

EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION

Astri Ayu Purwati¹, Cindy Ascorditia Salim², Zulfadli Hamzah³
^{1&2}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, ³Universitas Islam Riau
Email : astriayu90@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to find out the effect of Compensation, Work Motivation and Workload in a parcial and simultan way to Turnover Intention. The type of the research used by the researcher was an explanatory research that using quantitative approach by spreading out questionnaire. Based on the results of this research , it is known that Compensation result has no effect and not significant to turnover intention, Work Motivation has significant influence to turnover intention and Workload has no effect and not significant to employee turnover intention of PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. It was known that from those three variables, Work Motivation had more dominant effect toward Turnover Intention for its coefficient beta was bigger than Work Motivation. Advice given to the company was to keep improving Compensation, Work Motivation and Workload of the employees so that they could provide the best service.

Keywords: *Compensation; Work Motivation; Workload; Turnover Intention*

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja, secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention*. Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. 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. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja para karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Kata Kunci : *Kompensasi; Motivasi Kerja; Beban Kerja; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. SDM hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Turnover Intention merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Anshari dan Kuncoro, 2013). Hal ini juga didukung oleh Ardana dkk. (2012) yang mengatakan bahwa *voluntary turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011), *voluntary turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena ingin pindah ke lain perusahaan, selain itu melakukan kegiatan pengembangan untuk mempersiapkan pencegahan *voluntary turnover*.

Keinginan berpindah ini harus disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan seseorang karyawan berpindah akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan serta individu yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, dan harus dikontrol sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan.

Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut, hendak disertai oleh alasan-alasan yang jelas pada waktu yang tepat, agar perusahaan siap dan dapat mencari penggantinya. Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri.

PT. Sumatera Inti Seluler yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 121 Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan pelayanan komunikasi di Pekanbaru yang menjual handphone dan kartu provider Telkomsel. Adapun data *turnover intention* karyawan selama 3 tahun, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* pada PT. Sumatera Inti Seluler Periode 2015 – 2017

No.	Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	2015	13	22	59
2.	2016	11	39	28
3.	2017	18	50	36

Sumber : Data Olahan PT. Sumatera Inti Seluler Tahun 2017

Data jumlah karyawan keluar dari PT. Sumatera Inti Seluler diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perusahaan ini masih terbilang tinggi. Tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun (Sakinah, 2008). Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat *turnover* sebuah perusahaan yaitu berupa peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi/keluarga. Diduga tingkat *turnover intention* yang tinggi menimbulkan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu dan akibatnya harus melakukan perekrutan kembali, yang berakibat memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan. Kondisi ini pun diduga juga mempengaruhi kompensasi, motivasi, dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

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. Dengan pemberian kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun.

Beban Kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Nasution (2012) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Tapi jika pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut bisa diminimalisir karena adanya kecepatan dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka didapat beberapa rumusan masalah, yang pertama apakah ada hubungan dan pengaruh antar Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler, yang kedua apakah ada hubungan dan pengaruh antar Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler, dan yang ketiga apakah ada hubungan dan pengaruh antar Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah yang pertama untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler, yang ke dua untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler, dan yang ketiga untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Turnover Intention

Tet dan Meyer (1993) dalam Rodly (2012) mendefinisikan turnover intention merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

Lee dalam Varshney (2014) menyatakan turnover intention adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain.

Kompensasi

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya Kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002) Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan 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.

Motivasi Kerja

Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

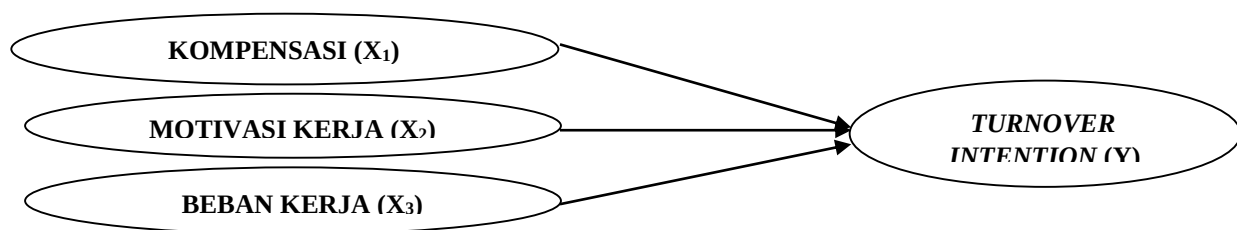
Beban Kerja

Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3), serta variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mampu mempengaruhi *turnover intention* adalah faktor internal dan faktor eksternal. Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber : Data Olahan, 2017

Gambar 1. Model Penelitian

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

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*. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

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

H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* PT. Sumatera Inti Seluler (Y)

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. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sumatera Inti Seluler yang berjumlah sebanyak 32 orang karyawan tetap. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana dalam hal ini yaitu teknik sampling jenuh dengan 32 orang populasi karyawan dijadikan sampel secara keseluruhan. Artinya dari populasi yang ada, akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 32 orang karyawan tetap.

Definisi Operasional Variabel

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

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data Primer

Data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *turnover intention* yang dilihat dari kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi angket atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder dari penelitian ini diambil dari PT. Sumatera Inti Seluler.

Instrument Penelitian Definisi Operasional Variabel

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Teknik Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi–dimensi kompensasi, motivasi kerja, beban kerja, dan *turnover intention*. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, penghasilan, dan pendidikan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam mengukur *turnover intention* atas kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkat pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$.

Uji Pendahuluan

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data-data yang telah dikumpulkan, maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi (Sanusi, 2011). Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrumen penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS. Menurut Sugiyono (2012) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 ke atas.

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (*reliable*).

Dalam penelitian ini pengujian realibilitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS for windows. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan angket telah *realible* (Sunnyoto, 2009).

Uji Asumsi Klasik

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

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

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

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

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Pengujian Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dikatakan secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai adjusted R^2 pada model regresi yang terbaik (Ghozali, 2006).

Uji Hipotesis

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) serta satu variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average	Ket
Kompensasi (X_1)	4,15	3,87	4,03	Baik
Motivasi Kerja (X_2)	4,18	4,06	4,12	Baik
Beban Kerja (X_3)	4,06	3,84	3,94	Baik
Turnover Intention (Y)	4,18	4,06	4,13	Tinggi

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor tertinggi variabel kompensasi sebesar 4,15 terdapat pada gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan selama ini dan perusahaan telah memberikan tunjangan untuk memotivasi kerja. Serta rata – rata skor terendah variabel kompensasi sebesar 3,87 terdapat pada menerima pemberian insentif berdasarkan capaian. Dan rata – rata skor variabel kompensasi secara keseluruhan sebesar 4,03 hal ini berarti kompensasi di perusahaan secara keseluruhan dinilai setuju oleh karyawan.

Analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja menunjukkan skor tertinggi sebesar 4,18 terdapat pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan untuk hidup layak. Serta rata – rata skor terendah variabel motivasi kerja sebesar 4,06 terdapat pada perusahaan telah memfasilitasi karyawan dengan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. Dan rata – rata skor variabel motivasi kerja secara keseluruhan sebesar 4,12 hal ini berarti motivasi kerja di perusahaan secara keseluruhan dinilai setuju oleh karyawan.

Pada variabel beban kerja, skor tertinggi sebesar 4,06 yaitu kondisi pekerjaan sekarang membuat terbebani. Serta rata – rata skor terendah variabel lingkungan kerja sebesar 3,84 yaitu target yang ditentukan dapat membuat terbebani. Dan rata – rata skor variabel beban kerja secara keseluruhan sebesar 3,94 hal ini berarti beban kerja di perusahaan secara keseluruhan dinilai setuju oleh karyawan.

Hasil analisis deskriptif *turnover intention*, memberikan hasil skor tertinggi variabel *turnover intention* sebesar 4,18 terdapat pada keinginan untuk mencari profesi yang baru. Serta rata – rata skor terendah variabel kinerja karyawan sebesar 4,06 terdapat pada keinginan untuk mencari pekerjaan baru dengan profesi yang sama. Dan rata – rata skor variabel kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 4,13 hal ini berarti *turnover intention* di perusahaan secara keseluruhan dinilai tinggi oleh karyawan.

Uji Pendahuluan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
$X_{1,1}$	0,804	Valid
$X_{1,2}$	0,808	Valid
$X_{1,3}$	0,822	Valid
$X_{1,4}$	0,693	Valid
$X_{2,1}$	0,673	Valid
$X_{2,2}$	0,622	Valid
$X_{2,3}$	0,857	Valid
$X_{2,4}$	0,696	Valid
$X_{2,5}$	0,857	Valid
$X_{3,1}$	0,752	Valid
$X_{3,2}$	0,786	Valid
$X_{3,3}$	0,800	Valid
$X_{3,4}$	0,744	Valid
$Y_{,1}$	0,819	Valid
$Y_{,2}$	0,777	Valid
$Y_{,3}$	0,713	Valid

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, beban kerja dan *turnover intention* dimana setiap variabel memiliki nilai *corrected item – total correlation* > 0,30. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,785	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,799	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0,771	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,649	Reliabel

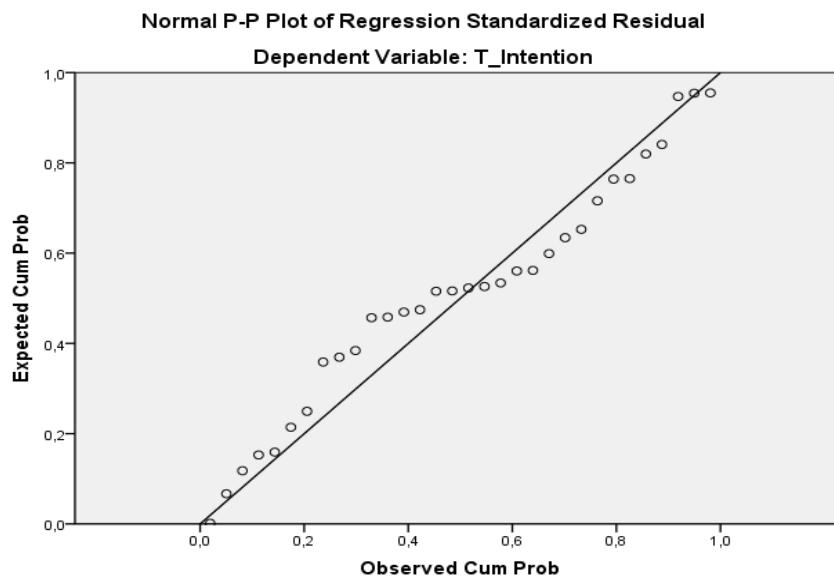
Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, beban kerja dan *turnover intention* dimana setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau uji *one sample kolmogorov Smirnov* dengan nilai $KSZ > 0,05$.



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Dapat dilihat hasil pengujian pada Gambar 2 bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Yang artinya variabel dalam instrumen penelitian ini normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Instrumen Penelitian

