

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intension

The Influence of Motivation, Job Satisfaction, Work Environment and Compensation

Vincent Andy Darmawan¹, Astri Ayu Purwati², Yusnita Octafilia³

Desali Mitra Sejahtera, Pekanbaru¹

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia^{2,3}

Dms.vincentandy@gmail.com

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the effect of motivation, job satisfaction, work environment and compensation on turnover intension. Sampel used in this research is 42 employees who work PT Desali Mitra Sejahtera Pekanbaru. Sampling method used is sensus. Methods of data analysis is multiple linear regression with SPSS. Independent variable is motivation, job satisfaction, work environment and compensation. The dependent variable is the turnover intension. This research adduce that motivation, job satisfaction, and compensation has negative effect, which work environment has no effect on turnover intension.

Keywords : Turnover Intension, Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Compensation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana adalah motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intension. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan yang bekerja di PT Desali Mitra Sejahtera Pekanbaru. Penentuan sampel menggunakan metode *sensus* dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS. Variabel Independen adalah motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang diuji pengaruhnya terhadap turnover intension sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intension, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intension.

Kunci : Turnover Intension, Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting dan sangat berpengaruh, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Keberhasilan membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Perubahan tersebut akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Artinya, suatu organisasi mampu mengatur dan menyusun bagian-bagian tertentu hingga menjadi satu kesatuan, aturan dan susunan dari berbagai bagian sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan gabungan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Dahlan 2011). Memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan prestasi tersebut tentunya manusia membutuhkan suatu koordinasi, koordinasi tersebut dapat terbentuk melalui sebuah organisasi. Salah satu aspek yang paling mempengaruhi dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi dalam mencapai kesuksesan seseorang ketika melakukan tugas. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tercapainya tujuan organisasi tersebut. Perusahaan tentu harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang disatu sisi lain kinerja masing-masing karyawan pasti berbeda-beda sesuai dengan kemampuan, pendidikan, pengalaman, sikap, serta perilaku dari karyawan itu sendiri.

Turnover adalah salah satu permasalahan yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Kondisi ini akan menjadi permasalahan yang cukup serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi yang akan menimbulkan beberapa efek negatif

berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Perusahaan akan mengeluarkan biaya-biaya tambahan khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru untuk mengisi kekosongan agar kegiatan produksi dapat kembali berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawan lainnya yakni bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga dapat mengganggu kinerjanya dan jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat.

Menurut (Sari et al., 2021) mengatakan bahwa meskipun turnover intention pada umumnya memberikan dampak buruk terhadap organisasi, turnover intention seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut. PT.Desali Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan genset yang beroperasi di Pekanbaru. PT. Desali Mitra Sejahtera juga menyediakan beberapa sparepart genset misalnya : AVR (Automatic Voltage Regulator) solenoid, filter (udara, oli, solar), *injection pump*, *packing* set dan juga menjual beberapa sparepart mobil seperti kampas rem depan BT-50, kampas rem belakang BT-50, as kopel kiri kanan dan lain-lain. Permasalahan yang terjadi pada PT Desali Mitra Sejahtera yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan adalah masalah *Turnover Intention* yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* perusahaan akan menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, kinerja yang harus dikorbankan maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Pada tahun 2015 total karyawan pada PT.Desali Mitra Sejahtera sebanyak 30 orang, ditahun 2016 jumlah karyawan bertambah menjadi 35orang,ditahun 2017 jumlah karyawan meningkat menjadi 42 orang,pada tahun 2018 menurun menjadi 40 orang, dan di tahun 2019 menurun kembali menjadi 39 orang.Terlihat bahwasetiap tahun jumlah karyawan PT.Desali Mitra Sejahtera berbeda beda apabila dilihat dari sisi jumlah karyawan yang keluar dapat di ketahui bahwa pada tahun 2017 dan tahun 2019, jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan sebanyak 7 orang.

Rasio *turnover* yang tinggi sangat tidak baik bagi kelangsungan organisasi karena dapat menimbulkan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu yang dapat memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Kondisi ini akan mempengaruhi karyawan lainnya karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan menjadi kacau karena kurangnya karyawan, dan pada akhirnya akan memberikan dampak negatif bagi perkembangan perusahaan maupun proses berjalannya perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai hal dari segi pekerjaan seseorang (Griffin, 2013). Kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang akan memberikan pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Ahmed et al., 2014) menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan dan lingkungan kerja yang diinginkan. Kepuasan konsumen merupakan salah satu hal yang memiliki peranan penting dalam bisnis. Kepuasan konsumen merupakan tonggak utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam upaya pemenuhan kepuasan konsumen, perusahaan harus jeli dalam mengetahui pergeseran kebutuhan dan keinginan konsumen yang setiap saat berubah. Apabila produsen dapat menghasilkan produk dan jasa sesuai dengan apa yang diinginkan dan dibutuhkan konsumen maka konsumen akan merasa puas. Setiap konsumen memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut (Hasibuan, 2014) menandakan bahwa kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Bila kinerja melebihi harapan mereka akan merasa puas dan sebaliknya bila kinerja tidak sesuai harapan maka akan kecewa. Menurut (Sunarta, 2019) kepuasan kerja berpengaruh signifikan, sedangkan menurut (Muayyad & Gawi, 2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Motivasi Kerja menurut (P. Siagian, 2010) merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Kumarawati & Yasa (2017) Motivasi berpengaruh secara signifikan sedangkan menurut Mananeke (2014) Motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerjasebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan juga.

Menurut (Hasibuan, 2014) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Hasil penelitian (Sandy, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi turnover intention. Hal yang sama juga dipaparkan oleh (Wibowo, 2013) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi-rendahnya turnover intention pada karyawan. Kompensasi mengacu pada gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan untuk layanan (*services*) atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Motivasi

Menurut Marwansyah (2012) mendefinisikan Manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dicapai. Indikator Motivasi Kerja menurut (Robbins & Coulter, 2010) sebagai berikut: (1) Fisiologis (*physiological needs*), (2) Rasa aman (*safety needs*), (3) Sosial (*sosial needs*), (4) Penghargaan (*esteem needs*) dan (5) Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam (Mas'ud, 2004) mengembangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi: (1) Kepuasan terhadap gaji, (2) Kepuasan dengan promosi, (3) Kepuasan terhadap rekan kerja, (4) Kepuasan terhadap supervisor.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Sedarmayanti, 2011) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut: (1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja, (2) Sirkulasi udara di tempat kerja, (3) Kebisingan di tempat kerja, (4) Bau tidak sedap di tempat kerja, (5) Keamanan di tempat kerja.

Kompensasi

Menurut (Hani, 2011) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka pun bisa turun secara drastis, dan hal ini lah yang memicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dengan meninggalkan perusahaan tersebut (*turnover intention*) yang bisa memberikan mereka kompensasi yang lebih memadai. Menurut (Simamora, 2011) Indikator kompensasi yaitu: (1) Upah dan gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas, dan (5) Kesiediaan untuk membayar.

Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran

Pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan Badrudin (2014). Motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Menurut (Hadi et al., 2019) Adanya Hubungan yang Positif

dan Berpengaruh secara Simultan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention.

H₁: Motivasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention di PT. Desali Mitra Sejahtera

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpenuhi karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpenuhi karyawan akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat bekerjadan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. (Witasari, 2009) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan turnover intention. Fakta lain menyebutkan bahwa seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Ali & Akhter, 2009).

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention PT. Desali Mitra Sejahtera

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan Kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul Turnover Intention karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung. Menurut (Yunita & Putra, 2015) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, (Verina & Irvianti, 2015) dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap intensi turnover karyawan.

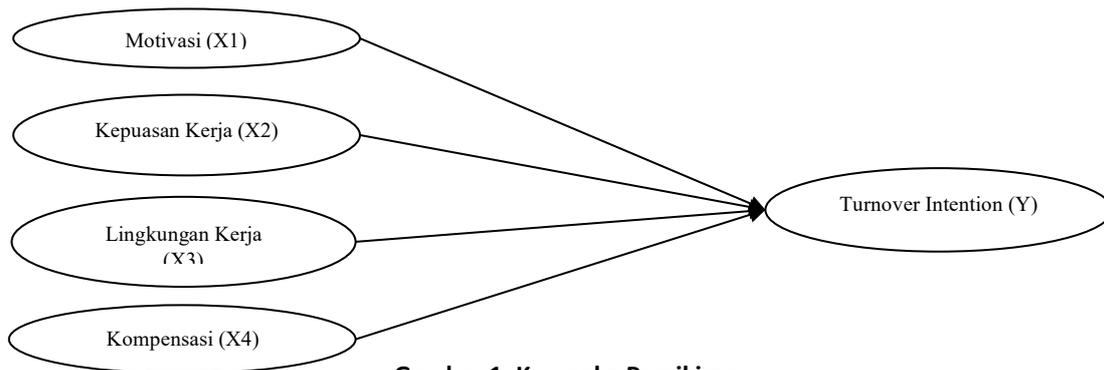
H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention PT. Desali Mitra Sejahtera

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Hal tersebut dikarenakan anggapan bahwa perusahaan tidak mengapresiasi kinerja mereka sehingga mereka merasa Kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi yang buruk mendorong karyawan untuk bekerja tidak optimal dan memiliki Turnover Intention yang tinggi, (Johartono & Widuri, 2013) mengatakan bahwa meskipun turnover intention pada umumnya memberikan dampak buruk terhadap organisasi, turnover intention seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Hasil uji coba yang di dapat dari (Widayati & Yunia, 2017) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

H₄: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention PT. Desali Mitra Sejahtera

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Desali Mitra Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 42 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan PT Desali Mitra Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 42 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan teknik sensus

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala
1	Motivasi	Rasa Aman	Judge (2008)	Interval
		Sosial		
		Penghargaan		
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap Gaji	Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam (Mas'ud, 2004)	Interval
		Kepuasan dengan Promosi		
		Kepuasan terhadap rekan kerja		
3	Lingkungan Kerja	Penerangan/cahaya di tempat kerja /Suhu	Sedarmayanti (2009)	Interval
		Sirkulasi udara ditempat kerja		
		Kebisingan di tempat kerja		
4	Kompensasi	Upah dan gaji	Simamora (2004)	Interval
		Insentif		

Jenis dan Sumber Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data Kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem *statistic*. Dan Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat dilakukan melalui wawancara. Penelitian ini lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis terhadap data yang dikumpulkan untuk mencapai suatu kesimpulan akan menggunakan bantuan *software Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 21 agar dapat mempermudah pengolahan data. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji pendahuluan, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji model (uji F), uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Desali Mitra Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 42 orang karyawan. 42 kuisioner yang diberikan kepada responden telah diisi secara lengkap dan benar sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk kepentingan penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, status, lama bekerja dan penghasilan.

Jumlah responden terbesar adalah kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 29 responden atau sebanyak 69%. Sedangkan proporsi terkecil adalah kelompok responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 13 responden atau sebanyak 31%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan lapangan lebih sesuai dilakukan oleh pria daripada wanita, sehingga perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan pria dibandingkan wanita untuk bagian lapangan.

Jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah paling banyak berusia sekitar 21-30 tahun sebanyak 26 orang (62%) dan paling sedikit berusia sekitar >40 tahun sebanyak 5 orang (12%). Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang lebih produktif dan mampu bekerja dengan lebih optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kategori responden berdasarkan status, yaitu sebanyak 19 orang atau 45% adalah responden dengan status telah menikah dan sebanyak 23 orang atau 55% adalah responden dengan status belum menikah karena dengan status belum menikah, karyawan dapat bekerja dalam waktu lebih (lembur) dengan bebas.

Jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah paling banyak telah bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 35 orang atau 83%, sedangkan responden paling sedikit telah bekerja selama 10-20 tahun sebanyak 2 orang atau 5%. Hal ini karyawan merasa betah untuk bekerja di perusahaan ini.

Jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah paling banyak berpenghasilan 3.5jt-4jt/bulan sebanyak 16 orang atau 38%, sedangkan responden paling sedikit berpenghasilan <2,5jt.bulan dan 2.5jt-3.5jt/bulan sebanyak 6 orang atau 14%.

Uji Validitas

Hasil uji validitas Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terdiri dari 42 responden dan 21 item pernyataan dan Variabel Turnover Intension terdiri dari 42 responden dan 4 item pernyataan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intension, Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

No.	Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Kesimpulan	Nilai Crobach's Alpha	kesimpulan
1	Turnover Intension	Y1	0.718	0.3044	Valid	0.87	Reliabel
2		Y2	0.546	0.3044	Valid		
3		Y3	0.665	0.3044	Valid		
4		Y4	0.434	0.3044	Valid		
5	Motivasi	X1.1	0.698	0.3044	Valid	0.768	Reliabel
6		X1.2	0.428	0.3044	Valid		
7		X1.3	0.529	0.3044	Valid		
8		X1.4	0.464	0.3044	Valid		
9		X1.5	0.525	0.3044	Valid		
10		X1.6	0.694	0.3044	Valid		
11		X1.7	0.491	0.3044	Valid		
12	Kepuasan Kerja	X2.1	0.622	0.3044	Valid	0.701	Reliabel
13		X2.2	0.589	0.3044	Valid		
14		X2.3	0.524	0.3044	Valid		
15		X2.4	0.673	0.3044	Valid		
16		X2.5	0.808	0.3044	Valid		
17	Lingkungan Kerja	X3.1	0.479	0.3044	Valid	0.632	Reliabel
18		X3.2	0.503	0.3044	Valid		
19		X3.3	0.56	0.3044	Valid		
20		X3.4	0.591	0.3044	Valid		
21	Kompensasi	X4.1	0.551	0.3044	Valid	0.748	Reliabel
22		X4.2	0.445	0.3044	Valid		
23		X4.3	0.631	0.3044	Valid		
24		X4.4	0.503	0.3044	Valid		
25		X4.5	0.678	0.3044	Valid		

Sumber: Data diolah, 2021.

Data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu (0.3044).

Uji Reliabilitas

Data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien Alpha yaitu variabel Turnover Intension yaitu sebesar 0,870, variabel Motivasi yaitu sebesar 0,768, variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,701, variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,632 dan variabel Kompensasi yaitu sebesar 0,748 berada pada kategori tinggi, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel dan handal.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Hipotesis	F Hitung	F tabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intension	76.449	2,62	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 76,449 dengan F_{tabel} sebesar 2,62. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Turnover intension.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.880	.78747

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN_KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA
b. Dependent Variable: TURNOVER_INTENSION

Sumber: Data diolah, 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,880 atau 88%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Turnover intension sebesar 88% sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.013	.963	
	MOTIVASI	-2.281	.064	-1.284
	KEPUASAN_KERJA	-1.956	.081	-.565
	LINGKUNGAN_KERJA	-.152	.118	-.167
	KOMPENSASI	-1.841	.110	-.102

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENSION

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,013 - 2,281 X_1 - 1,956 X_2 - 0,152 X_3 - 1,841 X_4 \quad (1)$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai konstanta sebesar 2,013 Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi maka Turnover Intension adalah sebesar 2, 013 atau dengan kata lain jika variabel independen dianggap konstan, maka Turnover Intension sebesar 2,013. (2) Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar -2,281 Artinya, apabila Motivasi mengalami kenaikan, maka akan menurunkan Turnover Intension dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya apabila Motivasi mengalami penurunan, maka Turnover Intension akan mengalami kenaikan. (3) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar -1,956 Artinya, apabila Kepuasan Kerja mengalami kenaikan, maka akan menurunkan Turnover Intension dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya apabila Kepuasan Kerja mengalami penurunan, maka akan menaikkan Turnover Intension. (4) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar -0,152 Artinya, apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, maka akan menurunkan Turnover Intension dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya apabila Lingkungan Kerja mengalami penurunan, maka akan menaikkan Turnover Intension. (5) Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar -1,841 Artinya, apabila Kompensasi mengalami kenaikan, maka akan menurunkan Turnover Intension dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya apabila Kompensasi mengalami penurunan, maka akan menaikkan Turnover Intension.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	T	Signifikan	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	-12.117	0.000	Signifikan Negatif
Kepuasan Kerja (X ₂)	-5.661	0.000	Signifikan Negatif
Lingkungan Kerja (X ₃)	-1.290	0.205	Tidak Signifikan
Kompensasi (X ₄)	-4.761	0.000	Signifikan Negatif

Sumber: Data Olahan, 2021.

