

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. ROYAL INTI MANDIRI ABADI (Studi Pada Bagian Divisi *Marketing and Sales*)

Eunike Ivani Kurniawan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
e-mail: eunikeivani@gmail.com

Atty Erdiana
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
e-mail: attyerdiana@uwks.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation variables, work environment, and leadership style on turnover intention among PT employees. Royal Inti Mandiri Abadi. This research was conducted based on the problem that in this company every year the average rate of employees leaving is relatively higher than employees entering. This needs to be a special concern for companies to reduce the risk of increasingly high employee turnover intention. The employee turnover rate shows the level of employee desire to move to a better place. The independent variables in this research are compensation, work environment, and leadership style, while the dependent variable in this research is turnover intention. This research uses quantitative research methods. Data collection was carried out by distributing questionnaires to thirty-two respondents who worked in the marketing and sales departments. The data analysis contained in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this study state that compensation, work environment, and leadership style have a significant effect on turnover intention. From this research, it is hoped that companies can provide and maintain compensation according to workload, ensure a safe and comfortable work environment, and use the right leadership style so that they can increase turnover rates among PT employees. Low Immortal Core Royalty.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Leadership Style, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi. Penelitian ini dilakukan dilandasi dengan permasalahan bahwa di perusahaan ini setiap tahunnya rata-rata tingkat karyawan yang keluar relatif lebih tinggi dibanding karyawan yang masuk. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk mengurangi resiko *turnover intention* karyawan yang semakin tinggi. Tingkat perputaran karyawan menunjukkan tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja ke tempat yang lebih baik. Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan sedangkan variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini adalah niat berpindah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada tigapuluh dua responden yang bekerja pada bagian pemasaran dan penjualan. Analisis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memberikan dan menjaga kompensasi sesuai dengan beban kerja, menjamin lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan tingkat turnover turnover pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi rendah.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pengusaha dan karyawan yakni dua entitas yang tidak terpisahkan dan saling terkait. Ketika sumber daya manusia dikelola secara efektif, *turnover intention*—salah satu masalah paling umum yang dihadapi bisnis—juga berkurang. Intensi turnover yakni keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan

mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, menurut Waspodo et al. (2013) dalam Purwati dan Sisilia (2021). *Turnover intention* yakni salah satu masalah yang merugikan bagi perusahaan. Pekerja yang secara aktif berusaha untuk keluar dari perusahaan yakni indikasi dari kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Hal itu dapat disebabkan oleh rendahnya etos kerja dan ketidakpuasan pekerja terhadap organisasi, yang pada akhirnya menyebabkan pekerja mempertimbangkan untuk keluar. Demikian pula, pendapat Ridlo (2012) dalam Kurniawan et al. (2023) menyatakan bahwa tingkat turnover yang tidak lebih dari sepuluh persen per tahun sudah tepat untuk situasi umum. Niat untuk keluar dari perusahaan dengan persentase yang tinggi akan merugikan perusahaan karena akan membuat keadaan menjadi tidak stabil dan tidak pasti bagi karyawan saat ini.

Dampak dari gaji perusahaan, budaya tempat kerja, gaya kepemimpinan, dan banyak faktor lainnya yakni beberapa alasan mengapa seorang karyawan mungkin berniat untuk keluar dari perusahaan. Setiap bisnis diharuskan untuk menawarkan kompensasi, yang dapat berupa uang tunai ataupun tunjangan lainnya, sebagai cara untuk menghargai karyawan atas usaha mereka. Saat menjalankan bisnis harian di tempat kerja, karyawan memanfaatkan ruang kerja, fasilitasnya, karyawan lain, dan orang-orang di sekitar mereka. Gaya kepemimpinan suatu organisasi juga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti. Setiap pemimpin perlu memiliki cara unik dalam memimpin.