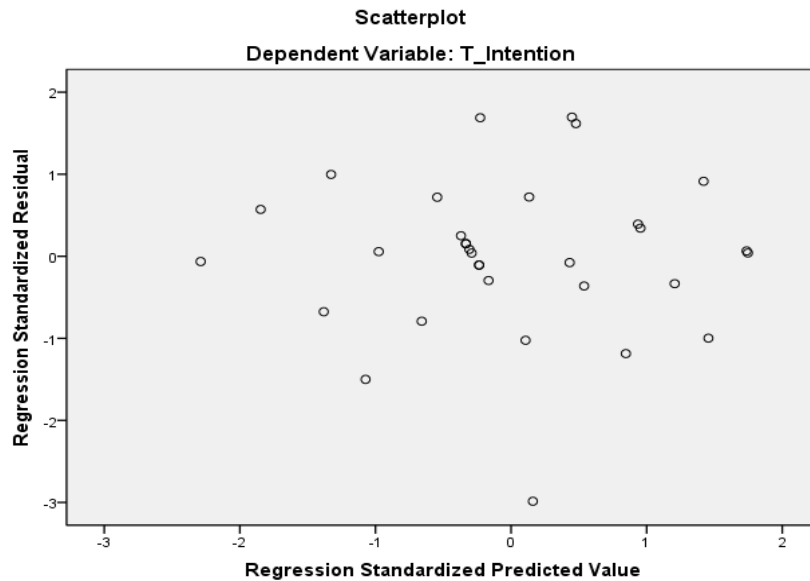
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sign	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1,076	0,197	Normal
Motivasi Kerja (X_2)	0,836	0,486	Normal
Beban Kerja (X_3)	1,207	0,108	Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,934	0,348	Normal

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja dan *turnover intention* memiliki nilai KSZ dan *Asymp. Sig.* > 0,05. Sehingga dilihat dari grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* dan tabel uji *one sample kolmogorov Smirnov*, berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini normal.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas, dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolc	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,779	1,284	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,843	1,186	Tidak terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja (X_3)	0,912	1,096	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari Tabel 6 terlihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara data dalam variabel pengamatan.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	0,888	0,876	0,55020	2,066

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari Tabel 7 terlihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,066 atau lebih besar dari nilai dU sebesar 1.6505 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari Tabel 8. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,136	1,351	
X1	-0,052	0,051	-0,073
X2	0,597	0,042	0,968
X3	-0,014	0,053	-0,017

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1,136 - 0,052X_1 + 0,597X_2 - 0,014X_3$$

Persamaan regresi tersebut diperoleh nilai constant sebesar 1,136 yang berarti bahwa apabila ketiga faktor dalam penelitian tidak memiliki pengaruh.

Nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar -0,052 nilai negatif yang didapatkan memperlihatkan setiap adanya penurunan satu satuan terhadap kompensasi (X_1), maka akan mampu meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,052 (Y), dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0,597, nilai positif yang dapat memperlihatkan setiap adanya peningkatan terhadap motivasi kerja (X_2), bila naik satu satuan maka akan mampu meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,597 (Y), dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien beban kerja (X_3) sebesar -0,014, nilai negatif yang didapat memperlihatkan setiap adanya penurunan terhadap beban kerja (X_3), bila turun satu satuan maka akan mampu meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,014 (Y), dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Model

Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumatera Inti Seluler maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F.

Tabel 9. Uji Model (uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel		Ket
1 Regression	67,243	3	22.414	74,043	2,93	.000 ^a	Berpengaruh dan Signifikan
Residual	8,476	28	0,303				
Total	75,719	31					

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil pengujian secara simultan seperti yang terlihat pada Tabel 9, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 74,043 lebih besar dari nilai F_{tabel} adalah 2,93 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima yang berarti secara bersama – sama kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilai $Rsquare$ mendekati satu maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	0,888	0,876	0,55020

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil pengolahan data di Tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*AdjustedR square*) yang diperoleh sebesar 0,876. Hal ini berarti 87,6% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 12,4% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (standar operasional prosedur, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 11. Uji Signifikan Secara Parsial

	Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,841		0,408	
	X1	-1,021		0,316	Tidak Berpengaruh dan tidak Signifikan
	X2	14,058	2,04841	0,000	Berpengaruh dan Signifikan
	X3	-0,256		0,800	Tidak Berpengaruh dan tidak Signifikan

