *turnover intention*nya akan lebih rendah.

#### **3. Tingkat pendidikan**

Jenjang pendidikan yang tidak memenuhi kriteria posisi yang dibutuhkan akan berdampak pada *turnover intention*.

#### **4. Keikatan terhadap organisasi**

Berarti tingkat keikatan karyawan kepada perusahaannya yang kuat, keinginan karyawan untuk beralih ke perusahaan lain akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

#### **5. Kepuasan kerja**

Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan mendorong niat *turnover* yang semakin kuat.



## **6. Budaya perusahaan**

Semakin moral utama sebuah perusahaan diterima karyawan dan semakin tinggi keterikatan karyawan pada norma itu, maka budaya perusahaan akan semakin kuat, dan membentuk kesetiaan perusahaan kepada karyawan yang akan mengurangi niat *turnover*.

### **2.1.3.3. Dampak-Dampak *Turnover Intention***

Ridlo (2012: 16) mengungkapkan dampak-dampak *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Biaya *recruitment* karyawan yang tinggi
2. Biaya pendidikan untuk melatih karyawan yang meningkat
3. Ketidakseimbangan antara biaya untuk karyawan baru dengan hasil yang diperoleh karyawan baru
4. Meningkatnya kemungkinan terjadinya *accident* pada karyawan baru
5. Masa pergantian karyawan yang akan menyebabkan produksi terhambat
6. Penguasaan terhadap peralatan produksi yang tidak sepenuhnya
7. Banyaknya biaya yang dikeluarkan untuk karyawan baru
8. Butuh dilakukan *overtime* untuk menghindari penundaan produksi

### **2.1.3.4. Indikator *Turnover Intention***

Dalam penelitian Yulianti, dkk (2019: 4) disebutkan indikator *turnover intention* yang dijelaskan oleh Kucoro (2012) sebagai berikut:

### **1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)**

Menunjukkan karyawan berkeinginan meninggalkan pekerjaannya dapat dilihat dari tindakan karyawan pada saat bekerja, yang diawali dengan absensi, malas kerja, pelanggaran aturan perusahaan, dan kemangkiran yang tinggi sebelum karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

### **2. *Job search* (pencarian pekerjaan)**

Menggambarkan karyawan berniat mencari alternatif pekerjaan yang lain, dengan tambahan penghasilan di luar perusahaan maupun pekerjaan sampingan.

### **3. *Thinking of quit* (memikir keluar)**

Memperlihatkan sikap karyawan berpikir sebelum membuat keputusan untuk meninggalkan perusahaan, dia akan berpikir untuk mengakhiri tugasnya atau tetap berada dijabatannya.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Sebagai pendukung penelitian ini, dirincikan berbagai penelitian terdahulu mengenai beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Yannik Ariyati (2018)	Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam	a. X <sub>1</sub> : Kompensasi b. X <sub>2</sub> : Penempatan kerja c. X <sub>3</sub> : Beban kerja d. Y: <i>Turnover intention</i>	a. Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Margaritha J. Tulangow (2018)	<i>The Effect of Job Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study At PT Hasjrat Abadi Manado)</i>	a. X <sub>1</sub> : Stres kerja b. X <sub>2</sub> : Beban kerja c. X <sub>3</sub> : Lingkungan kerja d. Y: <i>Turnover intention</i>	a. Stres kerja secara parsial tidak memengaruhi <i>turnover intention</i> . b. Beban kerja secara parsial memengaruhi <i>turnover intention</i> . c. Lingkungan kerja secara parsial tidak memengaruhi <i>turnover intention</i> .
3.	Ni Luh Tesi Riani (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	a. X <sub>1</sub> : Stres kerja b. X <sub>2</sub> : Beban kerja c. X <sub>3</sub> : Lingkungan kerja non fisik d. Y: <i>Turnover intention</i>	a. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . b. Beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

**Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

4.	Vicky Brama Kumbara (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang	a. X <sub>1</sub> : Kepuasan kerja b. X <sub>2</sub> : Kompensasi c. X <sub>3</sub> : Pengembangan an karir d. Y: <i>Turnover intention</i>	Kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja ditemukan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Ignatius Jeffrey (2017)	<i>The Effect of Salary Satisfaction, Workload Satisfaction and Performance Appraisal Satisfaction towards Employees' Out Intention (A case study: PT XYZ- Bandung)</i>	a. X <sub>1</sub> : Kepuasan gaji b. X <sub>2</sub> : Beban kerja c. X <sub>3</sub> : Kepuasan penilaian kinerja d. Y: <i>Turnover intention</i>	a. Gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c. Kepuasan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

### 2.3. Kerangka Pemikiran

#### 2.3.1. Beban kerja terhadap *turnover intention*

Beban kerja dijelaskan sebagai seperangkat tugas yang wajib diselesaikan, dimana memerlukan gabungan proses mental dan fisik serta wajib diselesaikan dalam tempo waktu yang telah ditentukan, baik berbentuk jasmani ataupun mental (Rai, 2015: 2). Beban kerja yang melampaui batas dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam kerja, sehingga mengakibatkan gangguan atau penyakit kerja. Selain itu juga dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik atau mental

dan respon yang sentimental. Sedangkan beban kerja yang minim, yakni kegiatan yang dilakukan berulang kali, akan menimbulkan bosan dan malas dalam bekerja (Koesomowidjojo, 2017: 19). Pembagian kerja yang tidak seimbang akan mengakibatkan *work overload* bagi karyawan dan akan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Jeffrey & Kreshna, 2017: 2).

Indikator beban kerja terhadap *turnover intention* yakni:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Hasil penelitian Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan oleh Ni Luh Tesi Riani (2017), membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **2.3.2. Kompensasi terhadap *turnover intention***

*Turnover intention* memiliki kaitan yang kuat dengan imbalan yang diberi perusahaan, baik itu gaji, upah, insentif, bonus, komisi, tunjangan dan fasilitas (Kumbara, 2018: 44). Karyawan yang menerima balas jasa yang memenuhi keinginannya akan mendapatkan kesenangan kerja yang tinggi, yang secara langsung akan menurunkan tingkat *turnover intention* (Kumbara, 2018: 44). Sistem balas jasa yang adil pastinya mendukung kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan memudahkan perusahaan dalam *recruitment*, melatih karyawan dan menjaga ketahanan karyawannya (Kumbara, 2018: 45).

Indikator kompensasi terhadap *turnover intention* yakni:

1. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup
2. Kesesuaian insentif dengan harapan
3. Kesesuaian tunjangan dengan harapan

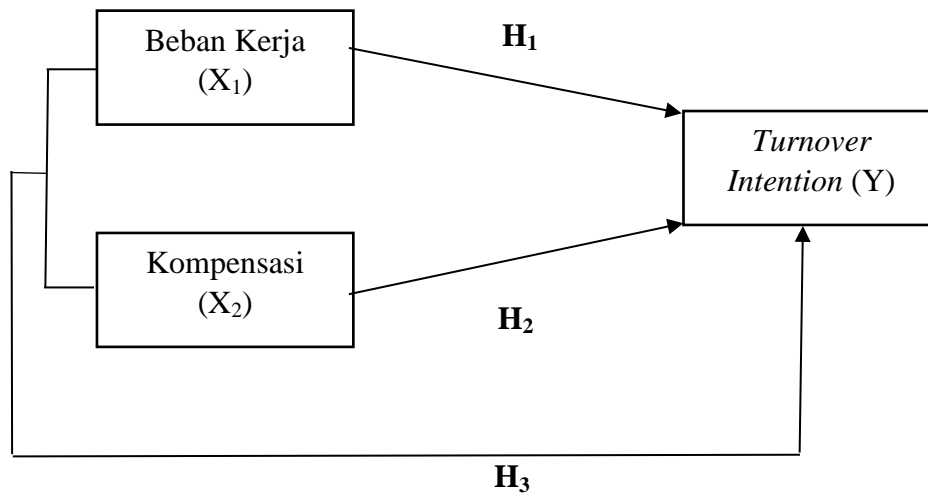
Hasil penelitian Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Matahari *Departement Store* Nagoya Hill Batam oleh Yannik Ariyati (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **2.3.3. Beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention***

Beban kerja merupakan seperangkat tugas yang harus dikerjakan, dimana memerlukan gabungan proses mental dan fisik serta wajib diselesaikan dalam tempo waktu yang telah ditentukan, baik berbentuk jasmani ataupun mental (Rai, 2015: 2). Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan dari perusahaan untuk karyawan sebagai bayaran atas pemberian karyawan kepada perusahaan yang sudah dipertimbangkan keseimbangannya, atau suatu perhitungan yang telah sebanding (Sudaryo et al., 2018: 9). Karyawan yang menerima pembayaran yang memenuhi keinginannya otomatis akan meningkatkan kepuasan kerjanya, dan akan mengurangi tingkat *turnover intention* (Kumbara, 2018: 44).

Hasil penelitian Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Matahari *Departement Store* Nagoya Hill Batam oleh Yannik Ariyati (2018) membuktikan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kerangka pemikiran yang digunakan untuk merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub> : Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian memberi pedoman kepada peneliti untuk melaksanakan penelitiannya dengan benar. Peneliti harus menyusun desain penelitian sebelum penelitian dilakukan. Suatu penelitian mesti memerhatikan satu hal penting yakni metode penelitian. Metode penelitian adalah patokan bagi peneliti untuk melaksanakan proses penelitian dalam penentuan instrumen pengambilan data. Seseorang yang sedang meneliti tidak akan melaksanakan penelitiannya dengan baik dan benar tanpa metode yang tepat karena tidak mempunyai panduan penelitian yang jelas. Dalam skripsi ini dilakukan penelitian kausalitas yang meneliti hubungan sebab-akibat antar satu variabel dengan variabel lain (Sanusi, 2011: 14). Penelitian memakai pendekatan kuantitatif, yakni penelitian dengan mengolah dan menganalisa data untuk memperoleh kesimpulan. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah survei melewati kuesioner (angket) yang disebar pada 118 responden untuk dijawab. Penelitian ini memanfaatkan teknik pengambilan sampel jenuh, karena total dari populasi akan dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan data inilah dapat diuji kebenaran hipotesis tertentu.



## **3.2. Operasional Variabel**

### **3.2.1. Variabel Independen**

Variabel independen dapat diartikan dengan variabel yang memengaruhi variabel lainnya. Variabel independen disebut sebagai variabel bebas (Sanusi, 2011: 50). Selain itu, variabel independen juga dikenal dengan nama variabel eksogen (Sanusi, 2011: 52).

Indikator variabel beban kerja ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Indikator variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup
2. Kesesuaian insentif dengan harapan
3. Kesesuaian tunjangan dengan harapan

### **3.2.2. Variabel Dependen**

Variabel dependen diartikan dengan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat maupun variabel tergantung (Sanusi, 2011: 50). Selain itu, variabel dependen juga dikenal dengan sebutan variabel endogen (Sanusi, 2011: 52).

Indikator variabel *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
2. *Job search* (pencarian pekerjaan)
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

**Tabel 3.1. Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Beban Kerja ( $X_1$ )  Sumber: (Koesomowidjojo, 2017)	Beban kerja dinyatakan sebagai sejumlah pekerjaan yang memerlukan gabungan fisik dan mental yang wajib dituntaskan dalam tempo waktu yang ditetapkan, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.	a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai	<i>Likert</i>
2.	Kompensasi ( $X_2$ )  Sumber: (Dhananjaya & Dewi, 2019)	Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk karyawannya tanda balas jasa atas pelayanan dan partisipasi yang diberikan karyawan kepada perusahaannya.	a. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup b. Kesesuaian insentif dengan harapan c. Kesesuaian tunjangan dengan harapan	<i>Likert</i>

**Lanjutan Tabel 3.1. Operasional Variabel**

3.	<p><i>Turnover Intention</i> (Y)</p> <p>Sumber: (Yulianti et al., 2019)</p>	<p><i>Turnover intention</i></p> <p>merupakan niat untuk meninggalkan suatu perusahaan atau pengunduran diri dari suatu perusahaan.</p>	<p>a. <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)</p> <p>b. <i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)</p> <p>c. <i>Thinking of quit</i> (memikirkan keluar)</p>	Likert
----	---	---	--	--------

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi meliputi segala objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Penelitian ini memakai semua karyawan PT Avava Indonesia di kota Batam sebagai populasi dengan total 118 orang yang akan dibagikan kuesioner untuk dijawab.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel mencakup pecahan dari populasi berdasarkan langkah yang sudah ditentukan maka mampu mewakili populasinya. Penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel jenuh, karena seluruh populasi penelitian akan dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 85).

### **3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Teknik Pengumpulan Data**

Sanusi (2011: 104) menyatakan sumber data dapat didapatkan dari:

##### **1. Data primer**

Data primer yaitu data yang didapatkan oleh peneliti. Sanusi (2011: 105) menyebutkan bahwa teknik pengumpulan primer dapat dilakukan dengan cara survei dan cara observasi.

##### **a. Cara survei, dibagi menjadi dua, yaitu:**

###### **1) Wawancara**

Wawancara merupakan teknik yang memanfaatkan pertanyaan lisan yang akan dijawab subjek penelitian. Ketika wawancara berlangsung, peneliti berhadapan langsung atau *face to face* dengan subjek penelitian. Jika hal ini memiliki kendala untuk dilakukan, dapat dibantu dengan alat komunikasi.

###### **2) Kuesioner**

Pengumpulan data dapat juga dilakukan tanpa kehadiran peneliti, melainkan dapat diwakili dengan *list* pertanyaan (kuesioner atau angket) yang telah tersusun dengan teliti sebelumnya.

##### **b. Cara observasi**

Pengumpulan data dengan cara observasi dilakukan dengan proses pengamatan perilaku orang (subjek), benda (objek), atau kejadian tanpa terjadi kontak langsung dengan subjek, objek atau kejadian yang diteliti.

## **2. Data sekunder**

Data sekunder diartikan dengan data yang telah siap atau data yang dihimpun oleh orang lain. Data sekunder bisa didapat melalui cara dokumentasi. Cara dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data melalui berbagai jenis sumber pustaka, baik merupakan data secara pribadi, maupun data dari kelembagaan.

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian adalah survei yakni cara pengumpulan data dimana pernyataan atau pertanyaan berupa lisan (wawancara) maupun tertulis (kuesioner) diajukan oleh peneliti kepada responden untuk diisi (Sanusi, 2011: 105). Sumber data diperoleh melalui data primer dengan kuesioner sedangkan data sekunder melalui berbagai buku pustaka dan data perusahaan.

### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah alat yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data untuk diteliti. Dalam penelitian tersebut digunakan metode pengumpulan data primer dengan alat pengumpulan data kuesioner. Kuesioner merupakan beberapa pernyataan maupun pertanyaan secara tertulis yang diajukan peneliti kepada responden untuk diisi, agar peneliti mendapatkan data untuk menyelesaikan masalah yang diteliti dan menguji kebenaran hipotesis yang sebelumnya ditentukan. Kuesioner yang disebarkan kepada responden adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner dengan bentuk pertanyaan dimana jawaban sudah disiapkan untuk semua pertanyaan, sehingga responden hanya perlu

menentukan jawaban dari pilihan yang ada sesuai dengan opini dan pemikirannya (Sanusi, 2011: 110). Pertanyaan tertutup menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention*.

Untuk penilaian setiap jawaban yang diisi responden, peneliti menentukan nilai sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Tabel Skala Likert**

Jawaban	Kode	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** Sugiyono (2016: 94)

### 3.5. Metode Analisis Data

Sanusi (2011: 115) menyatakan analisis data adalah metode yang dipakai dalam menganalisa data yang diterima peneliti, hingga pengujiannya untuk meneliti permasalahan yang ada.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif bermanfaat menganalisa data melalui pendeskripsian dan penggambaran data yang didapat dari proses penelitian tanpa menarik kesimpulan umum ataupun generalisasi (Sanusi, 2011: 115). Berbagai pengujian terhadap data yang diteliti akan diolah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui program SPSS.

Tujuan analisis statistika deskriptif yaitu untuk menerangkan data yang didapat dari variabel penelitiannya (Sanusi, 2011: 116). Statistik deskriptif

berfungsi untuk menjelaskan data didasarkan pada variabel untuk menjawab hipotesis deskriptif terhubung dengan masalah yang diteliti. Rumus untuk analisis statistika deskriptif yang bertujuan mengukur rentang skala adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{N(M-1)}{M} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

**Sumber:** Umar (2014: 164)

Keterangan:

N = Total sampel

M = Total pilihan jawaban

RS = Rentang Skala

$$RS = \frac{118 (5-1)}{5}$$

$$RS = 94,4$$

**Tabel 3.3 Rentang Skala**

<b>Rentang Skala</b>	<b>Kriteria</b>
118 – 212,4	Sangat Tidak Setuju
212,5 – 306,8	Tidak Setuju
306,9 – 401,2	Cukup
401,3 – 495,6	Setuju
495,7 – 590	Sangat Setuju

**Sumber:** Peneliti, 2019

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Data yang diterima dari proses pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar dan diisi pada penelitian akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Validitas merupakan sebuah patokan yang menunjukkan valid tidaknya sebuah instrumen. Sebuah instrumen dengan tingkat validitas yang tinggi artinya mampu dimanfaatkan untuk mengukur apa yang semestinya diukur (Sugiyono, 2016: 121).

Untuk memahami tingkat kevalidan instrumen, maka  $r$  hitung dikonsultasikan dengan  $r$  tabel dan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen dinyatakan valid, dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad \text{Rumus 3.2 Rumus Uji Validitas Data}$$

**Sumber:** Wibowo (2012: 37)

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi variabel X dan Y

X = variabel independen

Y = variabel dependen

Menggunakan  $\alpha = 0,05$  (5%)

**Tabel 3.4 Kriteria Uji Validitas Data**

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber:** Wibowo (2012: 36)



Kriteria diterima tidaknya sebuah data yakni sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan diajukan memiliki korelasi signifikan terhadap skor total, maka dikatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan diajukan tidak memiliki korelasi signifikan terhadap skor total, maka dikatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan alat yang dipakai dalam meneliti dipercayakan untuk dijadikan alat pengumpul data karena alat tersebut telah sesuai untuk penelitian tersebut. Alat penelitian yang baik akan memperoleh hasil yang sama walau dipakai berkali-kali dalam mengukur objek yang sama. Alat penelitian yang baik akan menghasilkan data yang terpercaya sehingga dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2016: 121). Reliabilitas berfungsi untuk memahami tingkat *internal consistency* jawaban dari responden dengan alat penelitian untuk mengukur variabel beban kerja, kompensasi, dan *turnover intention*. Sebuah alat pengukuran dinyatakan *reliable* dengan mempunyai koefisien *alpha cronbach* di atas 0,6.

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Rumus Uji Reliabilitas}$$

**Sumber:** Wibowo (2012: 52)

Keterangan:

$r_n$  = reliabilitas instrumen

$k$  = butir pertanyaan

$ab^2$  = deviasi standar total

$\sum ab^2$  = jumlah deviasi standar butir

**Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas**

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** Wibowo (2012: 53)

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang benar akan melengkapi syarat asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik bermaksud pada perhitungan model regresi agar tidak terjadi masalah statistik. Di samping itu, akan membuahkan model regresi yang memenuhi syarat statistik maka akan didapat parameter yang masuk akal dan logik (Wibowo, 2012: 87). Ada tiga asumsi yang diberlakukan terhadap sebuah model regresi, yaitu uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan melihat perbedaan nilai residu yang diperoleh berdistribusi normal ataupun tidak (Wibowo, 2012: 61). Ada berbagai teknik yang diterapkan dalam pengujian normalitas data, seperti dengan penggunaan uji chi-kuadrat maupun teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS (Wibowo, 2012: 62).

Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas histogram *regression residual*, grafik normal *probability plots*, dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan berdasarkan kriteria yang dinyatakan oleh Wibowo (2012: 69) yakni:

1. Histogram *regression residual* dinyatakan berdistribusi normal dengan kurva berbentuk lonceng (*bell shaped*).
2. Diagram normal *P-P Plot regression standardized* berdistribusi normal dengan posisi titik-titik yang terletak di seputar garis.
3. Untuk uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai residual terstandarisasi tergolong normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ .

### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Permasalahan asumsi klasik regresi tidak hanya terpaku pada hubungan antar data dalam satu variabel, melainkan hubungan sesama variabel independen. Persamaan regresi tidak diperbolehkan terjadinya gejala multikolinearitas. Nilai korelasi antar variabel independen yang lebih dekat dari hubungan variabel independen dengan variabel dependen akan menghasilkan korelasi linear antar variabel independen sangat erat. Model regresi yang baik tidak boleh memiliki hubungan yang sempurna atau menghampiri sempurna antar variabel independen yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2012: 87). Dengan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ , dapat dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas.

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksud untuk melihat terjadi tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengujian ke pengujian berikutnya dalam model regresi (Wibowo, 2012: 93). Jika *variance* dari residual suatu pengujian ke pengujian yang lain tetap, maka dinyatakan homoskedastisitas.

Sebaliknya, apabila berbeda maka dinyatakan heteroskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas dapat diuji melalui metode Glejser dengan menata regresi antar nilai absolut residual dengan variabel bebas (Sanusi, 2011: 135). Kriteria uji heteroskedastisitas yaitu dengan signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi tanda-tanda heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas juga diteliti dengan menggunakan teknik *scatter plot*. Tampilan posisi titik-titik dalam *scatter plot* menyebar dengan beracak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka tidak terjadi tanda-tanda heteroskedastisitas dan memenuhi model regresi yang baik dan ideal.

