
***Turnover Intention* Ditinjau Dari Kompensasi Dan *Job Satisfaction* (Studi Kasus Karyawan Estate Tommo II - PT. Manakarra Unggul Lestari)**

Muh. Ferils

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju
muh.ferils89@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *job Satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II - PT. Manakarra Unggul Lestari. Penelitian ini merupakan penelitian eksploratori dengan pendekatan kuantitatif. populasi penelitian sebanyak 239 karyawan, dengan teknik *sampling purposive*, adapun kriteria yang digunakan adalah karyawan yang bekerja lebih dari empat tahun jumlahnya 74 responden. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Alat analisis data menggunakan regresi linear berganda, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial, uji simultan, serta untuk mengetahui kontribusi independen variabel terhadap dependen variabel menggunakan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan: secara parsial kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*; secara parsial *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*; secara simultan kompensasi dan *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; serta kontribusi kompensasi dan *job satisfaction* dalam menjelaskan *turnover intention* sangat rendah pada angka 5,7%, artinya ada faktor lain sebesar 94,3% yang tidak tercakup dalam model ini dan menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; *Job Satisfaction*; *Turnover Intention*.

Korespondensi Email : muh.ferils89@gmail.com

Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.29903/ebusiness.v4i2.114>

Diterima Redaksi : 03-01-2025 | **Selesai Revisi** : 13-01-2025 | **Diterbitkan Online** : 31-01-2025

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen strategis dalam perusahaan yang membutuhkan perhatian khusus serta pengelolaan yang efektif oleh manajemen, karena memiliki peran krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur, serta penggerak yang menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan perusahaan (Haerati *et al.*, 2023). Manajemen sumber daya manusia hadir sebagai bidang ilmu yang berfokus pada pengelolaan manusia dalam organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan pengembangan untuk mencapai tujuan (Ferils, 2023)

Saat ini, tantangan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas semakin kompleks. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa karyawan yang sebelumnya dikenal loyal dan kompeten sering kali mendadak memutuskan untuk mengundurkan diri yang dikenal dengan istilah *turnover* (Masita, 2021). *Turnover* dimaknai sebagai keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja, Survei "*The Great Resignation Reality Check*" oleh Robert Walkers mencatat bahwa 77% profesional mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau mencari peluang baru. Berdasarkan teori Roseman, (1981) tingkat *turnover* dianggap tinggi apabila angka pengunduran diri karyawan mencapai 10% atau lebih. Fenomena ini umumnya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan karyawan terhadap perusahaan dan kenyataan yang mereka hadapi.

Fase sebelum karyawan memastikan dan memutuskan betul-betul untuk meninggalkan perusahaan, di dahului dengan merencanakannya atau di istilahkan sebagai *turnover intention*, yang diartikan oleh Mobley (dalam Gusroni, 2021) sebagai "hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di mana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata". Faktor utama yang menyebabkan "karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan adalah pemberian kompensasi" (Anam *et al.*, 2024). Menurut Hasibuan, (2020) kompensasi itu "merujuk pada segala bentuk imbalan, baik berupa uang, barang, atau keuntungan lain yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan." Kompensasi penting bagi karyawan



karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat (Saputra *et al.*, 2022). Pemberian kompensasi merupakan hal yang kompleks, sehingga perusahaan perlu merencanakannya dengan cermat. Perusahaan harus dapat mengelola kompensasi secara efektif agar karyawan merasa dihargai dan enggan meninggalkan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang membuat karyawan memikirkan *turnover intention* adalah kepuasan karyawan dalam bekerja, Handoko (dalam Kartika & Rezeki, 2024) menyatakan *job satisfaction* adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, *job satisfaction* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan bertahan dan loyal terhadap perusahaan, namun ketika karyawan merasa tidak puas terhadap apa yang mereka harapkan maka mereka tidak akan produktif bahkan mereka memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (Yusuf *et al.*, 2023).

