

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era perkembangan teknologi dan digitalisasi pada saat ini para sumber daya manusia pada masa sekarang diharapkan mampu untuk memberikan suatu hal yang berbeda terhadap perusahaannya dalam hal ini dengan memiliki kompetensi, kemampuan secara intelektual pemahaman serta teknis pada proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya hal tersebut maka perusahaan akan sangat terbantu serta mampu bertahan menghadapi tantangan yang datang baik secara internal dan eksternal dengan para sumber daya manusia yang dimiliki saat ini (Rohman & Surianto, 2024).

Banyaknya para pekerja yang tidak mampu menyesuaikan pola kerja serta keadaan lingkungan kerja menjadi penyebab ketidaknyamanan sumber daya manusia sehingga menyebabkan terjadinya *Turnover* pada perusahaan dengan berbagai faktor yang ada seperti pola kepemimpinan pada perusahaan, kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, serta beban kerja yang berat untuk menjadi tanggung jawab bagi para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Para sumber daya manusia harus mampu melaksanakan kewajiban kerja yang telah ditentukan sesuai dengan *jobdesc*-nya masing-masing untuk meminimalisir terjadi *Turnover Intention* pada para sumber daya manusia (Hia & Adam, 2024).

Keluar masuknya para pekerja pada suatu perusahaan menjadi nilai minus jika tidak mampu diminimalisir sehingga akan menyebabkan ketidakstabilan pada lingkungan perusahaan dan pastinya akan berdampak pada penurunan capaian target kerja yang sudah direncanakan sebelumnya. *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* merupakan keluar atau berhentinya karyawan dari perusahaan disebabkan berbagai alasan yang menjadi sikap serta perasaan atas ketidaknyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut (Suganda et al., 2023).

PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS) adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Perusahaan ini terlibat dalam pengelolaan lahan perkebunan kelapa sawit yang sebagian berada di wilayah transmigrasi, khususnya Desa Pasir Indah dan Desa Muara Dilam yang memiliki jumlah karyawan 111 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pra riset dengan HRD Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS) menyatakan bahwa untuk lima tahun belakang PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS) mengalami peningkatan jumlah karyawan yang melakukan *Turnover Intention*. Jumlah karyawan yang melakukan *Turnover Intention* tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1.1. Karyawan Yang Melakukan *Turnover Intention*

NO	TAHUN	OUT	IN
1	2020	9	4
2	2021	12	7
3	2022	11	9
4	2023	14	14
5	2024	19	17
Total		65	51

Sumber: PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS)

Tabel tersebut memberikan gambaran mengenai dinamika jumlah karyawan yang keluar (*out*) dan masuk (*in*) pada PT Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS) selama periode 2020 hingga 2024. Data ini menunjukkan fluktuasi dan tren pergerakan tenaga kerja yang penting untuk dianalisis terkait kestabilan dan perencanaan SDM perusahaan.

Pada tahun 2020, tercatat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 9 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk relatif lebih sedikit yaitu 4 orang. Hal ini menandakan bahwa pada awal periode, perusahaan mengalami defisit tenaga kerja yang mulai keluar tanpa diimbangi jumlah penggantinya secara optimal. Memasuki tahun 2021, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang keluar menjadi 12 orang, dan jumlah karyawan masuk juga naik menjadi 7 orang. Kenaikan ini menunjukkan bahwa *Turnover* mulai meningkat, tetapi perusahaan mulai berusaha melakukan rekrutmen guna menggantikan tenaga kerja yang keluar. Pada tahun 2022, terjadi sedikit penurunan jumlah karyawan keluar menjadi 11 orang, sementara jumlah karyawan masuk mengalami peningkatan lebih signifikan menjadi 9 orang. Kondisi ini mengindikasikan

adanya perbaikan dalam pengisian tenaga kerja, walaupun jumlah pegawai yang keluar masih cukup tinggi.

Tahun 2023 memperlihatkan perubahan yang lebih seimbang, dimana jumlah karyawan keluar dan masuk sama-sama meningkat hingga 14 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mulai melakukan adaptasi lebih baik terhadap perputaran tenaga kerja, sehingga mampu mengimbangi tingkat keluar masuk karyawan. Pada tahun terakhir dalam periode pengamatan, yaitu 2024, tercatat angka tertinggi dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 19 orang dan yang masuk sebanyak 17 orang. Meskipun jumlah karyawan yang masuk hampir menyamai yang keluar, angka *Turnover* yang cukup tinggi tetap menjadi perhatian perusahaan karena berpotensi menimbulkan ketidakstabilan dalam operasional.

Secara keseluruhan selama lima tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar mencapai 65 orang, sementara jumlah yang masuk hanya 51 orang. Perbedaan ini menunjukkan adanya tekanan *Turnover* yang cukup besar di PT SAMS. Perusahaan perlu mengambil langkah strategis, seperti meningkatkan kepuasan kerja, perbaikan sistem kompensasi, dan pengembangan karir untuk menekan angka *Turnover* agar tidak mengganggu kelangsungan dan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil wawancara pra riset dengan beberapa karyawan yang sudah keluar alasan mengapa karyawan melakukan *Turnover Intention* dikarenakan beberapa alasan. Alasan tersebut yaitu adanya ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti disiplin kerja, kompensasi, dan

kepemimpinan yang diterima di tempat kerja. Ketika disiplin kerja dirasakan terlalu ketat atau tidak adil, karyawan bisa merasa tertekan dan cenderung ingin meninggalkan pekerjaan. Selain itu, kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja juga menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk berniat keluar.

Hasil wawancara pra-riset dengan karyawan yang sudah keluar mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* karyawan dipicu oleh ketidakpuasan terhadap disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Ketidakpuasan ini menyebabkan karyawan memilih keluar dari perusahaan sawit yang berlokasi di Rokan Hulu, Riau. Penjelasan berikut merinci temuan tersebut berdasarkan wawancara. Disiplin kerja yang terlalu ketat atau tidak adil membuat karyawan merasa tertekan, sehingga meningkatkan niat untuk keluar. Dalam konteks perusahaan sawit, beban kerja tinggi tanpa dukungan fasilitas sering dirasakan sebagai paksaan. Hal ini memperburuk persepsi ketidakadilan dalam penegakan aturan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja menjadi faktor utama turnover. Wawancara menunjukkan premi dan gaji turun akibat faktor eksternal seperti penurunan produksi, meski bukan kesalahan karyawan. Studi umum mengonfirmasi kompensasi rendah berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepemimpinan yang kurang responsif terhadap keluhan, seperti mandor yang tidak memperbaiki jalan kebun atau sarana kerja, menambah ketidakpuasan. Karyawan merasa manajemen membebani risiko produksi kepada mereka tanpa solusi, yang mendorong niat keluar. Penelitian terkait menyoroti gaya kepemimpinan buruk sebagai

pendorong *turnover* di industri serupa.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengelolaan terhadap pegawai dengan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Soejono dalam Josiah & Josiah, 2021: 12-13). Penegakan tata tertib perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam praktiknya, masih banyak karyawan yang mengabaikan prosedur sehingga dapat menyulitkan pengawas untuk mengkoordinir kegiatan operasional dan menciptakan suasana bekerja yang kurang kondusif. Maka dari itu, perlu adanya penegakan sanksi yang tegas untuk menjaga ketertiban.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi *Turnover* karena disiplin mencerminkan seberapa baik karyawan mematuhi aturan, standar kerja, dan etika perusahaan. Disiplin yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, tepat waktu, dan sesuai prosedur, meningkatkan kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab. Sebaliknya, jika disiplin karyawan rendah, mereka lebih mungkin mengalami stres, rasa tidak puas, dan hubungan yang kurang harmonis dengan manajemen, yang dapat meningkatkan niat untuk keluar atau *Turnover Intention* (Agustini, 2024).

Hasil wawancara mengenai masalah disiplin kerja di PT Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS) menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu tantangan yang mempengaruhi kinerja dan stabilitas tenaga kerja perusahaan. HRD mengungkapkan bahwa beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menjaga kedisiplinan, terutama terkait ketepatan waktu

kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja yang menurun dan menciptakan rasa tidak harmonis dalam tim. Selain itu, HRD juga menyebutkan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan berkontribusi terhadap meningkatnya *Turnover Intention*, karena karyawan yang tidak disiplin cenderung merasa kurang puas dengan lingkungan kerja dan kurang terikat secara emosional dengan perusahaan. Perusahaan telah berupaya menerapkan berbagai kebijakan disiplin seperti pengawasan ketat absensi, pelatihan ulang SOP, dan pemberian sanksi bagi pelanggaran disiplin untuk memperbaiki situasi. Namun, tantangan yang ada masih harus diatasi dengan pendekatan yang lebih humanis dan program motivasi agar karyawan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan secara sukarela. Dengan meningkatkan disiplin kerja, PT SAMS berharap dapat menekan angka *Turnover* dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif serta produktif.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kompensasi. Kompensasi ialah suatu hal penting dalam menjalankan aktivitas pekerjaan bagi para karyawan untuk tetap memberikan sesuatu yang terbaik bagi capaian bersama secara positif untuk memberikan kestabilan bagi perkembangan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Sutrisno (2022) Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu. Kompensasi mempengaruhi *Turnover* karena berperan sebagai salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap adil, memadai, dan sesuai dengan kontribusi serta kebutuhan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja meningkat dan niat untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) menurun. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap rendah atau tidak sesuai, karyawan akan merasa tidak dihargai dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan penghargaan lebih baik.

