



**PENGARUH *WORKLOAD*, *LEADERSHIP*, KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(PT Mulia Usaha Bersama Kec. Pakisaji Kab. Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh:**

**ALNA AULIA NABILLA**

**NPM. 218.01.081.289**



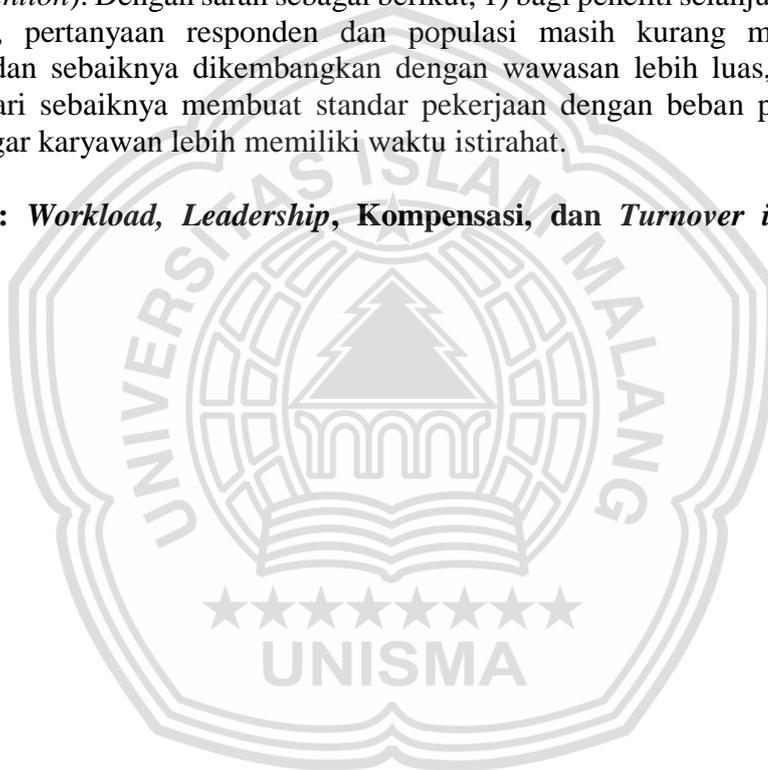
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
2022**

## ABSTRAK

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi mengenai pengawasan SDM pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti *workload*, *leadership*, dan kompensasi dan melakukan penelitian dengan menggunakan metode *explanatory research* pengambilan sampel dengan kuesioner sebagai data primer dengan jumlah populasi 131 responden.

Hasil penelitian ini adalah 1) *Workload* berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*), 2) *Leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*), 3) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*). Dengan saran sebagai berikut, 1) bagi peneliti selanjutnya dari segi variabel, pertanyaan responden dan populasi masih kurang mendalam penelitiannya dan sebaiknya dikembangkan dengan wawasan lebih luas, 2) bagi perusahaan dari sebaiknya membuat standar pekerjaan dengan beban pekerjaan yang sesuai agar karyawan lebih memiliki waktu istirahat.

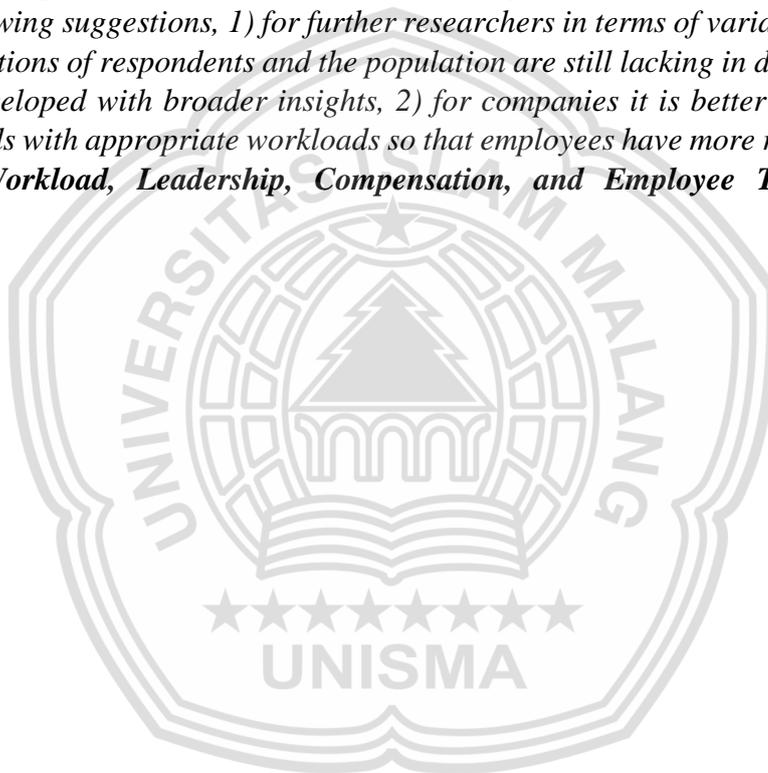
**Kata kunci :** *Workload, Leadership, Kompensasi, dan Turnover intention Karyawan*