Dengan begitu diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026, sehingga hasil uji t dapat dijelaskan yaitu (1) Adapun nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar -12.117 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $(-12.117 < -2,026)$ maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-12.117 < -2,026)$ dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 $(0,000 < 0,05)$ maka Motivasi negatif signifikan terhadap Turnover intension, (2) Adapun nilai t_{hitung} variabel yaitu Kepuasan Kerja sebesar -5,661 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $(-5,661 < -2,026)$ maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-5,661 < -2,013)$ dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 $(0,000 < 0,05)$ maka Kepuasan Kerja negatif signifikan terhadap Turnover intension, (3) Adapun nilai t_{hitung} variabel yaitu Lingkungan Kerja sebesar -1.290 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $(-1.290 < -2,026)$ maka hipotesis ditolak. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(-1.290 < -2,026)$ dan signifikansinya lebih besar dari 0,05 $(0,205 < 0,05)$ maka Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover intension, (4) Adapun nilai t_{hitung} variabel yaitu Kompensasi sebesar -4,761 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $(-4,761 > -2,026)$ maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-4,761 > -2,026)$ dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 $(0,000 < 0,05)$ maka Kompensasi negatif signifikan terhadap Turnover intension.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Turnover intension

Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel X₁ yang memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Turnover intension. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin rendah turnover intension terhadap perusahaan tersebut. Pentingnya perusahaan memperhatikan tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menekan angka turnover intension dapat dilihat dari hasil penelitian dimana kecenderungan karyawan yang saat ini sedang memiliki motivasi, sehingga menyebabkan turnover intension menurun.

Pengaruh yang negative signifikan disebabkan karena dengan adanya motivasi untuk pemenuhan kebutuhannya, mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan baik dalam kondisi yang tidak diharapkannya. Karena adanya suatu tujuan yang harus dicapai, membuat karyawan menjadi setia pada perusahaan. Dengan demikian, motivasi akan membuat karyawan bertahan pada suatu perusahaan dan menekan angka turnover intension pada perusahaan. Alasan pada penelitian ini motivasi berpengaruh negative karena mayoritas responden pria yang berusia 21-30 tahun dengan penghasilan 3.5jt-4jt/bulan cenderung masih memiliki semangat kerja yang tinggi (Badrudin, 2014).

Didukung oleh tanggapan responden dengan pernyataan "Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik", artinya hubungan dengan rekan kerja saat ini terjalin dengan baik.

Namun, melalui pernyataan "Saya mempunyai cita-cita untuk menghabiskan masa kerja (pension) di perusahaan ini", artinya karyawan tidak memiliki keinginan untuk pensiun atau menghabiskan masa kerjanya di perusahaan saat ini, dengan kata lain, saat ini karyawan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Putrianti, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intension.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover intension

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel X₂ yang memiliki pengaruh signifikan negative terhadap Turnover intension. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah turnover intension perusahaan. Pentingnya kepuasan kerja dalam menekan angka turnover intension terlihat dari kecenderungan karyawan yang berharap perusahaan dapat berlaku adil agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Pengaruh yang negative signifikan disebabkan karena salah satu alasan karyawan berpikir untuk meninggalkan tempat kerja saat ini atau mencari tempat kerja lain adalah karena ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Semakin rendah kepuasan kerja mereka, maka semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi mereka saat ini. Alasan pada penelitian ini motivasi berpengaruh negative karena mayoritas responden pria yang berusia 21-30 tahun dengan penghasilan 3.5jt-4jt/bulan cenderung memiliki kepuasan pada

tingkat yang rendah dan memiliki pemikiran bahwa akan mengalami kesulitan jika mencari pekerjaan diluar (Witasari (2009).

Didukung oleh tanggapan responden dengan pernyataan “Saya sudah merasa puas dengan rekan kerja saya”, artinya karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sehingga merasa nyaman dan puas terhadap rekan kerja saat ini.

Namun, melalui pernyataan “Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku”, artinya karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan saat ini tidak sesuai dengan standar yang berlaku, ataupun tidak adil untuk setiap karyawannya, sehingga karyawan merasa kurangnya semangat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Halimah et al., 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intension.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover intension

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel X_3 yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intension. Hal ini berarti semakin baik atau buruknya lingkungan kerja, maka tidak akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Hal ini terlihat dari baiknya kondisi lingkungan kerja saat ini, namun tingkat keinginan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan saat ini masih terjadi.

Pengaruh yang tidak signifikan karena dengan kondisi tempat kerja yang diberikan perusahaan saat ini telah bersih dan kondusif. Akan tetapi, tetap muncul pemikiran bagi karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat baru atau meninggalkan tempat kerja saat ini bagi karyawan, sehingga menyebabkan hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini. Alasan pada penelitian ini motivasi berpengaruh negative karena mayoritas responden pria yang berusia 21-30 tahun dengan penghasilan 3.5jt-4jt/bulan cenderung tidak memperlakukan lingkungan kerja, karena apabila telah memiliki hubungan kerja yang baik telah membuat karyawan lebih nyaman untuk bersosialisasi dan fokus kerja.

Didukung oleh tanggapan responden dengan pernyataan “Kesesuaian udara bersih yang ada di ruang bagian produksi”, artinya kondisi udara yang bersih saat ini masih sangat terjaga, sehingga tetap mendukung konsentrasi dan tingkat fokus karyawan dalam bekerja.

Namun, melalui pernyataan “Cahaya yang cukup untuk melakukan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup”, artinya pencahayaan yang terkadang masih redup dan mengalami gangguan selama karyawan dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Khristanto, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intension.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover intension

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan variabel X_4 yang memiliki pengaruh signifikan negative terhadap Turnover intension. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah turnover intension perusahaan. Pentingnya kompensasi dalam menekan angka turnover intension terlihat dari kecenderungan karyawan yang merasa kompensasi yang diterima saat ini tidak sesuai dengan kinerja yang telah dicapai.

Pengaruh yang negative signifikan disebabkan karena kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan, melainkan juga penting bagi perusahaan, karena program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Jika kompensasi dibayarkan secara wajar dan benar, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila kompensasi tidak dibayarkan secara layak dan wajar, maka karyawan akan terus berusaha untuk keluar dan memilih perusahaan yang mampu membayar kompensasi seperti yang diinginkannya. Alasan pada penelitian ini motivasi berpengaruh negative karena mayoritas responden pria yang berusia 21-30 tahun dengan penghasilan 3.5jt-4jt/bulan cenderung memiliki pola pikir bahwa setiap kerja kerasnya dihargai dengan diberikan kompensasi, maka akan merasa puas dan termotivasi.

Didukung oleh tanggapan responden dengan pernyataan “Gaji dibayarkan kepada karyawan setiap bulan”, artinya karyawan menerima pembayaran gaji setiap bulannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Namun, melalui pernyataan “Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja”, artinya gaji yang diterima oleh karyawan atau yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa tidak adil dengan gaji yang diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Pranowo, 2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative terhadap turnover intension.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intension, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intension.

Dengan memperhatikan beberapa kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan berguna bagi pihak perusahaan, yaitu Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat menekan turnover intension diantaranya sebaiknya perusahaan melakukan tinjauan ulang terhadap pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan merasa gaji yang diterima telah sesuai dengan standar yang berlaku maupun sesuai dengan kinerja yang telah dicapainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed, Z., Rizwan, M., Ahmad, M., & Haq, M. (2014). Effect of brand trust and customer satisfaction on brand loyalty in Bahawalpur. *Journal of Sociological Research*. <https://doi.org/10.5296/jsr.v5i1.6568>
- Ali, T., & Akhter, I. (2009). Job Satisfaction of Faculty Members in Private Universities -In Context of Bangladesh. *International Business Research*. <https://doi.org/10.5539/ibr.v2n4p167>
- Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Dahlan, M. (2011). *Kamus Ilmiah Populer*. Arloka.
- Griffin, R. W. (2013). Organizational Behavior. In *Management*. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0001>
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I., & Maniza, L. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap Turnover Intentions Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram. *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*. <https://doi.org/10.36312/jupe.v4i4.678>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., Semarang, P., Dosen,), & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pramuniaga di Gelael Supermarket. *Journal of Management*.
- Hani. (2006). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Edisi Revisi*, 288(Bumi aksara).
- Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*.
- Judge, Timothy and Stephen P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan Diana Angelica. Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Khristanto, T. A. T. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment dan Kepuasan pada Reward terhadap Turnover Intention di Pt Imanuel Teknik Sentosa*. *Agora* 6(2).
- Kumarawati, gede S., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Mananeke, C. K. S. L. M. L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1591*, 2(3), 1592–1602.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta (Ed.)).
- Mas'ud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional,. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- P. Siagian, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA*.
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama). *Jurnal Profita*.
- Putrianti, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.

- Rima Alhalimah Hajrina, I. M. dan M. W. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 129–136.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. penerbit Erlangga.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5). In *Refika Aditama*.
- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Verina, R. E., & Irvianti, L. S. D. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Xi Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja edisi ketiga. In *Manajemen Kinerja edisi ketiga*.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.
- Witasari. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap Turnover Intentions (Strudi Empiris Pada Novotel Semarang).. <https://doi.org/10.14710/jbs.18.1.90-113>
- Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.