Perusahaan bernama PT. Royal Inti Mandiri Abadi ataupun yang disingkat RIMA, beralamat di Jl. Ambengan Blok N-0 No.1, Ketabang, Kecamatan Genteng, Surabaya, Jawa Timur. PT. Royal Inti Mandiri Abadi yakni perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan. PT. RIMA memiliki banyak tenaga kerja, namun tenaga kerja yang besar tidak dapat dijadikan tolok ukur seberapa baik sistem perusahaan berfungsi.

Menurut beberapa informasi awal yang dihimpun secara informal dari para staf, PT. RIMA memang menawarkan dan memberikan kompensasi yang cukup besar. Sebab, selain gaji, ada pula insentif yang bersumber dari pencapaian penjualan, khususnya bagi tim pemasaran dan penjualan. Namun, sayangnya, insentif hak penjualan tidak selalu langsung diberikan. Bukan karena sengaja, melainkan karena ada sejumlah alasan mengapa insentif tersebut tidak dapat langsung diberikan. Pemimpin memiliki berbagai macam kepribadian dan gaya, terutama manajer divisi. "ketidakadilan" sering terjadi di beberapa titik karena, menurut informasi yang dikumpulkan, beberapa pemimpin memiliki anak kesayangan. Hal ini didukung oleh data yang diterima oleh peneliti:

Tabel 1
Keluar Masuk Karyawan 2019 – Oktober 2023

Keterangan	2019	2020	2021	2022	Jan s/d Okt 2023
Masuk	35	18	12	8	2
Keluar	30	52	30	15	18

Sumber : PT. Royal Inti Mandiri Abadi, 2023

Tabel di atas menggambarkan rata-rata tingkat keluarnya karyawan melebihi rata-rata tingkat masuknya karyawan. Dari yang telah tertera diatas dan didasari dengan adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Royal Inti Mandiri Abadi. Adapun rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah :

- Apakah kompensasi memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Royal Inti Mandiri Abadi?
- Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Royal Inti Mandiri Abadi?
- Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Royal Inti Mandiri Abadi?
- Mana di antara kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Royal Inti Mandiri Abadi?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka ditarik hipotesis yang mendasari penelitian ini :

- H1: Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi.
- H2: Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi.
- H3: Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi
- H4: Lingkungan Kerja memberikan pengaruh dominan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Dessler (2017) dalam Raymond et al (2023) kompensasi yakni sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk kompensasi karyawan. Selain itu, Sedarmayanti (2019) dalam Raymond et al. (2023) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja kerasnya, apa pun bentuknya.

Menurut Dessler (2010) dalam Zunaidah dkk (2020), kompensasi pada umumnya terbagi menjadi dua jenis, diantaranya yakni: Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) dan Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*). Indikatornya:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Pusparani (2021), Lingkungan kerja karyawan yakni sumber daya yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2017) dalam Pusparani (2021) mengatakan lingkungan kerja mencakup semua aspek tempat kerja karyawan, termasuk prosedur, kebijakan, serta dinamika interpersonal dan kolektif. Hasibuan (2016) dalam Pusparani (2021) menyatakan lingkungan kerja yakni sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya. Variabel ini dijelaskan melalui beberapa indikator yaitu hubungan karyawan, Tingkat kebersihan lingkungan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan.