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu Perusahaan Swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit tepatnya di Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari. Berdasarkan analisis dokumen diperoleh data, dua tahun terakhir terjadi *turnover* karyawan yang cukup signifikan, informasi yang diperoleh bahwa alasan keluarnya karyawan bervariasi yakni ada yang mengundurkan diri secara sukarela dan ada juga yang dirumahkan karena pelanggaran berulang yang dilakukan. Adapun fenomena yang terlihat selama observasi beberapa karyawan terlihat kurang produktif di jam kerja, kurangnya sikap saling membantu, kurang komunikasi antar rekan kerja, serta sering terlambat di jam setelah jam istirahat. Setelah itu dilakukan wawancara ditemukan adanya indikasi beberapa karyawan berniat melakukan *turnover intention*, mereka menyatakan gaji yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab, beban kerja, atau hasil yang mereka capai, karyawan merasa tunjangan kesehatan, transportasi, atau makan belum memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan, adanya perasaan ketidakadilan dalam pembagian kompensasi, seperti perbedaan gaji atau tunjangan yang tidak sesuai dengan jabatan atau tingkat pengalaman, serta karyawan merasa tidak ada kesempatan atau kejelasan mengenai kenaikan gaji atau promosi, sehingga mereka merasa tidak ada pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri, berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Anam *et al.*, 2024). Hal ini mengindikasikan pentingnya peran kompensasi yang adil dan *job satisfaction* yang tinggi dalam mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan berkualitas.

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi secara mendalam pengaruh kompensasi dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, mengingat keduanya merupakan faktor krusial dalam mempertahankan loyalitas serta kelangsungan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek *job satisfaction* yang perlu ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan pemahaman ini, perusahaan diharapkan mampu mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menjamin kelangsungan operasionalnya dalam jangka panjang. Temuan penelitian berbasis bukti ini diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam memperkuat daya saingnya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis bagi manajemen dalam merancang kebijakan kompensasi yang tidak hanya adil tetapi juga selaras dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan.

2. Kajian Teori

Penelitian ini didasarkan atas Teori Harapan (*Expectancy Theory*), yang dikembangkan Vroom (dalam Busro, 2018), menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan dihargai dengan imbalan yang sesuai, seperti kompensasi yang adil dan pengakuan. Jika ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima tidak tercapai, maka kepuasan kerja mereka akan berkurang, yang dapat memicu *turnover intention*.

2.1 Turnover Intention

Turnover intention adalah “istilah yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena alasan tertentu” (Rinaldi dan Ramli, 2023:3089). Teori ini berkembang berdasarkan penjelasan Tett dan Mayer, dalam Panjaitan (2024:17907), yang “mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.” Hom dkk., (2020:3), menyatakan bahwa “*turnover intention* adalah pengunduran diri sukarela yang menyebabkan pemisahan karyawan dari perusahaan, tidak termasuk promosi, mutasi, atau perpindahan pekerjaan internal lainnya”. Selanjutnya teori pertukaran sosial Azeez dkk., dalam Hapsah, (2021:40) menyebutkan “*turnover intention* adalah niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan dengan cara mencari pekerjaan baru”. Definisi ini disederhanakan Wijaya dan Samsudin, (2023:6336) “menjelaskan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan keluar dari organisasi, meskipun niat tersebut belum terealisasi”.

Dharma (dalam Fransisca, 2022) menyebutkan “dampak *turnover* bagi perusahaan, antara lain biaya rekrutmen dan pelatihan, pengeluaran yang lebih besar dibanding hasil karyawan baru, tingginya tingkat

kecelakaan, hilangnya produksi, peralatan yang tidak maksimal digunakan, pemborosan, serta kebutuhan lembur untuk menghindari penundaan”. Faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan *turnover intention* menurut pandangan Novela, (2024) meliputi tiga faktor yakni: faktor lingkungan kerja (tanggung jawab, interaksi, dan kesempatan kerja), faktor individu (Job Satisfaction, komitmen, dan etos kerja), serta faktor struktural (kepemimpinan, keadilan, kompensasi, dan dukungan sosial). Ciri karyawan punya *turnover intention* kehadirannya mulai berkurang, semangatnya menurun, pelanggaran aturan kerja meningkat, serta meningkatnya protes kepada atasan, adapun indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Paparang *et al.*, (2023) yaitu :

- a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain;
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain;
- c. Keinginan untuk mencari profesi baru.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan sekaligus alat untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan Job Satisfaction. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai tidak hanya mendukung produktivitas karyawan tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mempertahankan retensi karyawan. Hasibuan, (2020) berpandangan “kompensasi itu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi tidak hanya berbentuk materi, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-materi seperti pengakuan atau kesempatan pengembangan karier”. Selanjutnya menurut Saputra *et al.*, (2022) “kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi”. