

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR,
KOMPENSASI, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT “X”**

MUHAMAD GUNAWAN PALINDANG

8236169054



**Tesis ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

PROGAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2018

PERSYARATAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelas akademik Magister, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Tesis ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Persyaratan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 31 July 2018

Yang membuat pernyataan

Muhamad Gunawan Palindang

8236169054

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan, karena baik atau buruknya kinerja perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Proses menyiapkan tenaga kerja agar memiliki keterampilan merupakan proses panjang yang harus dipenuhi oleh sebuah perusahaan. Panjangnya proses dan adanya biaya dalam menyiapkan karyawan agar memiliki keterampilan baru, menimbulkan masalah yaitu adanya kecenderungan karyawan memutuskan untuk *resign*. Keputusan atau keinginan seorang karyawan untuk *resign* dalam sudut pandang perusahaan disebut sebagai *turnover intention*. Tingkat *turnover intention* di Perusahaan X menjadi kajian dalam penelitian ini karena memiliki angka *turnover* yang cukup tinggi dalam beberapa bulan terakhir, sedangkan Perusahaan X ingin memperluas jangkauan bisnisnya. Dari hal tersebut ditemukan beberapa indikasi yang memiliki pengaruh terhadap angka *turnover* karyawan di PT X yaitu kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, dan *employee engagement*. Penelitian ini menguji apakah kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan studi terhadap karyawan di PT X. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap *employee engagement*. Lalu, pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Terakhir, *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *sumber daya manusia, kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, employee engagement, turnover intention*

ABSTRAK

Human resources are an important part of a company, because good or bad company performance depends on the quality of human resources or labor within the organization. The process of preparing a skillful workforce is a long process to be met by a company. The length of the process and the cost of preparing employees to have new skills, causing a problem that is the tendency of employees decided to resign. An employee's decision or desire to resign in the company's point of view is called turnover intention. The turnover intention rate at Company X is a study in this study because it has a fairly high turnover rate in recent months, while Company X wants to expand its business range. From this it is found some indications that have an effect on employee turnover numbers in PT X are leadership styles, career development targets, compensation, and employee engagement implementation. This study examines whether leadership, career development, compensation, and employee engagement affect turnover intention. The method of this research is quantitative analysis of employee in PT X. This study shows the effect of leadership on turnover intention, leadership also affects employee engagement. Then, career development has an effect on turnover intention. Furthermore, compensation affects turnover intention. Finally, employee engagement affects turnover intention.

Key words: *Human resources, Leadership, career development, compensation, employee engagement, turnover intention*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Allah *Subhanahuwataala* karena berkat karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Atasan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*”. Penulisan tesis ini dilakukan untuk memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan Program Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada Bapak Dr. Dedi Purwana E. S., M. Bus. dan Prof. DR. Masyhudulhak telah bersedia menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan tesis. Terimakasih kepada orangtua yang telah memberikan dukungan berupa moral serta doa. Terimakasih pada orangtua yang tidak pernah lelah untuk memberikan nasehat agar penulis tidak putus asa jika menemukan kesulitan baik selama masa aktif kuliah maupun selama masa penyusunan tesis.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen di Indonesia. penulis menyatakan sepenuhnya bertanggung jawab atas keseluruhan isi tesis ini.

Jakarta, 19 Mei 2018

Muhamad Gunawan Palindang