Definisi Gaya Kepemimpinan

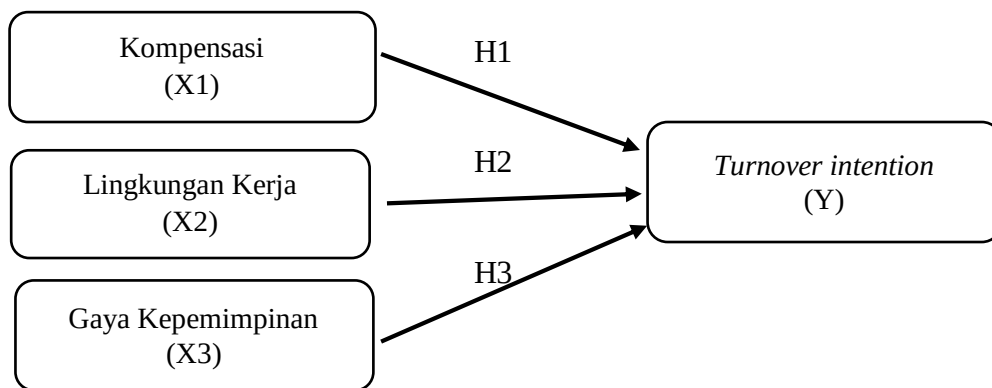
Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018), berpendapat peran seorang pemimpin yakni untuk menginspirasi bawahan agar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2016) dalam Efitriana dan Liana (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara ataupun pendekatan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku karyawan dengan tujuan untuk membangkitkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga bila tercapai tingkat produktivitas yang tinggi dan kepuasan kerja terpenuhi tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Variabel ini dijelaskan melalui beberapa indikator yaitu sifat, kebiasaan, temperamen dan watak.

Turnover intention

Menurut Flippo (1994) dalam Wahyuni (2021) menyatakan *turnover* yakni istilah digunakan menggambarkan keluar masuknya tenaga kerja dari suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Siagian (2012) dalam Sutikno (2020), *turnover intention* mengacu pada keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Robbins dan Judge (2007) dalam Wahyuni (2021) mendefinisikan turnover sebagai kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sedangkan turnover yakni keluarnya karyawan dari perusahaan baik karena kemauannya sendiri maupun keputusan perusahaan. Variabel ini dijelaskan melalui beberapa indikator yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang terdapat pada penelitian tertulis yakni jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang penelitian ini yakni jumlah karyawan pada divisi *sales and marketing* baik karyawan tetap, kontrak, ataupun karyawan magang di kantor pusat PT. Royal Inti Mandiri Abadi yang ada di Surabaya dengan total empat puluh delapan karyawan. Pada penelitian tertulis, peneliti menggunakan teknik sampling untuk memilih sampel yang akan diteliti dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden adalah karyawan tetap perusahaan dan lama bekerja minimal satu tahun. Jumlah karyawan pada divisi *sales and marketing* pada PT. Royal Inti Mandiri Abadi yang memenuhi kriteria penelitian untuk dijadikan sebagai sampel pada penelitian tertulis sejumlah tiga puluh dua orang karyawan. Variabel yang digunakan adalah tiga variabel bebas (X) yakni Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, dan satu variabel tergantungan (Y) yakni *Turnover intention*. Data yang dikumpulkan berupa data kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data melalui data primer dan sekunder. Prosedur pengumpulan data adalah dengan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda. Hipotesis diuji menggunakan uji *T-test* dan uji dominan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



Sumber: Peneliti, 2024

Gambar 2. 1: Model Analisis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pada Tabel 2, keseluruhan poin pertanyaan pada kuesioner masing – masing mempunyai nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai total variabel lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan semua indikator variabel yang tertuang sebagai pertanyaan dalam kuesioner adalah Valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Korelasi (r)	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.411	VALID
	X1.2	0.483	VALID
	X1.3	0.574	VALID
	X1.4	0.486	VALID
	X1.5	0.768	VALID
	X1.6	0.836	VALID
	X1.7	0.803	VALID
	X1.8	0.534	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	0.484	VALID
	X2.2	0.566	VALID
	X2.3	0.710	VALID
	X2.4	0.575	VALID
	X2.5	0.655	VALID
	X2.6	0.602	VALID
	X2.7	0.493	VALID
	X2.8	0.519	VALID

Gaya Kepemimpinan	X3.1	0.616	VALID
	X3.2	0.709	VALID
	X3.3	0.605	VALID
	X3.4	0.788	VALID
	X3.5	0.709	VALID
	X3.6	0.628	VALID
Turnover intention	Y.1	0.688	VALID
	Y.2	0.762	VALID
	Y.3	0.711	VALID
	Y.4	0.591	VALID
	Y.5	0.709	VALID

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 3, hasil uji reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien alfa (*cronbach alpha*) yang lebih besar dari 0.7, sehingga dapat dinyatakan semua variabel dalam penelitian ini adalah *reliabel*.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.760	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.714	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.761	Reliabel
Turnover intention	0.723	Reliabel

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 4, menunjukkan hasil koefisien regresi masing - masing variabel bebas untuk membentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,088 - 0,261.X1 - 0,382.X2 - 0,383.X3 + e$$

- Nilai konstan 6,088. Bila nilainya positif, maka tingkat turnover karyawan dalam organisasi adalah 6,088 dengan asumsi tiga variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan tidak digunakan. Dengan kata lain, kontribusi pengaruh parsial variabel bebas yang tidak terliput dalam model terhadap *turnover intension* adalah sebesar 6,088.
- Nilai -0,261 yakni koefisien regresi variabel kompensasi. Adanya pengaruh yang berlawanan variabel kompensasi terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang negatif. Nilai variabel *turnover intention* akan turun sejumlah 0,261 ketika nilai kompensasi perusahaan meningkat sebesar satu satuan.
- Nilai -0,382 yakni koefisien regresi variabel lingkungan kerja. Adanya pengaruh yang berlawanan variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang negatif. Nilai variabel *turnover intention* akan turun sejumlah 0,382 ketika nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan.
- Nilai -0,383 yakni koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan. Adanya pengaruh yang berlawanan variabel gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang negatif. Nilai variabel *turnover intention* akan turun sejumlah 0,383 ketika nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.088	.288		26.742	.000
	Kompensasi	-.261	.123	-.253	-2.122	.043
	Lingkungan Kerja	-.382	.140	-.379	-2.725	.011
	Gaya Kepemimpinan	-.383	.129	-.368	-2.970	.006

Sumber: Data diolah

Uji Signifikansi Pengaruh

Pada Tabel 4, menunjukkan nilai Sig. lebih rendah dari 0,05 angka t tabel dapat dilihat melalui tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n-k-1$ ataupun $32-3-1 = 28$ (k yakni jumlah variabel bebas) sehingga nilai t tabel pada penelitian tertulis yakni 2,048. Menurut tabel 4:

1. Variabel kompensasi pada penelitian tertulis mempunyai nilai t hitung sejumlah 2,122, > nilai t tabel 2,048 dalam signifikansi sejumlah $0,043 < 0,05$ yang diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel lingkungan kerja pada penelitian tertulis mempunyai nilai t hitung sejumlah 2,725, > nilai t tabel 2,048 dalam signifikansi sejumlah $0,043 < 0,05$ yang diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian tertulis mempunyai nilai t hitung sejumlah 2,970, > nilai t tabel 2,048 dalam signifikansi sejumlah $0,043 < 0,05$ yang diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Dominasi Pengaruh

Tabel 4 memperlihatkan di antara ketiga variabel independen kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intention*, sebagaimana dinyatakan oleh hipotesis keempat, karena dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar (0,379) jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Menurut menurut hasil uji hipotesis yang sudah dilaksanakan, dapat dilihat kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi. Hal itu diartikan besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh PT. RIMA dapat berdampak pada keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya. Seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dan berdedikasi pada perusahaan bila mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya, sehingga akan sangat mengurangi kemungkinan mereka untuk keluar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*

Menurut hasil uji hipotesis dapat dibuktikan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi. Hal itu diartikan keinginan ataupun keputusan karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi untuk keluar dari perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Ketika pekerja merasa tempat kerjanya memiliki lingkungan yang aman dan nyaman, mereka cenderung tidak akan melaksanakan hal-hal yang tidak diinginkan pada *turnover intention*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover intention*

Menurut hasil uji hipotesis dapat dibuktikan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi. Dengan begitu, keinginan ataupun keputusan karyawan PT. Royal Inti Mandiri Abadi untuk mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan dapat dipengaruhi oleh baik ataupun buruknya gaya kepemimpinan digunakan di perusahaan tersebut. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat karena mereka tidak akan merasa tertekan oleh atasan sehingga mengurangi kemungkinan karyawan untuk keluar dengan sengaja. Selain bersikap baik dan teladan, manajer pemasaran dan penjualan di PT. Royal Inti Mandiri Abadi memiliki temperamen yang stabil dan kemampuan untuk mengendalikan emosinya, hal tersebut turut menjelaskan mengapa saat ini karyawan perusahaan tersebut memiliki niat keluar yang rendah.

Kesimpulan

Menurut menurut hasil pembahasan yang ada, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Peneliti menawarkan sejumlah rekomendasi yang dapat bermanfaat bagi bisnis dan penelitian lebih lanjut menurut temuan analisis dan pembahasan. Perusahaan harus selalu memperhatikan remunerasi yang akan diberikan kepada anggota staf dengan membayar gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka dan undang-undang setempat yang berlaku, menawarkan insentif yang cepat kepada anggota staf yang memenuhi sasaran, dan terus memberikan tunjangan kepada anggota staf menurut kinerja mereka, menjaga kebersihan tempat kerja dan memastikan anggota staf saling rukun dengan menawarkan insentif, menyelenggarakan kegiatan membangun tim,

ataupun menyelenggarakan kegiatan jalan-jalan. Para manajer di PT. Royal Inti Mandiri Abadi harus menjaga dan terus mengembangkan pengendalian emosi, ketegasan, dan sifat kepemimpinan yang kuat. Mengingat variabel independen pada penelitian tertulis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, diharapkan hasil penelitian tertulis dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang mempertimbangkan variabel-variabel yang belum tercakup pada penelitian tertulis, seperti jenjang karier, dan lain sebagainya, untuk mengembangkan karya yang sejenis.

Ada sejumlah keterbatasan yang peneliti temukan selama proses penelitian tertulis, menurut pengalaman langsung. Karena penelitian tertulis hanya berfokus pada hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan keinginan berpindah kerja, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melihat dampak faktor-faktor lain yang belum diteliti terhadap keinginan berpindah kerja, seperti dukungan organisasi dan faktor jenjang karier. Keterbatasan waktu yang diberikan kepada peneliti untuk mendistribusikan kuesioner, beberapa responden mungkin tidak sempat menjawab semua pertanyaan, yang dapat memengaruhi hasil kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, Riska Fii. Dorothea Ririn Indriastuti. Sunarso. Hana Mega. 2021, *Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial*, e-jurnal UNISRI. Vol 5. No 1. 2021
- Angellika, Kezia. I Wayan Mendra dan Tjok Istri Sri Harwathy. 2022, *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach*, Jurnal EMAS, Vol. 3 No. 10. Oktober 2022, 47-56.
- Astuti, Widia, dan Tintan Krisma Dewi. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan*. Jurnal Arasturma Universitas Pamulang. Vol.2, No.1 Februari 2022: 103 – 115.
- Bahri, H. Moh. Saiful, S.E., M.M. 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : e-book CV. Jakad Publihing.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisa Data dengan SPSS*. ISBN : 978-623-02-0437-1, Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Efitriana, Iqma dan Lie Liana. 2022, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)*. SEIKO : Journal of Management & Business. Vol. 5 No. 2. 182-188.
- Friyanti, Indri. Agussalim M, Rizka Hadya. 2019, *Pengaruh Lingkungan Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Magatrading*, Tbk. Cabang Padang. Jurnal Matua. Vol. 1 No. 2 September 2019. 13-30
- Kamis, Ruslan A. Rahmat Sabuhari dan Muhammad Kamal. 2021, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja Terhadap Trunover Intention Karyawan*. Cakrawala Manajemen Business Journal. Vol. 4 No. 1. 757 – 773.
- Kristiyanto, Tomi. Nur Khasanah. 2021, *Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir Pengiriman Barang J&T Express Cabang Kebumen)*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 2 No 1. September 2021.
- Kurniawan, Yanti Dwi. Wiyadi dan Hari Wujos. 2023, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Sukoharjo*, Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusuma, Stephanus Eri dan Januari Ayu Fridayani. 2023, *Statistika Inferensial Untuk Organisasi dan Bisnis*, Depok : Sanata Dharma University Press.
- Metariani, P. K.K. Heryanda. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai BUMDES di Kecamatan Sukasada*. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol. 8 No.1, April 2022.
- Mursalin. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention*. Skripsi Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Sosial Politik. Universita Yudharta Pasuruan.

- Nasrani. Gee Marta., Alwinda Manao, Anskaria Simfrosa Gohae. 2021. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol. 6 No. 1. Februari 2021.
- Paramarta, Dr. H. Vip, Dr. Drs. Kosasih, dan Denok Sunarsi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*, Surabaya : Cipta Media Nusantara.
- Purwati, Astri Ayu dan Sisilia Maricy. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru*, Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol. 2 No. 1. 77-91.
- Purwati, Astri Ayu. Cindy Ascortitia Salim dan Zulfadli Hamzah. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 8 No. 3. September 2020. 370-381.
- Pusparani Mellysa. 2021. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Litelatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Dinasti Revie: JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan). Vol. 2 No4. Maret 2021. 534-543.
- Rasjid, Erwin. Erika Lestari Putri. 2021. *Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT. Harapan Solusi Utama*. Journal of Economics and Business UBS. Vol. 11 No. 1 Januari-Juni 2021.
- Raymond. Dian Lestari Siregar. Mohamad Gita Indrawan. Muthia Sukma. Hartati. Vivi Nila Sari. Resti Syafitri Andra. Bella Lucinta Rillova Arif Lubis. Mirsal. Dori Mittra Candana. M. Afuan. Marta Widian Sari. Rosyda Nurul Anwar. Budi Juliardi dan Andry Novrianto. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : CV Gita Lentera.
- Saputra, Eka Kurnia. Zainiyah. Octojaya Abriyoso. M. Rizki. 2022. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi*. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. Ol 8. No 2. Mei 2022.
- Sari, Selvi Yona. M. Havidz Aima. Zefriyenni. 2024. *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*, Surabaya : CV. Gita Lentera
- Silitonga, P. Eddy Sanusi, SE, MM. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, ISBN 978-623-6875-24-8, Cilacap : Media Pustaka.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ISBN : 978-602-289-533-6, Bandung : Alfabeta.
- Supriadi, Koko Valentino. Irvan Trang dan Mirah Helen Rogi. 2021. *Analisis Faktor-Faktor yang Menyebabkan Turnover Intention di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 9 No 3. Juli 2021: Hal 1215-1224
- Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. ISBN 978-623-02-1891-0, Yogyakarta : Deepublish CV Budi Utama.
- Sutikno, M. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. Jurnal UNISSULA. Vol.3, ISSN 2720-9687, 450-473.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Ussu, Meilinda. Olivia S Nelwan dan Regina T Saerang. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 11 No. 1 Januari. 601-612.
- Wahjoedi, Tri. 2021. *Kepemimpinan Menuju Kinerja Organisasi yang Unggul*. e-book CV Jakad Media Publishing. ISBN 978-623-6442-41-8
- Wahyuni, Purbudi. Diana Anggraini Kusumawati, dan Pribadi Widaytmojo. 2021. *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. ISBN 978-623-02-2584-0, Yogyakarta : Deepublish CV Budi Utama.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. ISBN 978-602-422-341-0, Jakarta : Pranadamedia Group.
- Yelfira, Mutiara Anggry. Pantius Drahen Soeling. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, Jurnal Tata Sejuta STIA MATARAM. Vol.7 No 1. Maret 2021.
- Zunaidah, Didik Susetyo, Muhammad Ichsan Hadjri. 2020. *Kompensasi*. ISBN: 978-979-587-886-5, Palembang : Universitas Sriwijaya.