

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PT. CANGKUL BUMI SUBUR-BIE MUSI BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**NAMA : IMAS AGUSTIAN  
NIM 212021026**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PT. CANGKUL BUMI SUBUR-BIE MUSI BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**NAMA : IMAS AGUSTIAN  
NIM 212021026**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Imas Agustian  
Nim : 212021026  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-Bie Musi Banyuasin

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Agustus 2025

  
Imas Agustian

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-Bie Musi Banyuasin  
Nama : Imas Agustian  
Nim : 212021026  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Oktober 2025

Pembimbing I,



Randi Hidayat, S.E., M.Si.  
NIDN: 0230019401

Pembimbing II,



Bora Alviolesa, S.E., M.Si.  
NIDN : 0203119202

Mengetahui,

Dekan

Dr. Zalfa Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.  
NIDN : 0229057501



Dr. Zalfa Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.  
NIDN : 0229057501

## Motto dan Persembahan

" Selalu ada harga dalam sebuah proses nikmati saja lelah-lelah itu.

Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan." - Boy Chandra

"kalau mau menunggu sampai kita siap, kita akan menghabiskan sisa hidup kita hanya untuk menunggu"

" VINCE TE IPSUM (Taklukkan dirimu sendiri)"

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta  
Bapak Zulkipli dan Ibu Eliya
- ❖ Keluarga besarku
- ❖ diri sendiri
- ❖ Sahabat-sahabatku
- ❖ Almamater

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PORAKATA

### *Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. dan ibu Dr.Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Randy Hidayat S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Bora alviolosa, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Cangkul Bumi Subur yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
8. Untuk Super hero dan panutanku ayahanda Zulkipli dan pintu surgaku, ibunda Eliya Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada Abah dan Umak yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan, dan cinta kasih sayang yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta persembahan. Untuk kedua orang tua ku yang tersayang terimakasih banyak

selama ini banyak memberikan banyak motivasi, selalu mendoakanku, selalu memberikan kasih sayang dan menasehatiku untuk menjadi yang lebih baik lagi.

"Dompot Abah, sepatu umak"

9. kepada Saudara kandungku Boni setia anugraha, Rinca arice, Yudayani, Awen sutra. sangat berterimakasih kepada kakak dan ayuk atas dukungan dan nasehat-nasehat bijaknya, terimakasih atas pembelajaran hidup yang berarti, juga motivasi mendalam mengiringi jalan-jalanku. terimakasih atas kebaikan dan bimbingan kalian terutama kakak tertua saya yang telah mengatur dan membantu semua proses perjalananku. terima kasih..
10. Kepada Sahabat-sahabat perjuangan yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Kalian semua spesial di perjalananku, terima kasih atas suka dan duka yang telah kita lalui dikota ini, banyak pembelajaran yang kita bagi setiap harinya. semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses dunia akhirat.
11. Teristimewa untuk jodoh penulis kelak, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat pembuatan skripsi ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu dimana dan sedang menjaga perasaan siapa. Seperti kata Bapak Bj Habibie" kalau memang kamu dilahirkan untuk saya, dia jungkir balik pun tetap saya yang dapat"
12. Kepada diri saya sendiri Imas Agustian. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walau sering kali merasakan putus asa dan menyalahkan diri sendiri namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mencoba dan berusaha sebaik baiknya. mampu mengalihkan diri dari berbagai tekanan Keadaan, Terimakasih

karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, merupakan pencapaian yang patut diapresiasi untuk diri kita sendiri . Berbahagia selalu atas pencapaian ini dan pencapaian selanjutnya.

Besar harapan penulis untuk terus mempelajari dan memperbaiki kekurangan-kekurangan karena Skripsi ini masih jauh dari harapan kita semua. Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis Khusus nya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah ubahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.**

.