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari Tabel 11 di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi -1,021 lebih kecil dari t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,0316 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 14,058 lebih kecil dari t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja -0,256 lebih kecil dari t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,0800 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan nilai t_{hitung} -1,021 lebih kecil dari t_{tabel} 2,04841 atau nilai signifikan 0,316 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti semakin rendah Kompensasi yang diterima maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan. Tidak berpengaruhnya hasil penelitian diasumsikan berdasarkan hasil deskriptif rata-rata menunjukkan komentar sangat tinggi atau sangat baik, artinya insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat bagus. Namun masih ada niat *turnover* dari karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam, yang menunjukkan bahwa Kompensasi juga bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dianggap sangat penting oleh responden dalam memenuhi *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan nilai t_{hitung} 14,058 lebih kecil dari t_{tabel} 2,04841 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diterima maka semakin rendah *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang dinilai Setuju bagi responden dalam keputusan *Turnover Intention*. Tanggapan responden berdasarkan variabel Motivasi Kerja yang memiliki tanggapan paling tinggi adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan untuk hidup layak dan tanggapan responden yang memiliki tanggapan paling rendah adalah perusahaan telah memfasilitasi karyawan dengan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. Motivasi Kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti memfasilitasi karyawan dengan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan saat berada di perusahaan sehingga akan meminimalkan terjadinya *turnover intention*.

Begitu juga dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel beban kerja yang menunjukkan nilai t_{hitung} -,256 lebih kecil dari t_{tabel} 2,04841 atau nilai signifikan 0,800 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti semakin rendah Beban Kerja yang diterima maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan. Tidak berpengaruhnya hasil penelitian diasumsikan berdasarkan hasil deskriptif rata-rata menunjukkan komentar sangat tinggi atau sangat baik, artinya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat bagus. Namun masih ada niat *turnover* dari karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Irvianti dan Verina yang menunjukkan bahwa Beban Kerja juga bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. Dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh yang negatif sehingga apabila variabel kompensasi semakin lemah maka *turnover intention* di PT. Sumatera Inti Seluler juga akan semakin menurun.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. Dalam penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel motivasi kerja semakin kuat maka *turnover intention* di PT. Sumatera Inti Seluler juga akan semakin meningkat.

Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. Dalam penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh yang negatif sehingga apabila variabel beban kerja semakin lemah maka *turnover intention* di PT. Sumatera Inti Seluler juga akan semakin menurun.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah sebagai masukan untuk mencegah meningkat atau meningkatnya *turnover* yang merugikan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem kompensasi, karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Perusahaan harus mempertahankan sistem kompensasi tanpa diskriminasi dalam hal apapun, kompensasi yang sesuai dengan masa kerja dan pemberian bonus yang menarik. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan kepuasan dan komitmen kerja melalui kompensasi sehingga *turnover intention* akan menurun.

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti mengetahui apa harapan dari karyawan yang paling dibutuhkan saat berada di perusahaan sehingga akan meminimalkan terjadinya *turnover intention*.

Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat, tidak memberikan tambahan pekerjaan di luar waktu jam kerja, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan.

Bagi Akademisi untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan sertai sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama. Penelitian pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi *turnover intention* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi *turnover intention* sebesar 12,4%.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambarwati, Diah. (2014). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Karyawan IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ambarwati, F.R, Nasution, N. (2012). *Buku Pintar Asuhan Keperawatan Kesehata Jiwa*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Anshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. (2013). *Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi HRD PT. Indosat, Tbk*. Thesis Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang, Sunyoto. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress.
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution S. (2001). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L.Mathis, John H.Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodly, I.A. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Buku Online, <http://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Varshney, Deepanjana. (2014). *Impact of Self-Concept on Turnover Intention: An Empirical Study*. American International Journal of Contemporary Research. Vol. 4, Num. 10. pp 87-96.