## ABSTRACK

*There are several factors that influence the supervision of HR in a company. From this study to describe the factors that influence employee turnover intention such as workload, leadership, and compensation and the compensation received by the employee and conducting research using explanatory research methods sampling with questionnaires as primary data with a population of 131 respondents.*

*The results of this study are 1) Workload has a significant positive effect on the desire to change jobs (Turnover intention), 2) Leadership has an insignificant positive effect on the desire to change jobs (Turnover intention), 3) Compensation has a significant positive effect on the desire to change jobs (Turnover intention). With the following suggestions, 1) for further researchers in terms of variables, the research questions of respondents and the population are still lacking in depth and should be developed with broader insights, 2) for companies it is better to make work standards with appropriate workloads so that employees have more rest time.*  
**Keywords: Workload, Leadership, Compensation, and Employee Turnover intention**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi sekarang ini menyebabkan dunia bisnis menjadi dinamis. Hal tersebut menimbulkan beberapa fenomena yang sering terjadi seperti perubahan lingkungan yang dipicu oleh arus kemajuan dalam teknologi dan ilmu pengetahuan. Perusahaan yang dapat bertahan saat ini ialah perusahaan yang mampu menciptakan kinerja yang baik serta strategi yang berbeda dari para kompetitornya. Strategi yang saat ini banyak diterapkan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia karena merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2012). Menurut (Riana, 2013) Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan beberapa hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia menurut Nurlaila (2014:9) di perusahaan yaitu masalah *Turnover intention* karyawan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Menurut Triaryati (2012:85) kehilangan karyawan akan

menyebabkan perusahaan kembali mengeluarkan biaya rekrutmen, biaya seleksi dan biaya pelatihan serta perusahaan juga akan menghabiskan waktu untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas sama dengan karyawan sebelumnya.

Pada penelitian ini objek penelitian yang dituju adalah karyawan PT Mulia Usaha Bersama atau yang lebih sering dikenal dengan MUB Filters yang telah berdiri pada waktu yang tidak sebentar. Banyak hal yang dapat menjadi penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu perusahaan. Dari penelitian awal yang dilakukan dengan mewawancari kepala divisi HR PT Mulia Usaha Bersama, ditemukan beberapa faktor yang menjadi isu di dalam perusahaan yang besar kemungkinan memberikan pengaruh terhadap turnover yang terjadi. Hal ini memberikan dampak pada perusahaan dalam bentuk waktu, tenaga, dan biaya dalam mencari karyawan baru. Dari beberapa isu tersebut ada tiga hal yang paling mendominasi ketidaknyamanan karyawan, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala divisi, beban kerja yang diterima, dan kompensasi yang diterima karyawan. Perusahaan perlu menyadari bahwa upaya optimalisasi sumber daya manusia berbeda dengan pemanfaatan tenaga manusia secara semena-mena, perusahaan perlu memikirkan usaha-usaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi para karyawan. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa apabila semakin besar perhatian yang diberikan pengelola organisasi dalam menciptakan hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, maka akan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta terciptanya suasana yang lebih menyenangkan sehingga turnover dapat di minimalkan. (Data diolah peneliti, 2021)

Tingginya tingkat *Turnover intention* pada PT. Mulia Usaha Bersama dapat ditunjukkan oleh tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover intention* Karyawan PT. Mulia Usaha Bersama Tahun 2018 s/d 2021**

<b>Divisi Marketing</b>					
<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Masuk</b>	<b>Keluar</b>	<b>Presentase</b>
1	2018	127	7	5	4%
2	2019	129	4	4	3,1%
3	2020	129	5	4	3,1%
4	2021	130	4	3	2,3%

Sumber : Data PT Mulia Usaha Bersama

Dalam presentase yang dapat diamati *Turnover intention* bahwa dalam setiap tahun mulai dari tahun 2018 – 2021 mengalami penurunan yang signifikan dari 4% menuju 2,3% disebabkan kebutuhan akan pekerjaan sangat dibutuhkan dengan disamping pekerjaan sulit didapatkan karyawan yang butuh pekerjaan dengan semakin maraknya Covid-19 untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. terdapat penurunan karyawan karyawan menurut Mobley (2011:156) disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya adalah beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, karena setiap karyawan menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka akan timbul keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya (Tirtaputra, 2017). Perusahaan harus mampu menganalisa dan menentukan beban kerja yang sesuai untuk karyawannya. Hasil analisa tersebut digunakan sebagai tolak ukur dalam pemberian beban kerja karyawan agar tidak terlalu berat dan terlalu ringan (Irwandy, 2017).

Variabel kedua yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* adalah kepemimpinan (leadership). Tercapainya tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah jika ada kerja sama yang baik oleh orang-orang yang terlibat. Kerja sama yang baik membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola organisasi atau perusahaan. Pemimpin perusahaan memiliki tugas yang tidak mudah karena memegang peranan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin juga perlu memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Rasa nyaman karyawan terhadap pemimpin mereka dapat membuat karyawan cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Manal, 2014).

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan atas imbalan balas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Arta dan Ketut (2017) terjadinya tingkat *Turnover intention* yang tinggi dapat disebabkan oleh tidak sesuainya kompensasi yang didapat oleh karyawan di suatu perusahaan, kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kasmir (2017:255) menyatakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan tergolong dalam kategori wajar dan benar maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi *workload*, *leadership*, kompensasi dan *Turnover intention* karyawan?
2. Bagaimana *workload*, *leadership*, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention* karyawan?
3. Bagaimana *workload* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan?
4. Bagaimana *leadership* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan?
5. Bagaimana kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan *workload*, *leadership*, kompensasi dan *Turnover intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan *workload*, *leadership*, dan kompensasi terhadap *Turnover intention*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *workload* terhadap *Turnover intention*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *leadership* terhadap *Turnover intention*.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kompensasi terhadap *Turnover intention*.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat secara teoritis:

##### 1) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca, memperkuat penelitian terdahulu, dan memberikan kontribusi baik pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang manajemen.

##### 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya di bidang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap keinginan berpindah kerja karyawan.

#### b. Manfaat secara praktis:

##### Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan masalah kepemimpinan yang terjadi di perusahaan dan pemberian beban kerja, serta kompensasi bagi karyawan PT Mulia Usaha Bersama.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi *turnover intention*, *workload*, *leadership* dan kompensasi.
  - a. *Turnover intention* dengan indikator Mobley (2011:159) yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.
  - b. *Workload* dengan indikator Putra (2012:22) yaitu kondisi pekerjaan target yang harus dicapai, standar pekerjaan dan penggunaan waktu. *Workload* adalah beban kerja yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
  - c. *Leadership* dengan indikator Kartono (2013:189) yaitu Kemampuan mendengar, kemampuan analitis, kemampuan berkomunikasi, ketegasan, dan keberanian. kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok atau individu dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
  - d. Kompensasi dengan indikator Malayu S.P Hasibuan (2013:86) yaitu gaji , bonus, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan terhadap karyawan.

Kompensasi ialah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.

2. Hasil penelitian dari pengaruh hubungan *workload*, *leadership*, kompensasi dan *turnover intention*.
  - a. Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa variabel independen dalam hal ini yaitu *workload*, *leadership*, dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan PT Mulia Usaha Bersama.
  - b. Berdasarkan Uji t menjelaskan sebagai berikut:
    - a) Variabel *Workload* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan PT Mulia Usaha Bersama. Standar pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpikiran pindah tempat kerja.
    - b) Variabel *Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan PT Mulia Usaha Bersama. Gaya kepemimpinan manajemen terhadap karyawannya tidak berpengaruh pada tingkat keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.
    - c) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan PT Mulia Usaha Bersama. Upah yang diberikan terhadap pekerjaan yang diselesaikan kepada karyawan berpengaruh terhadap tingkat keinginan karyawan

untuk berpindah tempat, semakin besar upah yang didapatkan karyawan, maka semakin nyaman karyawan tersebut dalam pekerjaannya.

### 1.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel dalam indikator pertanyaan yang digunakan hanya *workload*, *leadership*, dan kompensasi sebagai bahan analisis terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan.
2. Populasi yang digunakan hanya satu perusahaan dengan sampel yang didapat 99 responden dengan kriteria jabatan bagian *marketing*

### 1.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

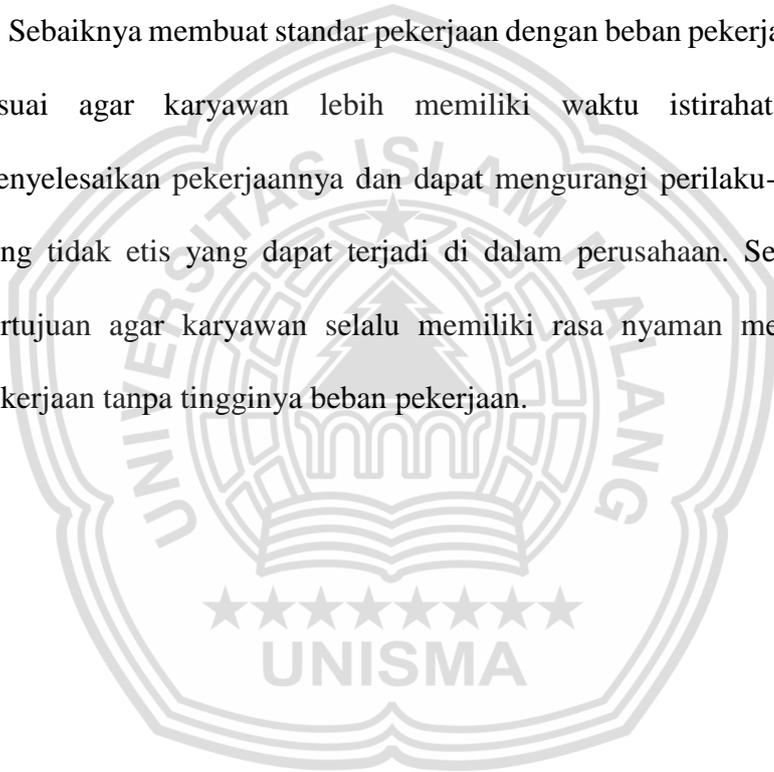
1. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan selain *Workload*, *Leadership*, dan *Kompensasi*.
  - b. Variabel *Workload*, *Leadership*, *Kompensasi* dan keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*) karyawan berkaitan dengan kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang

memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pernyataan-pernyataan yang ada dalam penelitian ini.

- c. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebaiknya membuat standar pekerjaan dengan beban pekerjaan yang sesuai agar karyawan lebih memiliki waktu istirahat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mengurangi perilaku-perilaku yang tidak etis yang dapat terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, bertujuan agar karyawan selalu memiliki rasa nyaman melakukan pekerjaan tanpa tingginya beban pekerjaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Tirta Putra, Lie Tjoen Tjie, dan Frensen Salim. 2017. *Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Turnover intention Pada Karyawan*, Jurnal Psikologi, Vol 13, No. 2, 81-91.
- Aminah Soleman, (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit, Universitas Pattimura, Ambon.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar". E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- El Badawy T.A dan Bassiouny Manal. 2014. *Employee Engagement As a Mediator Between Transformational Leadership&Intention To Quit*, *Internatinoal Journal of Contemporary Management*, Vol 13, No. 2, 37- 50.
- Fiorincia, Nurti Widayati. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover intention Karyawan*. Trisakti School of Management.
- Gecko & Fly. *Turnover intentions: Definisi, indikasi, dampak turnover bagi perusahaan dan perhitungan turnover*.Online. [http://journalsdm.blogspot.com/search/la el/manajemen operasional](http://journalsdm.blogspot.com/search/la%20el/manajemen%20operasional).
- Ghozali, Imam., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hammam Zaki, Marzolina. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VIII. No. 3 Sep 2016.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.

- Hanifah Nur'aini. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover intention Medical Representativr Di Wilayah Yogyakarta Dimediasi Oleh Work Family Conflict dan Stres Kerja*.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- I Gede Nanda Wiguna Arta, dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover intention Pada Agent Pru Megas*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No. 8, 4156- 4184.
- Iman, I. T., & Harini, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention: kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan Turnover intention*. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155-171.
- Indriantoro dan Supomo. (2014). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF. Hal 115.
- Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi Ke3, PT Raja Grafindo Persada, Dep.
- Lili Karmela Fitriani, Nina Yusiana. 2020. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover intention pada Karyawan Inti Pangan*, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, Vol 3, Issue 2, Agustus 2020.
- Malayu SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manal, Sihombing 2014. *Kepemimpinan dalam perusahaan*, Literasi Baca, Semarang.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Widya* Vol.2, No.1. Hal: 35-36. Jakarta: STIE Dharma Bumiputra Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mobley, Willam H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa Nurul Iman, PPM dan Bisnis 2030, Jakarta.

- Murti, Silvi Rian (2013). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri. Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nur Hidayat, Anton Prasetyo. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Indomaret di Wilayah Gombong*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen.
- Nurafni, Septi. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Turnover intention) Karyawan Bagian Marketing Pada PT Andalan Chrisdeco Bandung*. Skripsi(S1) thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Novia Primadina Hadi. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus : PT XYZ – Jakarta)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
- Putra Achmad Syukriansyah. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok*, Jurnal Studi Manajemen Indonesia, 22.
- Rindi Nurlaila Sari. (2014). “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)*”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P and Coulter Mary. 2016 *Management, Global Edition, Pearson Education Limited*.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2018. *Essentials of Organizational Behavior*, Edition 14, Pearson Education Limited.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Edisi Ke-5, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Syarief Iskandar, Sri Marhanah dan AH. Galih Kusumah. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover intention Karyawan Departmen Of Front Office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio*, Jurnal Manajemen Resort dan Leisure, Vol 12, No. 2, 45-55.

Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri*, PT Harapan Press, Solo.

Triayarti, Nyoman. 2012. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.05 No.01, Hal-85-96.

Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