Palembang, Agustus 2025  
Penulis,

Imas Agustian  
NIM : 212021026

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKAPEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka .....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. KerangkaPemikiran.....	29
D. Hipotesis .....	32

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel .....	35
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Data yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Teknik Analisis.....	39

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	78
B. Saran .....	78

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Turnover Karyawan Tetap PT. Cangkul Bumi Subur-BIE .....	5
Tabel 1.2 Data Prariset Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover .....	6
Tabel I.3 Hasil Kuesioner Turnover Intention.....	7
Tabel I.4 Hasil Kuesioner Kepemimpinan .....	8
Tabel I.5 Hasil Kuesioner Kompensasi .....	9
Tabel I.6 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja .....	10
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel III. 1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian, Skala .....	35
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	37
Table III.3 Instrumen Skala Likert .....	41
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.3 Jenis Kelamin Responden .....	53
Tabel IV.4 Pendidikan Responden .....	54
Tabel IV.5 Bagian Kerja Responden.....	54
Tabel IV.6 Lama Bekerja Responden .....	55
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan .....	56
Tabel IV.8 Kepemimpinan .....	58
Tabel IV.9 Kompensasi .....	60
Tabel IV.10 Kepuasan Kerja .....	62
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64

Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan) .....	65
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial).....	67
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian .....
Lampiran 2: Kuesioener .....
Lampiran 3: Tabulasi.....
Lampiran 4: Frekuensi Jawaban Responden.....
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....
Lampiran 6: Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi.....
Lampiran 7: Tabel R .....
Lampiran 8: Tabel F.....
Lampiran 9: Tabel t.....
Lampiran 10: Surat keterangan telah melakukan riset .....
Lampiran 11: Kartu Aktivitas Bimbingan.....
Lampiran 12: Hasil Plagiat Turnitin.....
Lampiran 13: Bukti pelunasan BPP .....
Lampiran 14: Sertifikat AIK.....
Lampiran 15: Sertifikat Komputer .....
Lampiran 16: Sertifikat SPSS .....
Lampiran 17: Sertifikat SKPI .....
Lampiran 18: Biodata Penulis .....

## ABSTRAK

**Imas Agustian /212021026/2025/ Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-Bie Musi Banyuasin**

Penelitian ini bertujuan mengetahui Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, sampel yang digunakan sebanyak 58 responden yang diambil dengan metode *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling*. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioener. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap Turnover Intention. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention, tidak ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Turnover dan ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerjamampu berkontribusi terhadap naik turunnya Turnover Intention PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin sebesar 70,8%.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention**

## **ABSTRACT**

***Imas Agustian /212021026/2025/ The Influence of Leadership, Compensation, and Job Satisfaction on PT Employee Turnover Intention. Fertile Earth Hoe-Bie Musi Banyuasin.***

*This research aims to determine Leadership, Compensation and Job Satisfaction on the Turnover Intention of PT employees. Hoe Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the sample used was 58 respondents taken using the Probability Sampling method, namely Simple Random Sampling. The main data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that Leadership, Compensation, and Job Satisfaction have a positive effect on Turnover Intention. The results of simultaneous hypothesis testing show that Leadership, Compensation, and Job Satisfaction significantly influence employee performance. Partially, it shows that there is a positive and significant influence of Leadership on Turnover Intention, there is no significant influence of Compensation on Turnover and there is a positive and significant influence of Job Satisfaction on Turnover Intention. The results of the coefficient of determination show that Leadership, Compensation and Job Satisfaction are able to contribute to the rise and fall of PT's Turnover Intention. Hoe Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin at 70.8%.*

***Keywords: Leadership, Compensation, and Job Satisfaction and Turnover Intention.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era saat ini diberbagai macam negara terdapat banyak perusahaan yang berdiri dalam bermacam-macam jenis bidang usaha, sehingga mengakibatkan persaingan ketat dalam dunia bisnis secara global. perusahaan harus mempunyai daya saing yang tinggi dan reputasi yang baik agar dapat mempertahankan bisnisnya, maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas dari sumber daya yang ada. Berbagai macam sumber daya yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan yakni, sumber daya manusia, sumber daya fisik, sumber daya intelektual, dan sumber daya keuangan. Setiap sumber daya memiliki tugas dan kegunaan yang berbeda-beda. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, serta menjadi *asset* yang berharga dalam mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia harus bisa dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan, sumber daya manusia yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. kenyataannya dimana kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagusnya dapat terganggu akibat perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang nantinya akan

berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Lee (dalam Kartono, 2017:43) *turnover intention* adalah suatu persepsi subjektif dan anggota perusahaan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. juga Harnoto (2017:2) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk berpindah perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Banyak dampak negatif yang akan muncul bagi perusahaan apabila *turnover intention* terealisasi yang berdampak pada *turnover*, jika tingkat *turnover* yang tinggi tidak secepatnya diatasi dapat menciptakan ketidakstabilan dalam operasional perusahaan, menurunnya kualitas kinerja, dan meningkatnya biaya rekrutmen, seleksi serta pelatihan (Imron, 2021).

Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, yang diantaranya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Menurut Kuria (dalam Kartono,2017:47) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu: Faktor Internal yang terdiri dari ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum, dan program pelatihan yang buruk yang diberikan pimpinan. Selanjutnya Faktor Eksternal yaitu ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, kekuatan ekonomi lokal, dan tingkat pengangguran yang rendah. Salah satu yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepemimpinan yang

dimiliki oleh pemimpin perusahaan. Kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam organisasi sumber daya manusia yang baik. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Edy Sutrisno (2017:213) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan yang baik termasuk gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memberi dukungan, menghargai kontribusi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sehat dapat mengurangi *turnover intention*. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif atau tidak mendukung dapat meningkatkan *turnover intention*, karena karyawan merasa tidak puas dan kurang terikat dengan organisasi. Keberhasilan pemimpin itu tergantung pada bagaimana gaya seorang pemimpin karena itu pimpinan harus memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (dalam Saputra, 2022) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada Perusahaan. Ketika penghargaan yang sesuai dan peningkatan motivasi berhasil dicapai, karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berupaya untuk mengatasi masalah yang timbul. Kompensasi penting bagi karyawan karena tingkat kompensasi mencerminkan nilai kerja karyawan terhadap rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah

suatu jenis imbalan langsung atau tidak langsung yang diberikan secara layak dan adil kepadakaryawan atas jasa yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Gani, 2022). Kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil dapat meningkatkan *turnover intention*, sementara kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan loyalitas karyawan, serta mengurangi keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. kompensasi yang baik dan sesuai dengan harapan dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karena tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung bertahan, namun sebaliknya ketidakpuasan karyawan menimbulkan beberapa tindakan negatif, seperti sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, melakukan mogok kerja, bahkan berhenti dari pekerjaan.

Permasalahan *turnover intention* sendiri merupakan hal klasik yang biasa dihadapi perusahaan. Tidak terkecuali pada PT.Cangkul Bumi Subur. PT.Cangkul Bumi Subur atau lebih dikenal PT.CBS adalah perusahaan

agribisnis yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berlokasi di Desa Keramat Jaya, Kecamatan Sungai Keruh, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. PT.Cangkul Bumi Subur merupakan cabang/anak dari perusahaan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Indofood Agribisnis. Untuk mencapai tujuan dan target perusahaan, diperlukan kepemimpinan yang baik, pemberian kompensasi yang memadai dan meningkatkan kepuasan kerja guna terwujudnya lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala-kendala yang membuat keluar masuk karyawan yang relatif tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel data *turnover* karyawan di PT, Cangkul Bumi Subur (CBS) dibawah ini :

**Tabel I.1**  
**Data *Turnover* Karyawan Tetap PT. Cangkul Bumi Subur-BIE**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Turnover Rate %</b>
2020	142	2	5	3,5
2021	139	3	5	3,6
2022	137	7	11	8,1
2023	133	10	14	10,6
2024	129	7	10	-
Total		29	45	