#### **3.5.4. Uji Pengaruh**

Dilakukan dua uji pengaruh pada penelitian yakni uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

##### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah lanjutan dari regresi linear sederhana, yakni terjadi penambahan jumlah variabel independen yang awalnya satu menjadi dua variabel atau lebih (Sanusi, 2011: 134).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3.4 Rumus Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Sumber:** Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

$Y = Turnover\ Intention$

$X_1 = Beban\ Kerja$

$X_2 = Kompensasi$

$a = konstanta$

$b_1, b_2, b_3 = koefisien\ regresi$

$x_n = variabel\ indenpenden\ ke - n$

### 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga dinamai koefisien determinasi majemuk yang sedikit menyerupai koefisien  $r^2$ .  $R^2$  menerangkan kemampuan variabel indenpenden (lebih dari satu variabel) dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y) secara simultan. Sedangkan  $r^2$  dalam persamaan regresi mengukur kebaikan-sesuai (*goodness-of-fit*), yakni hanya satu variabel indenpenden (X) yang menjelaskan variasi total dalam variabel dependen (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persentase (Sanusi, 2011: 136).

$$R^2 = \frac{(ryx)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \quad \text{Rumus 3.5 Uji Koefisien Determinasi}$$

**Sumber:** Wibowo (2012: 136)

Keterangan:

$R^2 = Koefisien\ Determinasi$

$ryx_1 = Korelasi\ Variabel\ x_1\ dan\ Y$

$ryx_2 = Korelasi\ Variabel\ x_2\ dan\ Y$

$rx_1x_2 = Korelasi\ Variabel\ x_1\ dan\ variabel\ x_2$

Uji  $R^2$  bertujuan mengukur seberapa mampu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kriteria nilai  $R^2$  memiliki interval dari 0 (nol) hingga 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang tinggi (mendekati satu) menunjukkan hasil regresi yang baik. Begitu sebaliknya, hasil regresi yang kurang memuaskan akan mendekati angka nol, artinya variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan.

### 3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu pernyataan hipotesis penelitian diuji signifikansi koefisien regresi linear bergandanya secara parsial (Sanusi, 2011: 144).

#### 3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi dalam pengujian variabel secara parsial. Tabel *coefficients* pada kolom *significance* akan menampilkan hasil uji t. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial apabila tingkat signifikansinya  $< 0,05$  (Priyatno, 2010: 26).

Akan tetapi, jika tingkat signifikansinya  $> 0,05$ , maka akan dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 26).

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6 Rumus Uji t (Parsial)}$$

**Sumber:** Priyatno (2010: 26)

Dimana:

t = nilai t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel

r = korelasi parsial yang terjadi

n = total sampel

Hipotesis variabel beban kerja terhadap *turnover intention*.

1. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai sig  $<$  0,05 maka beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* PT Avava Indonesia di kota Batam.
2. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel dan nilai sig  $>$  0,05 maka beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* PT Avava Indonesia di kota Batam.

Hipotesis variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

1. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai sig  $<$  0,05 maka kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* PT Avava Indonesia di kota Batam.
2. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel dan nilai sig  $>$  0,05 maka kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* PT Avava Indonesia di kota Batam.

### 3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F bermanfaat melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Signifikan dalam pengujian ini bermakna pengaruh yang terjadi pada populasi penelitian adalah valid (Priyatno, 2010: 67).

Tingkat signifikansi dalam uji F adalah nilai probabilitas  $< 0,05$  maka variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 67).

Sebaliknya, jika nilai signifikannya  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 67).

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.7 Uji F (Simultan)}$$

**Sumber:** Priyatno (2010: 67)

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen



Pengujian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

Ho = Variabel beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention* pada PT Avava Indonesia di Kota Batam.

Ha = Variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention* pada PT Avava Indonesia di Kota Batam.

Kriteria penilaian Uji F adalah:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , diikuti nilai signifikan  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia di Kota Batam.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , diikuti nilai signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Avava Indonesia di Kota Batam.

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah PT Avava Indonesia, di Mall Jodoh Marina Apartement Blok B 421 – 422, kota Batam.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Keterangan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul				■																
Penyusunan Latar Belakang					■	■														
Penyusunan Teori dan Rumus							■	■												
Perumusan Hipotesis									■	■										
Pembagian Kuesioner											■	■								
Pengolahan Data													■	■						
Menarik Kesimpulan															■	■				
Penutup																	■	■		
Penyusunan Daftar Pustaka																			■	■
Penyusunan Daftar Isi																			■	■
Penulisan Abstrak																			■	■
Penyerahan Hasil Penelitian																				■

Sumber: Penulis (2019)