

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Agustini ✉

Institut Teknologi Sains dan Bisnis Muhammadiyah Selayar

Abstrak

The investigation was carried out at the Makassar branch of PT Go-Jek Indonesia, an Indonesian technology business specializing in app-based online transportation services. This study examines the impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee turnover intention at PT Go-Jek Indonesia Branch Makassar. The population under study is PT Go-Jek Indonesia Branch Makassar, an Indonesian technology company that operates online transportation in Makassar through mobile applications. The sample for this study was acquired by Random Sampling, adhering to preset criteria. The resulting sample consisted of 21 employees. The study employed statistical techniques, including multiple linear analysis, classical assumption tests, hypothesis testing, and coefficient of determination tests. The findings of this study suggest that Compensation, Motivation, and Job Satisfaction do not impact the employees' intention to leave their positions at PT Go-Jek Indonesia Branch Makassar.

Kata Kunci: *Kompensasi; Motivasi; Kepuasan Kerja; Turnover Intention.*

Copyright (c) 2023 Agustini

✉ Corresponding author :

Email Address : agustinisapa@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi memaksa perusahaan untuk dapat membuat keputusan strategis untuk bersaing secara efektif dalam lanskap industri yang sangat kompetitif. Keputusan-keputusan ini mencakup pilihan-pilihan di semua domain fungsional. Dalam menjalankan tugas manajemennya, perusahaan harus memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hasibuan (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Definisi berikut menyoroti perlunya memahami MSDM sebagai disiplin ilmu dan seni yang mengatur dinamika dan tanggung jawab tenaga kerja. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada struktur organisasinya. Namun, juga dipengaruhi oleh penempatan individu yang strategis berdasarkan kemampuan dan keahliannya (the right person in the proper role). Menyelaraskan individu dalam perusahaan sangat penting untuk mencapai kesuksesan (Novia, 2012). Seiring dengan semakin ketatnya persaingan, perusahaan akan membutuhkan bantuan untuk mempertahankan kelangsungan bisnisnya. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk secara efektif bersaing dengan perkembangan ini dan memastikan kelanjutan tenaga kerja mereka. Untuk mengurangi perputaran karyawan, organisasi

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover....

harus secara efektif menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang potensial sambil menyediakan lingkungan kerja yang nyaman yang mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan (Reni, 2017) dan mengevaluasi serta mengakui upaya dan komitmen karyawan, termasuk aspek penting dalam memberikan remunerasi yang sesuai. Tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang sebagai imbalan, yang sangat penting untuk mempertahankan mata pencaharian karyawan dan keluarganya. Remunerasi adalah insentif utama bagi individu untuk bekerja. Karyawan yang merasa bahwa tempat kerja mereka cukup memuaskan kebutuhan dan aspirasi mereka mungkin akan tetap setia pada organisasi (Reni, 2017).

Kompensasi adalah kebutuhan mendasar bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka. Memastikan kompensasi yang adil dan merata sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif di dalam perusahaan. Kompensasi mengacu pada remunerasi komprehensif yang diterima karyawan melalui imbalan uang, tunjangan, atau penghargaan. Kompensasi memberikan insentif kepada karyawan untuk terlibat secara aktif dalam inisiatif pertumbuhan dan pengembangan perusahaan serta menumbuhkan dedikasi karyawan (Arin DP. 2014). Handoko (2017) mengemukakan bahwa remunerasi merupakan sarana yang efektif bagi departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Menurut Henry (2015:626), ketika imbalan dikaitkan dengan kinerja, mereka yang memiliki produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada penawaran remunerasi yang kompetitif, tetapi juga memastikan kepuasan kerja tenaga kerjanya. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memprioritaskan bawahan, dan menganggap karyawan sebagai aset yang berharga daripada sebagai pekerja biasa. Persyaratan ini dapat dicapai dengan mengadopsi pendekatan kepuasan kerja (Arin DP, 2014). Untuk mengurangi turnover intention, sangat penting untuk mempertimbangkan aspek-aspek lain, seperti kepuasan kerja, yang merupakan hal terpenting bagi sebagian besar anggota staf di tempat kerja mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasa puas dan terpenuhi dalam pekerjaannya dan tidak akan secara aktif mempertimbangkan atau menilai peluang kerja lain.

Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja sering kali mempertimbangkan untuk keluar, mengevaluasi peluang kerja alternatif, dan bercita-cita untuk menemukan pekerjaan yang memuaskan (Reni, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengakui pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Tujuan utama MSDM adalah mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi secara efektif, dengan mempertimbangkan hubungan yang kompleks dan terus berubah antara perusahaan dan karyawannya, yang sering kali memiliki kepentingan yang berbeda. Stoner Priyono (Priyono, 2016) mendefinisikan MSDM sebagai pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan secara individu. Stoner menekankan bahwa MSDM lebih dari

sekedar mengkoordinasikan sumber daya manusia perusahaan dengan bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam mendorong kinerja perusahaan. Oleh karena itu, jika Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) gagal memberikan hasil yang diinginkan, maka hal ini dapat secara signifikan menghambat kepuasan karyawan dan pencapaian organisasi.

Ketika mendefinisikan manajemen sumber daya manusia secara inheren terkait dengan konsep manajemen. Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan dengan memanfaatkan dan mengkoordinasikan upaya individu secara efektif. Manajemen melibatkan pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan tindakan individu selain manajer. Berdasarkan definisi ini, manusia sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas manajer dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung pada kapasitas mereka dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang efektif, termasuk perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, bergantung pada kompetensi sumber daya manusia, yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas ini (Wirman Syafitri & Alwi, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses sistematis dalam menyusun strategi, mendapatkan, memilih, membina, mempertahankan, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Penjelasan di atas menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup bakat dan potensi eksekutif dan bawahan dalam perusahaan. Bawahan tidak boleh dianggap sebagai robot, tetapi sangat penting untuk mengakui bahwa mereka adalah manusia yang memiliki kapasitas dan potensi untuk dikembangkan demi keuntungan organisasi. Setelah pemimpin dihasilkan, mereka harus membangun lingkungan yang mendukung yang mendorong penggunaan keterampilan organisasi mereka (Wirman Syafitri & Alwi, 2014).

Kompensasi adalah kebutuhan mendasar bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka. Memastikan kompensasi yang adil dan merata sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif di dalam perusahaan. Kompensasi mengacu pada imbalan komprehensif yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka, yang diberikan perusahaan melalui imbalan uang, tunjangan, atau insentif. Langkah-langkah ini memberikan insentif kepada karyawan untuk secara aktif terlibat dalam inisiatif pertumbuhan dan pengembangan perusahaan serta menumbuhkan dedikasi karyawan. Handoko mengemukakan bahwa penerapan sistem kompensasi yang dirancang dengan baik merupakan salah satu metode yang efektif bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, Simamora (Arin DP, 2014) menyatakan bahwa individu yang sangat produktif lebih mungkin termotivasi untuk bekerja ketika keberhasilan mereka dikaitkan dengan imbalan.

Agar individu melakukan kegiatan atau pekerjaan yang positif untuk memenuhi tujuan mereka, mereka harus merangsang atau mendukung motif-motif ini. Hal ini tidak hanya akan memenuhi kebutuhan individu tetapi juga memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan (Priyono, 2017). Hosnawati (2016), menjelaskan bahwa kriteria yang digunakan untuk menilai motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan pengakuan.

Menurut Harjoyo (2012), kebahagiaan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap karyawan. Dalam skenario ini, fokusnya adalah pada sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor spesifik seperti pengawasan, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk promosi, kondisi kerja, pengembangan keterampilan, penilaian kerja yang adil dan tidak bias, hubungan sosial yang positif di tempat kerja, penyelesaian keluhan yang cepat, dan perlakuan yang hormat dari pemimpin terhadap karyawan.

METODOLOGI

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan oleh penulis. Populasi yang diteliti adalah PT Go-Jek Indonesia Cabang Makassar, sebuah perusahaan teknologi Indonesia yang bergerak di bidang jasa transportasi online di Makassar yang beroperasi melalui aplikasi mobile. Sampel untuk penelitian ini diperoleh secara Random Sampling, mengikuti kriteria yang telah ditetapkan. Sampel yang dihasilkan terdiri dari 21 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 24.