Sumber : PT. Cangkul Bumi Subur-BIE (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat mengenai fenomena *turnover* karyawan pada PT. Cangkul Bumi Subur (CBS) cukup tinggi selama 4 tahun terakhir dari 2020 hingga 2023 mencapai 45 orang karyawan *resign*, kemudian

berdasarkan tingkat perhitungan *turnover rate* bahwa selalu terjadi peningkatan jumlah persentase karyawan yang keluar masuk keadaan ini tentu berdampak negatif bagi perusahaan karena harus mengeluarkan biaya proses *rekrutmen*, penSeleksian dan *training* karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan. Kenyataan yang terjadi pada perusahaan tersebut dalam proses *rekrutmen*, pelamar yang diterima oleh perusahaan tidak mampu menutupi atau mengganti karyawan yang keluar, karyawan yang keluar mungkin memiliki keterampilan dan pengalaman yang mendalam, sehingga perusahaan kesulitan menemukan pengganti yang tepat.

**Tabel 1.2**  
**Data Prariset Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover**  
**PT. Cangkul Bumi Subur-BIE**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karakter karyawan memiliki sifat berkemauan dalam bekerja meskipun harus mengorbankan yang lain	19	11
2	Lingkungan kerja diperusahaan kondisinya baik dan hubungan karyawan terjalin harmonis	10	20
3	Karyawan merasa puas atas perlakuan yang didapatkan selama bekerja disini	6	24
4	Karyawan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja diperusahaan	22	8
5	Masalah internal dalam kondisi pekerjaan bisa teratasi tanpa masalah		
6	Rendahanya permasalahan internal yang terjadi antara pimpinan terhadap karyawan	10	20
7	Jam kerja sesuai dengan perhitungan dengan upah yang didapatkan	21	9
8	Perusahaan tetap stabil meskipun terjadi perubahan besar pada perekonomian sekarang	19	11

Sumber: Data Prariset Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover*  
PT. Cangkul Bumi Subur-BIE, Mei 2024.

Berdasarkan table diatas, terdapat beberapa temuan penting terkait kondisi karyawan di PT. Cangkul Bumi Subur-BIE, permasalahan yang

dihadapi PT. Cangkul Bumi Subur-BIE, seperti Lingkungan kerja diperusahaan kondisinya kurang baik dan hubungan karyawan belum terjalin harmonis, kemudian karyawan kurang merasa puas atas perlakuan yang didapatkan selama bekerja disini dan masih terdapat permasalahan internal yang terjadi antara pimpinan terhadap karyawan. Berdasarkan prariset dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan dapat dilihat dari rekapan jawaban sebagai berikut :

**Tabel I.3**

**Hasil Kuesioner *Turnover Intention* Prariset PT. Cangkul Bumi Subur-BIE**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan masih memiliki niat menetap bekerja diperusahaan	9	21
2.	Karyawan tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain	10	20
3.	Karyawan memiliki kemauan untuk tetap berada diperusahaan tanpa memikirkan pindah	10	20

Sumber: Hasil Prariset *Turnover*, 2024.

Data pra riset diatas terlihat *turnover intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur terkendala. Kendala yang terjadi, rata-rata karyawan tidak setuju dengan masih bersikap patuh serta memiliki niat dalam bekerja yang baik, kemudian karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain dan karyawan memiliki kemauan untuk tetap berada di perusahaan tanpa memikirkan pindah. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan berkeinginan untuk keluar diawali dengan karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan atau penghargaan dariatasan, juga karyawan melihat ketidakjelasan dalam struktur penghargaan dan pengakuan. Ada juga karyawan merasa bosan dan tidak puas.

