

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PT. XYZ JAKARTA UTARA**

Oleh:

Nama : Liana Novianti

Nim : 22219027

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen
Konsentrasi Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

Maret 2025

PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. XYZ JAKARTA UTARA

Diajukan Oleh:

Nama : Liana Novianti

Nim : 22219027

Jakarta, 24 Maret 2025

Disetujui Oleh:

Pembimbing



(Kristin Handayani, S.Si., M.M.)

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA 2025

ABSTRAK

Liana Novianti / 22219027 / 2025 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* / Dosen Pembimbing: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Turnover intention karyawan menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia di PT. XYZ Jakarta Utara. data perusahaan periode 2021-2024 menunjukkan fluktuasi angka *turnover intention* yang dapat mempengaruhi stabilitas organisasi. Dengan tujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. XYZ Jakarta Utara.

Dalam penelitian gaya kepemimpinan diukur dengan berbagai faktor seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan emosi. Adapun kompensasi diukur dengan berbagai faktor seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Objek penelitian adalah karyawan PT. XYZ dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. metode kuantitatif, pengambilan sampel *probability sampling*. teknik pengumpulan data dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan menggunakan SPSS 2.6.

Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* di PT. XYZ Jakarta Utara. kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* di PT. XYZ Jakarta Utara.

Pemimpin perusahaan sebaiknya lebih mampu mengelola emosinya dalam berbagai situasi untuk mengembangkan kemampuan empati dan memahami perasaan bawahannya. Selain itu, perlu dilakukan tinjauan berkala terhadap sistem kompensasi yang berlaku, termasuk insentif yang diberikan secara adil berdasarkan kinerja karyawan dan gaji yang sesuai dengan kompetensi, untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, *Turnover Intention*, PT. XYZ Jakarta Utara

ABSTRACT

Liana Novianti / 22219027 / 2025 / *The Effect of Leadership Style and Compensation on Turnover Intention* / Supervisor: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Employee turnover intention is an important issue in human resource management at PT Prima Audio Indonesia North Jakarta. company data for the 2021-2024 period shows fluctuations in turnover intention rates which can affect organizational stability. this study aims to analyze the effect of leadership style and compensation on turnover intention at PT Prima Audio Indonesia North Jakarta.

In research, leadership style is measured by various factors such as decision-making ability, motivating ability, communication ability, ability to control emotions. The compensation is measured by various factors such as wages and salary, incentives, allowances, facilities.

The object of this research is the employees of PT. XYZ Jakarta Utara with 35 respondents. quantitative research method, probability sampling. data collection techniques with questionnaires as a data collection tool using SPSS 2.6.

The results showed that leadership style has a significant and positive effect on turnover intention at PT. XYZ Jakarta Utara. compensation has a significant and positive effect on turnover intention at PT Prima Audio Indonesia.

Company leaders should be better able to manage their emotions in various situations to develop the ability to be empathic and understand the feelings of their subordinates. In addition, it is necessary to conduct a periodic review of the applicable compensation system, including incentives that are given fairly based on employee performance and salaries that are in accordance with competence, to increase employee motivation and commitment to the organization.

Keywords: Leadership Style, Compensation, turnover intention, PT. XYZ Jakarta Utara

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di XYZ Jakarta Utara” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. Dalam proses penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat terselesaikan berkat adanya bimbingan, saran, dan dukungan moral yang sangat berharga. Terutama kepada pihak HRD PT. XYZ Jakarta Utara yang telah memberikan izin dan akses yang diperlukan untuk pelaksanaan penelitian ini. oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kristin Handayani, S.Si., M.M. sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing, memberikan arahan, kritik, serta saran selama proses penyusunan skripsi, hingga penelitian ini dapat diselesaikan.
2. Seluruh jajaran dosen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi. Seluruh karyawan dan staf Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah banyak membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
3. Anggota keluarga tercinta, terutama Mama, yang telah memberikan semangat dan dukungan, baik secara moral serta materi dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Dukungan tanpa henti dari keluarga sangat berarti bagi penulis.

4. Seluruh karyawan dan staf PT. XYZ Jakarta Utara yang telah banyak membantu penulis, memberikan izin, dan akses yang diperlukan untuk pelaksanaan penelitian ini. Bantuan serta kerjasama yang diberikan sangat berharga bagi penulis.

Akhir kata, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif dan bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan, serta memberikan wawasan yang berguna bagi peneliti lain di masa mendatang. Penulis juga mohon maaf atas segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dan sangat mengharapkan masukan serta kritik yang konstruktif untuk perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, Maret 2025

Liana Novianti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Batasan Penelitian	7
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A.Landasan Teoritis	10
1.Sikap Kerja.....	10
2.Gaya Kepemimpinan.....	13
3.Kompensasi	22
4. <i>Turnover intention</i>	27
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Pemikiran	32
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.Hubungan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A.Obyek Penelitian	35
B.Desain Penelitian	35

C.Variabel penelitian.....	37
D.Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E.Teknik Pengumpulan Data.....	42
F.Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Instrumen	44
a. Uji Validitas	44
b.Uji Reliabilitas	44
2. Statistik Deskriptif	44
3. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinearitas	44
c. Uji Heteroskedastisitas	44
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	44
5. Uji Hipotesis.....	50
a. Uji Kesesuaian Model (Uji F)	50
b.Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²)	51
c.Uji Koefisien Signifikan(Uji T).....	51
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	53
A.Hasil Penelitian	53
B.Pembahasan	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	74
A. Simpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN 1.....	80
LAMPIRAN 2.....	85
LAMPIRAN 3.....	88
LAMPIRAN 4.....	97
LAMPIRAN 5.....	100
LAMPIRAN 6.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar <i>Turnover Intention</i> PT.XYZ	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	39
Tabel 3.4 Skala Likert	44
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.5 Usia Responden	60
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden	61
Tabel 4.7 Rata-Rata dan Selang Kepercayaan Gaya Kepemimpinan	62
Tabel 4.8 Rata-Rata dan Selang Kepercayaan Kompensasi	64
Tabel 4.9 Rata-Rata dan Selang Kepercayaan <i>Turnover Intention</i>	65
Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Ganda	67
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedasitas	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Model Kesesuaian (Uji F).....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji R ²	70
Tabel 4.16 Uji T	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	34
Gambar 3.1 Diagram Rentang Skala.....	48
Gambar 4.1 Kantor Pusat PT.XYZ	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. XYZ.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	82
Lampiran 2 Hasil Kuesioner	85
Lampiran 3 Output Olahan Data	88
Lampiran 4 Data Karyawan Resign	97
Lampiran 5 Bukti Turnitin	100
Lampiran 6 kartu Bimbingan	101
Lampiran 7 Bukti Persetujuan Penelitian.....	102