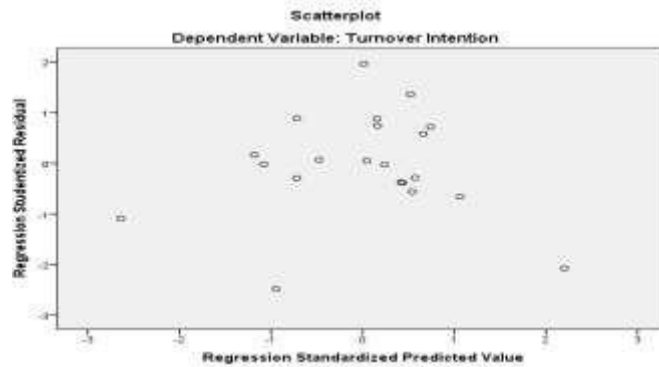
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas data dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independent atau keduanya berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, karena terlihat titik-titik dan menebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas. Gambar 2 scatterplot menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar dan menyempit, dan titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada tabel 1, nilai tolerance dalam Collinearity Statistics pada variabel Kompensasi 0,754 pada variabel Motivasi nilai tolerance 0,772, dan pada variable Kepuasan Kerja nilai tolerance 0,974, yang berarti bahwa nilai tolerance kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja lebih besar dari pada 0,100, dan pada nilai VIF dalam Collinearity Statistics, nilai VIF variabel kompensasi 1.316, motivasi 1.299 dan kepuasan kerja 1,025 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari pada 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	10.635	19.667		.557	.596	
	Kompensasi	.470	.416	.315	1.152	.272	.754 1.316
	Motivasi	-.352	.493	-.184	-.757	.450	.772 1.299
	Kepuasan_Kerja	.321	.322	.247	1.012	.334	.974 1.025

Berdasarkan perhitungan nilai signifikansi (sig) dan t-hitung maka dapat disimpulkan bahwa variable independen yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependent yaitu turnover intention.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji signifikansi simultan (uji F) adalah jika nilai sig. Kurang dari 0.05, atau F-hitung lebih dari F-tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dan jika nilai sig. > 0.05 atau F-hitung kurang dari F-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dengan rumus $F\text{-tabel} = F(k; n-k)$. Berdasarkan rumus ini maka dapat diinterpretasikan bahwa untuk uji F, maka terlebih dahulu harus diketahui nilai pada masing-masing rumus tersebut, pada Ftabel yang nilainya dapat diketahui melalui rumus di atas dan melihat Distribusi Tabel Nilai F 0.05 Degrees of Freedom for Nominator. Untuk mencari nilai (k) dalam rumus yaitu dengan mengetahui berapa jumlah variabel independen, dan diketahui bahwa jumlah variabel bebas ada 3 (Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja).

Tabel 3. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.137	3	36.046	.697	.560 ^b
	Residual	879.075	17	51.710		
	Total	987.212	20			

Berdasarkan tabel di 3, dapat dilihat nilai F-hitung = 0,697 dan nilai signifikansi = 0.560. Berdasarkan nilai signifikansi, nilai F-hitung dan nilai F-tabel, maka output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.560 lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y dan nilai F-hitung 0.697 lebih dari F-tabel 3.16, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Turnover Intention PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi maka hipotesis pertama ditolak. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi yang menjadi hak karyawan akan dievaluasi oleh karyawan dalam banyak aspek. Ketika mereka merasa kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan, kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat kompensasi yang dijanjikan maka karyawan akan merasakan kepuasan kompensasi dan tidak akan punya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dampak dari turnover intention akan muncul ketika karyawan benar melakukan niatan itu yakni dengan keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain di organisasi lain. Ketika seorang karyawan keluar dari organisasi, maka untuk menjaga stabilitas operasi perusahaan harus segera dilakukan pengadaan karyawan pengganti, melatih mereka sehingga bisa menggantikan peran kerja dari karyawan yang keluar. Artinya akan terjadi kenaikan biaya dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Namun secara garis besar kompensasi dapat mempengaruhi turnover intention karena ketika kompensasi itu tinggi maka tingkat turnover intention karyawan akan rendah. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kompensasi X1 diketahui bahwa jumlah persentase frekuensi terbesar terdapat pada P4 yaitu pada P4: Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer. Jika dikaitkan dengan indikator yang terdapat pada kompensasi maka P4 dapat dikategorikan sebagai Insentif yaitu Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya, maka dari pada itu PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar meningkatkan insentif kepada karyawan perusahaan yang telah ditentukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan memberi motivasi terhadap karyawan lain yang masih bekerja dengan setengah hati, hal tersebut dilakukan untuk menekan jumlah karyawan yang ingin melakukan turnover intention. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bungan Astra Gracia, 2005) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh

Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Konsultant Design PT. Graha Cipita". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Turnover Intention PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi maka hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Pengaruh yang tidak signifikan mengandung pengertian bahwa tinggi/rendahnya motivasi kerja yang dialami para karyawan PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar tidak berimbas pada tinggi/rendahnya turnover intention. Berdasarkan interview yang dilakukan peneliti diperoleh keterangan bahwa karyawan PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar menyadari bahwa saat ini untuk memenuhi kebutuhan hidup sangat sulit sehingga meskipun karyawan merasa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan tidak langsung membuat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri. Berdasarkan pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi X2 diketahui bahwa jumlah persentase frekuensi terbesar terdapat pada P8 yaitu pada P8: Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari. Jika dikaitkan dengan indikator yang terdapat pada motivasi maka P8 dapat dikategorikan sebagai kebutuhan hidup dan kebutuhan fisiologis. Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reni Astutik, 2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Turnover Intention PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi maka hipotesis ketiga ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, promosi (penjenjangan), pengawasan, dan rekan kerja maka niat untuk keluar karyawan akan menurun. Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kepuasan kerja berdasarkan pada distribusi frekuensi jawaban responden, diketahui bahwa jumlah persentase frekuensi terbesar terdapat pada P8 yaitu: "Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya," hal ini menginterpretasikan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang baik. Indikator hubungan rekan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 61,9%, hal ini menginterpretasikan bahwa rekan kerja karyawan PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar dapat bekerja sama, memiliki hubungan baik dengan rekan, dan memiliki tingkat persaingan yang sehat sehingga dapat mencegah timbulnya tindakan yang negatif. Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas interaksi sosial antar karyawan yang terjalin dalam lingkungan

pekerjaan. Komunikasi yang baik, kerjasama yang positif serta adanya rasa kepedulian antar sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Astutik pada tahun 2017, yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks PT. Go-Jek Indonesia Branch Makassar, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil regresi menolak hipotesis yang diajukan, menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara individual tidak secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Meskipun demikian, penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti kebutuhan hidup yang terpenuhi melalui gaji, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil daripada studi ini memberikan wawasan baru bagi pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal memahami hubungan antara variabel-variabel seperti kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan turnover intention. Meskipun variabel yang diteliti tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan dapat membantu dalam pengembangan strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Hal ini dapat mencakup perbaikan dalam aspek-aspek seperti lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, dan keadilan kompensasi. Peneliti di masa depan disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi turnover intention, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau faktor-faktor eksternal.

Referensi:

- Agustini, 2013, *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*, Jakarta: Citra Pustaka Almustofa, Ambar, Teguh Sulistiyani, dan Rosidah. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid, Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.12 No.2
- Bhuono Agung Nugroho, 2015, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Burhanudin Yusuf, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Depok: Raja Grafindo Persada
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2013, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- George R Terry, 2016, *Asas-asas Manajemen*, Cet.5, Bandung: PT. Alumni
- Ghozali, I, 2018, *Structural Equation Modeling: alternative method with Partial Least Square*

- (PLS), Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Gugup Kismono, 2011, *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM
- Handoko T. Hani. 2017. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Harjoyo, 2013, *Analisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover karyawan PT. Yuasa Battery Indonesia Tangerang*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang, Tangerang.
- Hasibuan Malayu, SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEY Hosnawati, 2016, *Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Husein Umar, 2018, *Strategi Management In Action (Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajajemen Strategis)*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kadarisman, M., 2012, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Perkasa. Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Malayu S.P Hasibuan, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mamduh Hanafi, 2012, *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*, Malang: Universitas Islam Negeri Maliki
- Markum Singodimedjo, 2019, *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya SMMAS Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nanang Fattah, 2019, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Novia Trisiyanie. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention) Di PT Garam Persero Surabaya*. Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional Veteran
- Priyono, 2017, *Pengantar Manajemen*, Surabaya: Zifatama Publishing
- Reni Astutik. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turover Intention Karyawan*, Jurnal Core
- Retno Khikmawati, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang.Yogyakarta*
- Rita Andini, 2016, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada RS Roemani Muhammadiyah Semarang)*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Simamora Henry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN
- Siti Asiah T, 2017, *Dasar Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Mahameru Press
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, P. D, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Syafaruddin & Nurmawati, 2011, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: Perdana Publishing
- Veithzal Rivai, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi. J. 2017. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada