

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION**

**(Studi Kasus: KARYAWAN DEALER SEPEDA MOTOR HONDA KOTA  
BUKITTINGI)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**MUHAMMAD ADHAMPALINDO**

**(1810011211047)**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen*

**FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

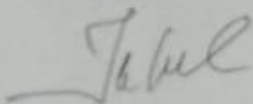
Oleh

Nama : M. Adhampalindo

NPM : 1810011211047

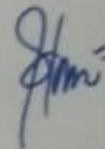
Tim Penguji

Ketua



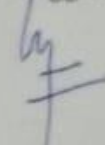
(Ice Kamela, S.E., M.M)

Sekretaris



(Dahliana Kamener, B.S, MBA, Ph.D)

Anggota



(Sefnedi, S.E., M.M, Ph.D)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 21 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bung Hatta Padang, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Bung Hatta Padang. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua Ayah (Asrul) dan ibu (Deswita) yang telah memberikan kasih sayang, perhatian dan selalu memberikan dukungan serta semangat dan yang terutama doa yang sangat baik dan mulia sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik untuk mendapatkan gelar sarjana.

2. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E, MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Dr.Erni Febrina Harahap S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan ibu Herawati, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta
4. Ibu Linda, S.E,M.Si Dan Bapak Purbo, S.E, M.Si Selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Wiry Utami SE,M,Sc selaku pembimbing akademik yang telah bersedia membimbing saya dalam sektor akademis
6. Ibu Ice Kamela M, S.E.,M.M selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
8. Kepada Saudara (Kakak-kakak) dan (Abang-abang) yang juga ikut serta membantu dan mensupport saya dalam segala hal, memberikan semangat dan membantu saya dalam mengkuliahkan.
9. Teruntuk teman-teman seperjuangan, Ihza Hendra,Ansyari Surya, Sisdo Tarnando, Alif, dan teman seperjuangan dengan saya serta seluruh teman-teman jurusan manajemen angkatan 2018 dan 2016
10. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Penulis menyadari bahwa skripsi, yang dibuat ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran nya yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang . semoga ini

berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aaamin Ya Rabbal Alaamiin.  
Terimakasih

Padang, Agustus 2023

Penulis

M.Adhampalindo

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA “KARYAWAN DEALER SEPEDA MOTOR HONDA KOTA BUKITTINGGI”**

M.Adhampalindo <sup>1</sup> , Ice Kamela M, S.E.,M.M <sup>2</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: <sup>1</sup>[adhampalindo@gmail.com](mailto:adhampalindo@gmail.com) <sup>2</sup>[icekamela@gmail.com](mailto:icekamela@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komprnsasi dan beban kerja terhadap turnover intention kerja karyawan pada dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi, Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi yang berjumlah sebanyak 41 responden. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention (Y) dealer sepeda motor honda kota Bukittinggi, beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) dealer sepeda motor honda kota Bukittinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X2) memiliki pengaruh besar terhadap turnover intention pada perusahaan. peran pemimpin perusahaan harus dikerahkan lagi untuk memberikan beban kerja atau tugas kerja sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Agar karyawan loyal terhadap pekerjaanya dan menghindari turnover intention pada karyawan.

**Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Turnover intention.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of compensation and workload on employee turnover intention at Honda motorcycle dealers in the city of Bukittinggi. This research uses data collection methods by distributing questionnaires. The population and sample used in this study were all employees of Honda motorcycle dealers in the city of Bukittinggi, totaling 41 respondents. The data analysis method in this study uses SPSS, from the test results it can be concluded that compensation (X1) has no significant effect on Turnover intention (Y) Honda motorcycle dealers in Bukittinggi, workload (X2) has a positive and significant effect on turnover intention (Y) Honda motorcycle dealer in Bukittinggi. This shows that the workload variable (X2) has a large influence on turnover intention in the company. the role of the company leader must be redeployed to provide workloads or work assignments according to the abilities of these employees. So that employees are loyal to their work and avoid turnover intention in employees.*

**Keywords: Compensation, Workload, Turnover intention.**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Padang, 20 Juli 2022

**M.Adhampalindo**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	4
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Landasan Teori .....	15
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	34
2.3 Model Kerangka Konseptual.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek penelitian .....	39
3.2 Populasi dan Sampel .....	39
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	39
3.4 Jenis dan sumber data.....	39
3.5 Defenisi operasional dan pengukuran variabel.....	40
3.6 Uji Instrument Data .....	42
3.7 Metode Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Demografis reponden .....	46
4.2 Hasil Uji kualitas Data .....	48
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	53
4.4 Hasil Uji Hipotesis .....	57
4.5 Pembahasan .....	62
<b>BAB VKESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Implikasi Penelitian .....	64
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	70
5.4 Saran .....	71



**DAFTAR PUSTAKA..... 72**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Prosedur Pengambilan Sampel .....	46
Tabel 4.2 Demografis Responden .....	47
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Berbasis Waktu .....	48
Tabel 4.4 Uji Validitas .....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabelitas .....	53
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4.11 Uji T Tabel .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Turnover intention pada karyawan umumnya merupakan isu negative bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. Turnover intention sering digunakan sebagai indicator performance perusahaan dan mudah dipersepsikan negative sebagai akibat bekerja batu loncatan kemudian pindah dengan diimingi suatu hal yang lebih menjanjikan seolah merupakan fenomena biasa dan dianggap lumrah. Hal inilah yang mendorong meningkatnya turnover karyawan.

Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012). Menurut Hartono (2002) turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut karyawan, Indikasi-indikasi tersebut bisa dijadikan acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan seperti absensi yang meningkat, karyawan yang mulai malas bekerja dan pelanggaran tata tertib yang sering dilakukan.

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industry sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor. Saat itu federal motor hanya merakit, sedangkan komponennya diimpor dari jepang dalam

bentuk CKD (completely knock down). Jumlah produksi produk motor tersebut terus bertambah hingga saat ini. Sepeda motor terus berkembang dan menjadi salah satu moda transportasi andalan di Indonesia.

Sepeda motor kini bukan hanya menjadi sarana transportasi produktif bagi masyarakat Indonesia. Sepeda motor sudah menjadi bagian dari hobi dan gaya hidup, bahkan bisa mengantarkan pada prestasi tertentu yang membanggakan. Untuk menemani masyarakat beraktivitas dan menggapai beragam mimpinya, PT Astra Honda Motor menghadirkan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan layanan terbaik. Sejak pertama kali hadir di Indonesia, sepeda motor Honda selalu dicintai dan dipercaya menjadi partner berkendara masyarakat. Berbekal kepercayaan ini, PT Astra Honda Motor secara konsisten melakukan inovasi pada produk dan teknologinya, terus meningkatkan layanan di jaringan penjualan dan purna jual Honda, serta intens beraktivitas dan berkomunikasi dengan masyarakat melalui berbagai platform.

Sebagai bagian dari bangsa Indonesia, PT Astra Honda Motor senantiasa memperkuat kontribusinya di berbagai bidang, seperti keselamatan berkendara, pendidikan, lingkungan, dan pemberdayaan masyarakat. Diharapkan perusahaan akan terus tumbuh dan berkembang bersama masyarakat dan dapat menjadi salah satu perusahaan kebanggaan bangsa Indonesia.

Dealer sepeda motor Honda dikota Bukittinggi sudah beropersai selama 6 tahun lebih, seiring waktu dealer tersebut memiliki pelanggan yang meningkat dan motor yang di service pun semakin meningkat tentu saja hal tersebut membuat beban kerja juga ikut meningkat. Akan tetapi meningkatnya pendapatan dealer tersebut tidak berpengaruh terhadap karawan. Karyawan tidak mendapatkan tambahan gaji dan bonus oleh perusahaan ditambah dengan aturan kerja yang sangat ketat, oleh karena itu maka tingkat turnover intention relative tinggi.

**Tabel 1.1**  
**DATA TURNOVER INTENTION**  
**Laporan keluar masuk karyawan dealer Honda 2022-2023**

No	Bulan	Jml awal bulan	Masuk	Keluar	Akhkir bln
1	Mei	45	0	2	42
2	Jun	42	0	0	42
3	Jul	42	1	0	43
4	Agus	43	0	0	43
5	Sep	43	0	3	40
6	Okt	40	2	0	42
7	Nov	42	1	0	43
8	Des	43	0	0	43
9	Jan	43	0	1	42
10	Feb	42	0	0	42
11	Mar	42	0	0	42
12	Apr	42	0	1	41
<b>JUMLAH</b>			<b>4</b>	<b>7</b>	

Sumber : dealer sepeda motor kota bukittinggi (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti mendapatkan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dealer sepeda motor honda berjumlah 7 orang dari 45

karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dan jika dipersentasikan yaitu 15,5%. Menurut gallup (2008:), mengatakan bahwa nilai turnover intention yang ideal untuk perusahaan tidak lebih dari 10%.

Turnover intention adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar. Artinya karyawan tersebut memang berkeinginan meninggalkan pekerjaan dari perusahaan itu dengan sengaja. Turnover intention didefinisikan sebagai factor mediasi antara sikap mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan Yucel (2012). Turnover intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan Issa (2013)

Turnover intention yang tinggi akan menimbulkan dampak negative bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan pengeluaran biaya perusahaan yakni yang berupa biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan biaya pelatihan kembali. Turnover intention secara tidak langsung telah membuat berkurangnya produktivitas perusahaan. selain itu, perusahaan juga mengalami kerugian lain karena perlu mengeluarkan biaya tambahan dalam rangka melakukan perekrutan karyawan baru. Bahkan, beberapa manager personalia merasa frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang

telah berhasil menjaring staf yang berkualitas akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan lain.