Hasil wawancara dengan HRD PT Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS) mengenai masalah kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan. HRD menyampaikan bahwa selama ini pemberian gaji dan tunjangan sudah sesuai dengan sistem yang berlaku di perusahaan, namun tetap ada tantangan dalam memenuhi harapan karyawan terkait besaran dan keadilan kompensasi. Beberapa karyawan merasa bahwa kenaikan gaji tahunan belum memadai dan tunjangan tambahan seperti transportasi dan makan tidak dirasakan merata oleh seluruh karyawan. Selain itu, sistem penilaian dan transparansi dalam menentukan kompensasi juga dinilai kurang optimal, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan (Agustini, 2024).

HRD juga mengakui adanya tantangan dalam memberikan insentif dan bonus yang konsisten sehingga memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini dapat memicu *Turnover Intention* karena karyawan merasa bahwa balas jasa yang diterima belum seimbang dengan beban dan kontribusi kerja mereka. Namun, perusahaan berupaya menanggapi keluhan dan melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan kompensasi agar lebih

adil dan mampu mempertahankan karyawan berkualitas (Nuraldy et al., 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kepemimpinan. Kepemimpinan ialah salah satu aspek penting sebagai pendorong para karyawan dalam melaksanakan proses kerja yang efektif, ideal, tepat, dan praktis maka dengan adanya dorongan support yang diberikan oleh pemimpin akan memberikan energi tambahan bagi para sumber daya manusia dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2022) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk dapat melakukan sesuatu agar mampu dicapai hasil sesuai yang diharapkan.

Kepemimpinan mempengaruhi *Turnover* karena gaya dan kualitas kepemimpinan sangat menentukan tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepemimpinan yang efektif, transparan, dan komunikatif mampu membangun hubungan positif antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan mendapatkan dukungan dalam pekerjaannya. Hal ini menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) (Anisa et al., 2023).

Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk seperti kurangnya komunikasi, kurangnya dukungan, ketidakadilan, atau gaya otoriter dapat menimbulkan ketidakpuasan, stres, dan perasaan tidak dihargai di kalangan karyawan. Kondisi ini meningkatkan risiko terjadinya *Turnover* karena karyawan mencari peluang kerja lain yang dirasa memberikan lingkungan kerja lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik memiliki pengaruh

negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin baik kepemimpinan, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. (Nuraldy et al., 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS), masalah kepemimpinan yang dihadapi perusahaan meliputi beberapa hal utama. Pertama, terdapat permasalahan terkait komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan, sehingga tujuan dan arahan kerja tidak tersampaikan dengan jelas. Kedua, kurangnya akuntabilitas dari pimpinan dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan, yang menyebabkan pelaksanaan rencana kerja tidak konsisten dan berdampak pada hasil yang tidak optimal. Selain itu, HRD juga menyampaikan bahwa ada kesulitan dalam melakukan pengambilan keputusan tegas, terutama terkait dengan pemberhentian karyawan yang tidak perform, yang seringkali ditunda karena faktor hubungan pribadi atau kekhawatiran akan dampak sosial di lingkungan kerja. Hal ini menyebabkan berlanjutnya karyawan yang kurang produktif dalam tim.

Masalah lain yang muncul adalah ketidaksesuaian penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan potensi masing-masing, yang berakibat pada pekerjaan yang terhambat dan penurunan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang kurang adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan karyawan juga disebut berkontribusi pada munculnya konflik internal dan menurunnya semangat kerja.

Secara keseluruhan, HRD menilai bahwa peningkatan disiplin dalam melaksanakan rencana kerja, komunikasi lebih terbuka dan efektif, serta pengembangan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan menjadi kunci penting

untuk mengatasi masalah kepemimpinan di perusahaan. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi konflik, dan memperkuat loyalitas tenaga kerja.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena tingginya tingkat *Turnover* karyawan merupakan masalah serius yang memberikan dampak langsung dan signifikan pada berbagai aspek operasional dan keberlangsungan perusahaan. Pertama, *Turnover* yang tinggi menyebabkan perusahaan mengalami kerugian finansial yang cukup besar. Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan orientasi karyawan baru memerlukan biaya dan waktu yang tidak sedikit. Biaya ini menjadi beban tambahan yang mengurangi efisiensi anggaran perusahaan.

Kedua, tingkat *Turnover* yang tinggi menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Karyawan baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dan mencapai tingkat produktivitas yang sama dengan karyawan yang keluar. Selama masa transisi ini, beban kerja dapat meningkat pada anggota tim yang tersisa, yang berpotensi memicu stres dan kelelahan sehingga berisiko menimbulkan *Turnover* lanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian (Syaikhur Rohman,2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Hasil penelitian (Kirenius Hia,2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), Komunikasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil penelitian

(Hady Suganda,2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat pergantian kerja di Sarong Goyor UMKM di Kabupaten Pematang Jaya. Stres kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap niat pergantian kerja. Namun, gaya kepemimpinan memengaruhi niat pergantian kerja, yang dimediasi oleh stres kerja. Kompensasi juga berpengaruh terhadap niat pergantian kerja, yang dimediasi oleh stres kerja. Terakhir, lingkungan kerja memengaruhi niat pergantian kerja, yang dimediasi oleh stres kerja.

Berdasarkan adanya kesenjangan penelitian atau perbedaan hasil dari beberapa studi sebelumnya serta masalah yang muncul, peneliti merasa sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS) Kecamatan Kunto Darussalam)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar yang telah dijelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)?

4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perryataan masalah yang sudah di jelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen dan perilaku organisasi, terutama dalam

memahami bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. Penelitian ini memperluas wawasan tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menyediakan landasan konseptual serta empiris bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini dapat memperkuat teori-teori kepemimpinan transformasional dan manajemen kompensasi dalam konteks pengurangan *Turnover*, serta mengidentifikasi peran variabel intervening seperti stres kerja atau kejenuhan kerja yang akan memperkaya literatur akademis.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan acuan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengurangi *Turnover* karyawan. Hasil penelitian ini memberikan insight bagi pimpinan perusahaan guna meningkatkan gaya kepemimpinan, memperbaiki sistem kompensasi, dan menerapkan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Implementasi rekomendasi berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengurangi biaya-biaya terkait *Turnover*, meningkatkan produktivitas, stabilitas organisasi, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

1.5 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan (Hafis Laksmna Nuraldy, 2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Citra Betawi Di Cilandak

Jakarta Selatan” sedangkan penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS) Kecamatan Kunto Darussalam)”.

Penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian Karyawan Pada Pt. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian yaitu Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS) Kecamatan Kunto Darussalam.

Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan variabel dependen *Turnover Intention* (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Dan Kepemimpinan (X3) dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y)

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam memudahkan pemahaman tentang bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, diuraikan dalam bab-bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan-batasan dalam penelitian, keunikan atau originalitas studi, serta susunan atau sistematika penulisan. Bagian latar belakang menjelaskan konteks dan alasan dilakukannya penelitian, sedangkan rumusan masalah memaparkan pertanyaan-pertanyaan utama yang akan dijawab. Tujuan penelitian menjelaskan sasaran yang ingin

dicapai, sementara manfaat penelitian menggambarkan kontribusi teoretis dan praktis. Batasan masalah menetapkan ruang lingkup penelitian agar fokus dan terarah. Originalitas menguraikan aspek kebaruan atau keunikan penelitian ini dibandingkan studi sebelumnya. Terakhir, sistematika penulisan menyajikan struktur keseluruhan dokumen secara sistematis untuk memudahkan pemahaman.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi landasan utama penelitian terkait permasalahan yang diangkat. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian-penelitian relevan yang dijadikan referensi oleh penulis, serta menyajikan kerangka pemikiran yang menggambarkan alur logika hubungan antar variabel dalam penelitian. Selanjutnya, bab ini memuat hipotesis penelitian sebagai pernyataan sementara yang akan diuji kebenarannya selama proses penelitian berlangsung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai berbagai aspek penting dalam metodologi penelitian, termasuk objek penelitian yang menjadi fokus studi, jenis penelitian yang digunakan, serta populasi dan sampel yang menjadi subjek penelitian. Selain itu, bab ini juga membahas tentang jenis data dan sumber data yang diambil, prosedur atau teknik pengumpulan data yang dipakai, teknik yang digunakan untuk menganalisis data, serta jadwal pelaksanaan penelitian secara terperinci. Semua komponen ini disusun secara sistematis untuk memastikan bahwa proses penelitian dapat berjalan

dengan terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

Didalam bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, analisis data penelitian, menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan apa yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian dan menjelaskan saran apa yang dapat direkomendasikan atas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Soejono dalam Josiah & Josiah (2021) menjelaskan bahwa disiplin adalah bentuk pengelolaan terhadap pegawai dengan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja yaitu media komunikasi antar manajer dengan karyawan agar karyawan tersebut bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk taat terhadap peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku. Menurut Surajiyo et al., dalam IJCSE (*International Journal of Community Service & Engagement*) (2021) definisi disiplin kerja yaitu: *Work discipline is a condition that affects or encourages employees to act and carry out activities in accordance with determined norms or rules* (Rohman & Surianto, 2024).

Menurut Nitisemito dalam Kolompoy (2019) disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan masalah kehadiran tepat waktu di tempat kerja akan tetapi berkaitan dengan sebuah sikap, perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan uraian di atas, maka Peneliti memperoleh pemahaman mengenai definisi disiplin kerja yaitu upaya untuk membentuk kesediaan karyawan dalam bentuk suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam perusahaan dan norma social yang berlaku.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2020) menyatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah:

1. Untuk mengoptimalkan efisiensi dengan cara meminimalisir pemborosan energi dan waktu
2. Membuat pekerja menjadi lebih hati-hati untuk mencegah kerusakan, kehilangan harta benda, perlengkapan kerja, peralatan dan mesin,
3. Mengurangi tingkat kesalahan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan
4. Mengoptimalkan waktu kerja
5. Mencegah ketidaktaatan dan mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dikarenakan salah pengertian dan salah penafsiran

Selain itu, Sutrisno (2020) juga menyatakan manfaat disiplin kerja dapat diperoleh bagi organisasi dan karyawan.

- 1) Bagi organisasi, disiplin kerja bermanfaat untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal
- 2) Bagi karyawan, disiplin kerja memiliki manfaat menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga akan menambah semangat dalam bekerja

2.1.1.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Prihantoro (2019) terdapat dua jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu:

1) Disiplin Preventif.

Jenis disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar menaati berbagai ketentuan yang berlaku dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Yaitu sebuah upaya pencegahan agar pegawai tidak berperilaku negatif dengan memberikan penjelasan mengenai pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi.

2) Disiplin Progresif.

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Dengan tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengoreksi tindakannya sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius ditetapkan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

1. Faktor pendukung disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2020) faktor pendukung yang memengaruhi disiplin kerja pegawai ialah sebagai berikut:

a) Pemberian kompensasi yang memadai

Seorang karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila karyawan tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan pekerjaan yang ia berikan bagi perusahaan

b) Keteladanan pemimpin

Seluruh karyawan akan selalu memperhatikan pemimpinnya karena pimpinan dalam suatu perusahaan dijadikan sebagai panutan. Oleh sebab itu, apabila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan maka ia harus memberi teladan yang baik agar diikuti dengan baik oleh karyawannya.

c) Peraturan yang jelas dan pasti

Dalam penegakan disiplin perlu dibuat aturan tertulis sebagai pegangan bersama. Apabila peraturan dibuat secara jelas dan diinformasikan para karyawan akan mampu disiplin.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat karyawan melakukan pelanggaran maka perlu keberanian dari seorang pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai sanksi yang ada, maka karyawan lain akan merasa terlindungi dan berkomitmen untuk tidak melakukan kesalahan yang sama.

2. Faktor penghambat disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2020) faktor yang menghambat disiplin kerja pegawai ialah sebagai berikut:

a) Kurangnya pengawasan

Tanpa adanya pengawasan, seorang karyawan akan merasa bebas dan cenderung lalai dalam pekerjaan. Maka dari itu, diperlukan pengawasan agar pelaksanaan pekerjaan dapat terkendali.

b) Budaya kerja yang buruk

Dalam penegakan disiplin kerja, budaya kerja juga memiliki peran penting. Apabila tidak diciptakan budaya kerja yang mendukung kebiasaan positif untuk penegakan disiplin maka karyawan cenderung mengikuti budaya kerja yang ada sekalipun budaya tersebut buruk.

2.1.1.5 Indikator disiplin kerja

Menurut Hariani (2023) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu: Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan selalu datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan, tidak terlambat, serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Mereka tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu menghargai waktu, baik waktu pribadi maupun waktu kolega atau atasan.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: Karyawan yang disiplin akan menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur yang berlaku, merawat fasilitas kantor, dan menjaga kebersihan serta keamanan peralatan yang digunakan. Mereka tidak akan merusak atau menyalahgunakan fasilitas kantor, sehingga alat-alat tetap berfungsi dengan baik dan mendukung produktivitas kerja.
3. Tanggung jawab yang tinggi: Karyawan yang disiplin akan selalu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mereka melaksanakan tugas dengan serius, mengakui kesalahan jika terjadi, dan tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang mereka buat. Sikap

ini menunjukkan komitmen dan integritas dalam menjalankan kewajiban sebagai karyawan.

4. Ketaatan terhadap peraturan kantor: Karyawan yang disiplin akan selalu mematuhi semua peraturan, aturan, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Mereka tidak melakukan pelanggaran terhadap kebijakan yang telah ditetapkan, serta menjaga etika dan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi. Ketaatan ini menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan kondusif bagi semua pihak.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian kompensasi

Menurut Jiwantoro (2021) Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan (Saydam, 2022). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi (Hamali, 2022). Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji

atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya (Agustini, 2024).

Menurut Hasibuan (2022) Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wibowo (2022) ompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Jufrizen, 2021).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2022), terdapat beberapa faktor –faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada

karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2022) mengkategorikan bahwa indikator dari kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Upah dan gaji

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

2. Insentif

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

3. Tunjangan

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

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge (2022) Pemimpin (*leader*) ialah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai

tujuannya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk dapat melakukan sesuatu agar mampu dicapai hasil sesuai yang diharapkan (Sutrisno, 2022). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Nuraldy et al., 2021).

Menurut Siagian (2022) Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis (Thoha, 2021). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Apriyani & Asmalah, 2025).

Menurut Sedarmayanti (2022), kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan pada orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta melakukan aktivitas pekerjaan yang efektif, tepat dan cepat.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Santoso (2021) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan ialah:

1. *Human Relatonship*, pemimpin mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
2. *Comunication Skill*, mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi kepada bawahannya.
3. *Teaching Skill*, pemimpin mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya
4. *Social Skill*, pemimpin mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kesetiaan dan kepercayaan bawahannya
5. *Technical Competent*, pemimpin mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2022) terdapat indikator dari gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut:

- 1) Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang

yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.

- 2) Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
- 3) Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu

2.1.4 *Turnover Intention*

2.1.4.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* merupakan keluar atau berhentinya karyawan dari perusahaan disebabkan berbagai alasan yang menjadi sikap serta perasaan atas ketidaknyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*Turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. (Suganda et al., 2023). *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2022), *Turnover Intention* ialah perputaran proses

dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sehingga tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak.

Menurut Mobley (2021) *Turnover Intention* merupakan suatu kecenderungan atau niat dari karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* ialah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Nuraldy et al., 2021). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Jufrizen (2021) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* ialah niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya yang sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain dengan berbagai faktor penyebab terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa karyawan keluar dari pekerjaan tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rivai (2019) mengklasifikasikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* diantaranya ialah:

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan.

Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kuantitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan suatu kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima

karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja (Azhari Meita Putri et al., 2024).

3. *Punishment*

Punishment yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau *punishment* yang merusak nama baik seorang karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja (Daniel Saruksuk & Hikmah Perkasa, 2023).

4. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu hal penting dalam menjalankan aktivitas pekerjaan bagi para sumber daya manusia sehingga dengan adanya pemimpin yang baik, serta mengerti kondisi lingkungan kerja akan memberikan respon positif pada pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan, dan mampu memberikan gambaran solusi terkait permasalahan yang terjadi untuk diselesaikan dengan tepat. Kepuasan terhadap pemimpin dan variabel variabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor yang menentukan *Turnover* (Apriyani & Asmalah, 2025).

5. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Sedangkan karyawan yang kurang dalam mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

2.1.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2021) adapun indikator dari *Turnover Intention* diantaranya sebagai berikut:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*). Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*). Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan

diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

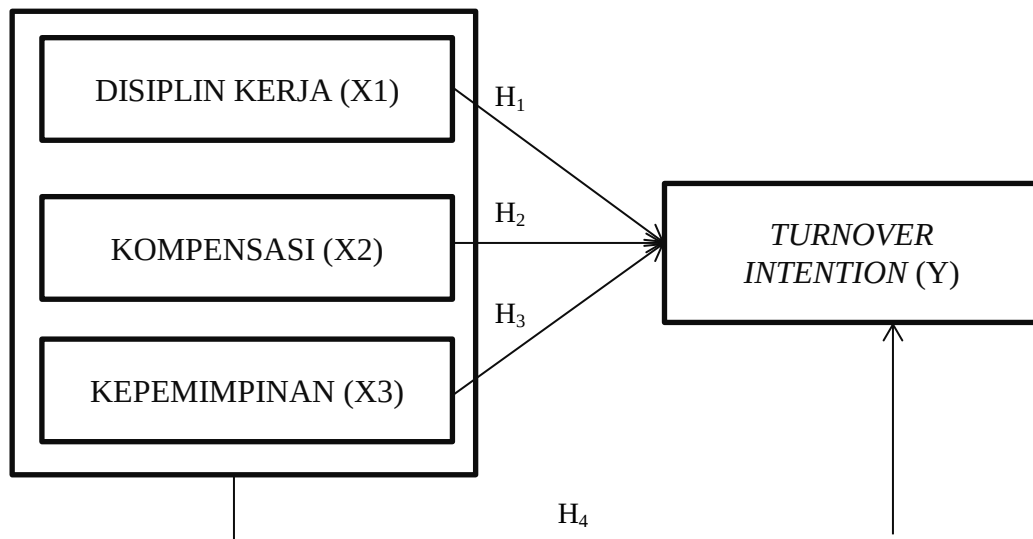
No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1.	Syaikhur Rohman, 2024	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, Keterbatasan dalam penelitian ini ialah penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan divisi bumbu PT. XYZ.
2.	Kirenius Hia 2024	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt. Dipo Internasional Pahala Otomotif	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y). Sedangkan Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X2) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y). Sedangkan

				Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X3) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y). Sedangkan Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X4) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).
3.	Taripar Sembiring 2023	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt. Media Surya Produksi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Disiplin Kerja serta berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap <i>Turnover</i> Kompensasi serta berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
4.	Qurotul Anisa 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia	Kuantitatif	Hasil penelitian ini pada taraf signifikan 0,05% dapat disimpulkan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

		KCP Jember Universitas Jember		<i>Turnover Intention</i> karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Universitas Jember.
5.	Hafis Laksmana Nuraldy 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Pt. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan sebesar 31,8%, uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> karyawan sebesar 30,0%, uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> karyawan dengan persamaan regresi $Y = 47,568 - 0,351X_1 - 0,101X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 32,0%, uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05.

(Sumber : Penelitian Terdahulu)

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena disiplin mencerminkan ketaatan dan kesadaran karyawan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung merasa lebih teratur, terarah, dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka merasa lebih puas dan terikat dengan pekerjaan serta lingkungan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi ini membuat karyawan merasa dihargai dan merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna. (Syaiikhur Rohman, 2024). Dengan kata lain, disiplin kerja membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan keterikatan karyawan, dan menurunkan keinginan untuk pindah

kerja atau resign. Karyawan yang disiplin cenderung merasa lebih puas, terikat, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, sehingga *Turnover Intention* mereka menjadi lebih rendah (Taripar Sembiring 2023).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Syaiikhur Rohman, 2024) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja. Berdasarkan penjelasan serta hasil dari penelitian yang relevan diatas maka dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

2. Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha dan tanggung jawab mereka cenderung merasa dihargai dan puas, sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Sebaliknya, jika kompensasi dirasa tidak memadai atau tidak adil, karyawan akan merasa tidak puas dan lebih mungkin mencari pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi lebih baik (Hafis Laksmna Nuraldy, 2021).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Taripar Sembiring, 2023) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja. Berdasarkan penjelasan serta hasil dari penelitian yang relevan diatas maka dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena gaya dan perilaku pemimpin sangat menentukan suasana kerja serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang baik, tegas, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan membuat karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa aman dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang merasa didukung oleh pemimpin cenderung lebih percaya diri, merasa bahwa pendapat mereka dihargai, dan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini menciptakan rasa keterikatan dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi, sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah (Kirenius Hia, 2024).

Sebaliknya, jika pemimpin bersikap otoriter, tidak adil, atau tidak memberikan dukungan, karyawan cenderung merasa tidak nyaman, stres, dan kehilangan semangat. Karyawan yang merasa tidak didengar atau tidak dihargai akan merasa tidak puas dan lebih mungkin mencari pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang buruk dapat memicu konflik, menurunkan motivasi, dan mengurangi rasa percaya diri, sehingga muncul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Hafis Laksana Nuraldy, 2021).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Qurotul Anisa, 2023) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja. Berdasarkan penjelasan serta hasil dari penelitian yang relevan diatas maka dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

4. Disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

Secara simultan, ketiga faktor ini saling memperkuat satu sama lain. Lingkungan kerja yang disiplin, kompensasi yang memadai, dan kepemimpinan yang baik akan menciptakan rasa kepuasan, keterikatan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga *Turnover Intention* menjadi rendah. Karyawan yang merasa dihargai, aman, dan didukung oleh atasan akan lebih enggan untuk berpindah ke tempat lain, karena mereka merasa bahwa perusahaan memberikan kepastian, penghargaan, dan ruang untuk berkembang. (Qurotul Anisa, 2023).

Berdasarkan penjelasan serta hasil dari penelitian yang relevan diatas maka dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Diduga Disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* kerja pada Karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (SAMS)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer sebagai data penelitian. Lokasi penelitian adalah PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS) di Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 111 karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling random. Random sampling adalah metode pengambilan sampel dari populasi di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, dilakukan secara acak tanpa bias, bertujuan agar sampel representatif dan hasilnya bisa digeneralisasikan ke populasi. Penentuan besarnya

ukuran sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin yaitu : (Siregar, 2021)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

E : Batas toleransi kesalahan (error tolerance) dalam penelitian ini digunakan 5% atau 0,5.

$$n = \frac{111}{1 + 0,2775} = \frac{111}{1,2775} = 86,88$$

Sehingga pada penelitian ini mengambil data dari sampel sejumlah 87 karyawan PT. Sumber Alam Makmur Sentosa (PT SAMS).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka, sehingga data kuantitatif diolah secara statistik. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert berupa daftar pertanyaan (kuesioner/angket) yang digolongkan dalam lima tingkatan (skala likert), selanjutnya dilakukan beberapa uji menggunakan program SPSS versi 24 untuk dapat dianalisa hasilnya. Jenis penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian jenis data kuantitatif.

3.3.2 Sumber Data

Sugiyono dalam Suryani, (2019) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Variabel Disiplin Kerja (X1)	Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja yaitu media komunikasi antar manajer dengan karyawan agar karyawan tersebut bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk taat terhadap peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku.	Menurut Hariani (2023) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap peraturan kantor
2.	Variabel Kompensasi (X2)	Menurut Jiwantoro (2021) Kompensasi didefinisikan sebagai	Menurut Sutrisno (2022)

...Lanjutan Tabel 3.1		setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya	mengategorikan bahwa indikator dari kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu: 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan
3.	Variabel Kepemimpinan (X3)	Menurut Robbins & Judge (2022) Pemimpin (<i>leader</i>) ialah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (<i>leadership</i>) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.	Menurut Sedarmayanti (2022) terdapat indikator dari gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut: 1. Watak dan kepribadian yang terpuji. 2. Memahami kondisi lingkungan. 3. Intelegensi yang tinggi.
4.	Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	Menurut Mobley (2021) <i>Turnover Intention</i> merupakan suatu kecenderungan atau niat dari karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.	Menurut Mobley (2021) adapun indikator dari <i>Turnover Intention</i> diantaranya sebagai berikut: 1. Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>). 2. Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>). 3. Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sugiyono dalam Erdiansyah, 2021). Di dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner (angket) yang akan diserahkan kepada responden secara langsung. Menurut KBBI, responden adalah penjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yaitu antara lain:

Tabel 3. 2. Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Tidak Setuju (STS)	1

1. Jawaban responden sangat setuju (SS) skor 5
2. Jawaban responden setuju (S) skor 4
3. Jawaban responden ragu-ragu (RG) skor 3
4. Jawaban responden tidak setuju (TS) skor 2
5. Jawaban responden sangat tidak setuju (STS) skor 1

3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala likert yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan.

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2021) yaitu “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 3 Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu- Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2021).

Adapun susunan daftar pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Item Pernyataan Disiplin Kerja (X1)

Tabel 3. 4 Item Pernyataan Disiplin Kerja (X1)

Item Pertanyaan	No Item
Ketepatan waktu.	
Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan.	1
Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.	2
Menggunakan peralatan kantor dengan baik	
Saya menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur serta	3

tidak merusaknya.	
Saya merawat peralatan kantor agar tetap dalam kondisi baik.	4
Tanggung jawab yang tinggi	
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.	5
Saya tidak menunda-nunda pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil kerja saya.	6
Ketaatan terhadap peralatan kantor	
Saya selalu mematuhi peraturan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.	7
Saya tidak pernah melanggar peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.	8

2. Item Pernyataan Kompensasi (X2)

Tabel 3. 5 Item Pernyataan Kompensasi (X2)

Item Pertanyaan	No Item
Upah dan gaji	
Saya merasa upah dan gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	9
Saya merasa upah dan gaji saya dibayarkan secara tepat waktu oleh perusahaan.	10
Insetif	
Saya mendapatkan insentif tambahan ketika mencapai target kerja.	11
Saya merasa insentif yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	12
Tunjangan	
Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya sesuai hak saya.	13
Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan membantu kesejahteraan saya.	14

3. Item Pertanyaan Kepemimpinan (X3)

Tabel 3. 6 Item Pernyataan Kepemimpinan (X3)

Item Pertanyaan	No Item
Watak dan kepribadian yang terpuji	
Pemimpin saya memiliki sikap yang terpuji dan dapat menjadi teladan bagi karyawan.	15

Pemimpin saya bersikap adil dan tidak memihak dalam mengambil keputusan.	16
Memahami kondisi lingkungan	
Pemimpin saya memahami situasi dan kebutuhan karyawan di tempat kerja.	17
Pemimpin saya dapat menyesuaikan kebijakan dengan kondisi lingkungan kerja.	18
Intelegensi yang tinggi	
Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang bijak dan tepat.	19
Pemimpin saya memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan cepat dan efektif.	20

4. Item Pertanyaan *Turnover Intention* (Y)

Tabel 3. 7 Item Pernyataan *Turnover Intention* (Y)

Item Pertanyaan	No Item
Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	
Saya sering memikirkan untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini.	21
Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan harapan saya.	22
Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)	
Saya sedang mencari informasi tentang lowongan pekerjaan lain.	23
Saya aktif melamar pekerjaan di tempat lain.	24
Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>):	
Saya berniat untuk mengundurkan diri dari perusahaan dalam waktu dekat.	25
Saya sudah memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain.	26

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan uji instrumen terdiri dari:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas Instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kebenaran suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban

dengan skor total item jawaban.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0.05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk (unsur) variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa adalah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021).

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

3.7.1.3 Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependen* variabel dengan dua atau lebih *independen* variabel yang dapat dinyatakan dengan rumus (Sugiyono, 2021):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat "*Turnover Intention*"

α = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila $X=0$

- β = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Kepemimpinan
- e = Standar error

3.7.2 Pengujian Hipotesis

3.7.2.1 Uji-t

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0.05$.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau signifikan ≤ 0.05

Ho ditolak jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikan ≥ 0.05

3.7.2.2 Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika : $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau signifikan ≤ 0.05

Ho ditolak jika : $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau signifikan ≥ 0.05

3.7.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2021).

Berikut adalah tabel tingkat nilai koefisien determinasi :

Tabel 3. 8 Tingkat Nilai Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0%-19%	Sangat Rendah
20%-39%	Rendah
40%-59%	Sedang
60%-79%	Kuat
80%-100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022).

3.8 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan oleh peneliti sejak oktober 2025 dan di harapkan akan selesai 4 bulan setelah nya, berikut merupakan timeline penyelesaian penelitian :

Tabel 3. 9 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan 1	Bulan 2	Bulan 3	Bulan 4
1	Penyusunan proposal penelitian	✓			
2	Revisi dan seminar proposal		✓		
3	Pengumpulan data dan penyebaran kuesioner		✓		
4	Analisis dan pembahasan hasil penelitian		✓		
5	Penyusunan laporan akhir/skripsi				✓