

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN DI PT
SURABAYA TRADING**



Diajukan oleh:

DWIKI PRIYANDONO

NIM : 2021020012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS GRESIK

GRESIK

2025

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN DI PT
SURABAYA TRADING

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gresik



Diajukan oleh:

DWIKI PRIYANDONO
NIM : 2021020002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GRESIK

GRESIK 2025

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING
PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN DI PT SURABAYA TRADING

SKRIPSI

Diajukan oleh:

DWIKI PRIYANDONO

NIM: 2021020012

Skripsi telah di disetujui untuk di ujikan
pada tanggal 2 Juli 2025

Oleh:

Pembimbing I



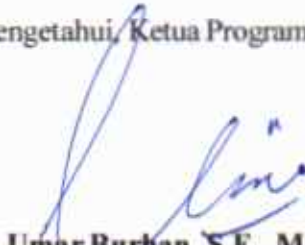
Mochamad Svafii, SE., MM.
NIDN : 0729018305

Pembimbing II



Rachmad Ilham, S.Ant., M.PSDM.
NIDN : 0723079203

Mengetahui, Ketua Program Studi,



Umar Burhan, S.E., M.M.
NIDN : 0718058006

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Judul skripsi : Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap pergantian karyawan di PT Surabaya trading

Nama Mahasiswa : Dwiki priyandono

NIM : 2021020012

Telah dipertahankan/diuji di hadapan Tim Penguji Pada Tanggal : 2 Juli 2025

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GRESIK TAHUN 2025
TIM PENGUJI :

1. Umar Burhan, S.E., M.M
NIDN : 071805806
Anggota Penguji
2. Adiba Fuad syamlan ,, SE,MM
NIDN : 0724058702
Ketua Penguji
3. M, Syafii, SE,, MM.
NIDN : 0724058702
Anggota Penguji II

1. 
2. 
3. 

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Rachmad Ilham, S.Ant., M.PSDM.
NIDN : 0723079203

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwiki priyandono
NIM : 2021020012
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi/tesis yang saya buat dengan judul :

"PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN DI PT SURABAYA TRADING

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya didalam naskah skripsi/tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi/tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi/tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh **DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Gresik, 15 Juli 2025

Yang menyatakan



Dwiki priyandono

NIM. 2021020012

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN DI PT SURABAYA TRADING**

Dwiki priyandono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap pergantian karyawan di PT Surabaya Trading. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 responden, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pergantian karyawan, artinya gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja juga terbukti berpengaruh terhadap pergantian, di mana beban kerja yang tinggi tanpa manajemen yang baik dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat berpindah. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap pergantian karyawan, yang berarti ketidakpuasan terhadap upah, insentif, dan fasilitas dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap pergantian karyawan di PT Surabaya Trading..

Kata Kunci : Kepemimpinan, beban kerja , kompensasi , Pergantian

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORKLOAD, AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER AT PT SURABAYA
TRADING**

Dwiki Priyandono

Management Study Program, Faculty of Economics, University of Gresik

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the influence of leadership, workload, and compensation on employee turnover at PT Surabaya Trading. This research adopts a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The sample consisted of 115 respondents, and data were collected through the distribution of questionnaires. The results indicate that leadership has a significant effect on employee turnover, meaning that ineffective leadership styles can increase employees' intention to leave the company. Workload also has a significant impact, where high workloads without proper management can reduce job satisfaction and increase turnover intentions. Furthermore, compensation was found to influence employee turnover, indicating that dissatisfaction with wages, incentives, and benefits may encourage employees to seek employment elsewhere. Therefore, it can be concluded that the three variables—leadership, workload, and compensation—simultaneously affect employee turnover at PT Surabaya Trading.

Keywords: Leadership, Workload, Compensation, Turnover

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN DI PT SURABAYA TRADING”

Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik. Peneliti menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes., selaku Rektor Universitas Gresik.
2. Bapak Rachmad Ilham, S.Ant., M.PSDM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Gresik.
3. Bapak Umar Burhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gresik.
4. Bapak Mochamad Syafii, SE., MM., selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berharga dalam proses penyusunan proposal ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gresik yang telah memberikan ilmu dan kontribusi dalam penyelesaian studi peneliti, serta dukungan dalam administrasi akademik.
6. Teman-teman seangkatan Program Studi Manajemen Kelas A Angkatan 2021 yang telah memberikan banyak kenangan indah selama perkuliahan dan atas kebersamaan yang telah terjalin.
7. Bapak dan Ibu serta seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, baik moril maupun materil, tanpa henti, sehingga peneliti dapat

menyelesaikan proposal ini dengan baik.

8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang peneliti miliki. Besar harapan peneliti, proposal ini semoga dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang terkait, khususnya di lingkungan Ekonomi Universitas Gresik serta para pembaca pada umumnya.

Gresik, 02 Juli 2025



— ' Dwiki priyandono

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERGANTIAN KARYAWAN DI PT SURABAYA TRADING**

Dwiki priyandono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap pergantian karyawan di PT Surabaya Trading. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 responden, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pergantian karyawan, artinya gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja juga terbukti berpengaruh terhadap pergantian, di mana beban kerja yang tinggi tanpa manajemen yang baik dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat berpindah. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap pergantian karyawan, yang berarti ketidakpuasan terhadap upah, insentif, dan fasilitas dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap pergantian karyawan di PT Surabaya Trading..

Kata Kunci : Kepemimpinan, beban kerja , kompensasi , Pergantian

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORKLOAD, AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER AT PT SURABAYA
TRADING**

Dwiki Priyandono

Management Study Program, Faculty of Economics, University of Gresik

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the influence of leadership, workload, and compensation on employee turnover at PT Surabaya Trading. This research adopts a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The sample consisted of 115 respondents, and data were collected through the distribution of questionnaires. The results indicate that leadership has a significant effect on employee turnover, meaning that ineffective leadership styles can increase employees' intention to leave the company. Workload also has a significant impact, where high workloads without proper management can reduce job satisfaction and increase turnover intentions. Furthermore, compensation was found to influence employee turnover, indicating that dissatisfaction with wages, incentives, and benefits may encourage employees to seek employment elsewhere. Therefore, it can be concluded that the three variables—leadership, workload, and compensation—simultaneously affect employee turnover at PT Surabaya Trading.

Keywords: Leadership, Workload, Compensation, Turnover

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Kepemimpinan	11
2.1.3 Beban Kerja	13
2.1.4 kompensasi.....	15
2.1.5 Turn Over.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28

3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
3.2	Definisi Operasional variabel.....	28
3.3	Indikator Variabel Penelitian	30
3.4	Populasi ,Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sampel	31
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	32
3.5	Metode pengumpulan Data	33
3.5.1	Jenis data.....	33
3.5.2	sumber data	33
3.6	Metode Analisis Data	35
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif	35
3.6.2	Uji Instrumen	36
3.6.3	Asumsi Klasik	37
3.6.4	Regresi Linier Berganda	40
3.6.5	Uji Hipotesis.....	41
3.6.6	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	43
BAB IV PEMBAHASAN DAN PENELITIAN.....		44
4.1	Gambaran perusahaan.....	44
4.1.1	Sejarah perusahaan	44
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4.1.3	Stuktur organisasi perusahaan.....	45
4.1.4	Uraian Jabatan (Job description)	46
4.2	Waktu penelitian	48
4.3	Hasil Penelitian.....	48
4.3.1	Deskriptif karakteristik responden.....	48
4.3.2	Statistik Deskriptif.....	50
4.3.3	Deskriptif variabel	51
4.3.4	Uji validitas	60
4.3.5	Uji reabilitas	62
4.3.6	Uji asumsi klasik	63

4.3.7	Analisis regresi berganda.....	70
4.3.8	Uji Hipotesis.....	71
4.3.9	Uji Koefisien Determinasi	74
4.3.10	Pembahasan dan penelitian	75
BAB V PENUTUP.....		78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	79
5.3	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA		81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	30
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif	50
Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator kebiasaan	51
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator temperamen	53
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator Kepribadian	54
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator Target Pekerjaan	54
Tabel 4.6 Deskripsi responden indikator ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan.....	55
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator waktu kerja	56
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Upah dan gaji...	56
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator Insentif.....	57
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator Fasilitas.....	57
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Gagasan Untuk	58
Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator Keinginan untuk berhenti.....	59
Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban responden berdasarkan indikator Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel beban kerja	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel turnover	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.19 Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.21 Uji Linieritas kepemimpinan	68
Tabel 4.22 Uji Linieritas beban kerja	69
Tabel 4.23 Uji Linieritas Kompensasi.....	69
Tabel 4.24 Analisis Regresi Linear Berganda	70

Tabel 4.25 ANOVA	74
Tabel 4.26 Analisis Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 Kurva Uji Parsial (Uji t)	42
Gambar 3.2 Kurva Uji Simultan (Uji F)	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	45
Gambar 4.2 Grafik histogram	64
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability Plot	64

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 (Kartu bimbingan , Berita acara).....	84
lampiran 2 Kusioner penelitian.....	85
lampiran 3 Tabulasi data.....	89
lampiran 4 Hasil SPSS.....	100
lampiran 5 Tabel (R , F,T, Dusbin Waston)	116
lampiran 6 cek plagiasi.....	121