**Tabel I.4**  
**Hasil Kuesioner Kepemimpinan Prariset PT. Cangkul Bumi Subur-BIE**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pemimpin mau mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah	9	21
2.	Pemimpin menunjukkan sikap memberikan motivasi dorongan kepada karyawan	10	20
3.	Pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan bawahannya	10	20
4.	Pemimpin bisa mengontrol baik keadaan bawahannya	19	11
5.	Pemimpin bertanggung jawab dalam pekerjaan dia maupun bawahannya	18	12

Sumber: Hasil Prariset Kepemimpinan, 2024.

Kendala lebih lanjut yang di alami PT. Cangkul Bumi Subur adalah tentang Kepemimpinan, dimana karyawan merasa kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil keputusan yang ada diperusahaan, dan juga pemimpin kurang berkomunikasi serta memberi motivasi terhadap bawahannya. Atasan selalu mengambil keputusan tanpa membicarakannya terlebih dahulu kepada para bawahannya yang mungkin memiliki ide ataupun saran.

**Tabel I.5**  
**Hasil Kuesioner Kompensasi Prariset PT. Cangkul Bumi Subur-BIE**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Gaji diberikan sesuai dengan peraturan diwilayah tersebut	9	21
2.	Upah dalam mengerjakan suatu proyek sesuai dengan kesepakatan	16	14
3.	Pemberian bonus atas hasil pencapaian kerja	13	17
4.	Adanya komisi yang dibagi atas keberhasilan pekerjaan	21	9
5.	Adanya insentif untuk mendorong semangat kerja karyawan	12	18
6.	Pekerjaan yang diberikan menarik dan sesuai dengan kemampuan karyawan	18	12
7.	Kebijakan yang diberikan bekompeten sehingga menyenangkan	17	13

Sumber: Hasil Prariset Kompensasi, 2024.

Adapun permasalahan Kompensasi PT. Cangkul Bumi Subur dimana perusahaan masih kurang memberikan kompensasi kepada karyawan kurang sesuai dengan minimum daerah. Adapun tunjangan berupa uang makan, dan transportasi tidak ada bagi karyawan. Selain itu penerimaan insentif yang tidak tepat waktu yang seharusnya awal bulan namun diberikan pada pertengahan bulan. Perusahaan masih kurang memperhatikan kejelasan tunjangan bekerja padahal dengan struktur penghargaan jelas dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

**Tabel I.6**

**Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Prariset PT. Cangkul Bumi Subur-BIE**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pekerjaan yang dikerjakan terasa menyenangkan serta membuat kepuasan dalam melaksanakan	9	21
2.	Pemberian promosi atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik	10	20
3.	Pengawasan selalu ada tetapi tidak membuat merasa terganggu	20	10
4.	Rekan kerja yang dapat diandalkan dalam bekerjasama	9	21

Sumber: Hasil Prariset Kepuasan Kerja, 2024.

Selanjutnya yang membatasi Kepuasan Kerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur dimana karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang dikerjakan terasa menyenangkan serta membuat kepuasan dalam melaksanakan, selain itu peluang untuk pemberian promosi atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik tidak diberlakukan bagi karyawan dan juga hubungan dengan rekan kerja yang merasa tidak cocok dengan tim atau merasa terisolasi dalam pekerjaan, padahal dengan rekan kerja yang berinteraksi menciptakan hubungan kerja.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.
3. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.
4. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, ,maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian diharapkan memberikan manfaatbagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bakat menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Cangkul Bumi Subur-BIE Musi Banyuasin

3. Manfaat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya manajemen SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angellika, K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Grand Inna Bali Beach. *EMAS*, 3(10), 47-56.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Harnoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-pokok materi statistik 1: statistik deksriptif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono. (2018). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover intention*. Deepublish.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajawalil Press.
- Mobley, W. H. (2017), *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya ( Terjemahan )*. Jakarta : Pustaka.
- Pada PT. Trisna Naga Asih Subang. *The World of Business Administration Journal*, 1-11.

- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491-1500.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: . Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137-146.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 66-85.