Ada kalanya pergantian karyawan karena turnover memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Terutama untuk karyawan yang memiliki kinerja rendah. Namun sebagian besar justru berdampak negative terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan telah melakukan berbagai cara untuk mengurangi keinginan karyawan keluar dari perusahaannya, karena dari sebuah perilaku turnover pada akhirnya akan berdampak pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (*employee movement*). Disisi lain, masalah sering dihadapi perusahaan adalah sulitnya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas.

Turnover Intention merupakan fungsi dari tiga determinan dasar, yaitu yang pertama sikap individu terhadap perilaku, yang kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, dan yang ketiga adalah aspek control perilaku yang dihayati (Awaru, 2015). Menurut zeffane (1994) intention adalah keinginan atau niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

Turnover intention merupakan wujud nyata dari keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi yang berdampak pada perusahaan atau organisasi. Tingkat

perputaran yang tinggi adalah ukuran masalah di perusahaan (Fitriantini et al., 2020). Niat untuk menjual dapat diartikan sebagai perubahan tenaga kerja dari organisasi. Pengurangan dapat berupa pengunduran diri, pemindahan dari unit organisasi, pemecatan, atau kematian anggota organisasi (Ariyati & Mahera, 2018).

Salah satu faktor penghambat kinerja perusahaan adalah tingginya *turnover*. Terjadinya *turnover* diawali oleh *turnover Intention*, Karyawan sebelum meninggalkan perusahaan (*turnover*) terlebih dahulu melakukan evaluasi diri (*turnover intention*) sebelum pada akhirnya memutuskan keluar atau bertahan di perusahaan (Asmara, 2017). Tingginya *turnover intention* menjadi masalah serius bagi perusahaan karena jika direalisasi menjadi *turnover* yaitu dengan meninggalkan perusahaan (Kusumah, 2022), Maka kondisi perusahaan terganggu sebagai dampak dari kualitas karyawan yang menggantikan belum tentu memenuhi standar yang dibutuhkan sehingga perusahaan mengalami kerugian waktu dan biaya (Jamal. et.al, 2022).

Factor yang mendukung terjadinya *turnover intention* yaitu kompensasi, Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Dessler, 2015). Mathis dan Jackson (2011) menambahkan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan



dan bukan perusahaan lainnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai akan dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar, seperti pendapat Putrianti (2014) yang menjelaskan bahwa pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko, 2008; Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja potensial yang dimiliki (Handoko, 2014). Menurut (Mangkunegara A. P., 2007), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Hadiah berupa uang merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan dari kinerja dan usaha dari karyawan. Kompensasi juga merupakan sebuah bentuk reward langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021) pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dan penelitian yang dilakukan oleh Emeka

Mbah & C.O.Ikemefuna (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention.

Selain kompensasi, beban kerja juga dapat mempengaruhi turnover intention menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Utomo (2008) menyatakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Nabawi (2019) beban kerja yang terlalu banyak bisa menimbulkan efek buruk bagi individu yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan bisa memicu reaksi-reaksi emosional seperti sakit pada kepala, gangguan system pencernaan, dan ketidakstabilan emosi. Sedangkan kurangnya beban kerja akan menimbulkan penurunan motivasi (demotivasi), aktivitas kerja menurun, timbul kebosanan, mudah mengantuk di lingkungan pekerjaan. Ratnaningtyas, et al (2020) mengemukakan bahwa jika beban kerja karyawan baik maka kinerja karyawan dalam kategori baik, sebaliknya jika beban kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan dalam kategori tidak baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dysta (2023) pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan, menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. dan hasil penelitian Zaki dan Marzolina (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan pada uraian ringkas fenomena dan pro dan kontra hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk membuat replikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Zaki dan Marzolina (2016). Dalam penelitian ini perbedaan utama hanyalah tempat, dan target sampel yang digunakan relative berbeda. Diharapkan melalui perbedaan tersebut dapat mendorong meningkatnya ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh. Penelitian ini bersifat empiris dan memiliki judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Dealer Sepeda Motor Honda Kota Bukittinggi ”**

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Ssesuai dengan uraian latar belakang masalah maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap keputusan turnover intention karyawan dealer sepeda motor Bukittinggi ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap keputusan turnover intention karyawan dealer sepeda motor Bukittinggi ?

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan uraian rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi
2. Untuk membuktikan secara empiris hubungan beban kerja terhadap turnover intention di dealer sepeda motor kota Honda kota Bukittinggi

### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

#### **1.4.1 Manfaat Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi terjadinya Turnover Intention pada Dealer sepeda motor Honda jota Bukittinggi, diharapkan juga sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoristis dipelajari di bangku perkuliahan.

## **1.4.2 Mamfaat Praktis**

### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang kondisi turnover intention agar dijadikan acuan bagi pemimpin untuk mencoba menciptakan sebuah kebijakan agar dapat mendorong mengurangi munculnya turnover intention pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pencapaian karyawan dan terjaganya citra atau image Dealer sepeda motor Honda kota Bukittinggi.

### **b. Bagi Kalangan Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di kalangan akademisi serta dapat dijadikan acuan dan replikasi dalam penelitian yang juga membahas variabel yang mempengaruhi Turnover Intention dimasa mendatang.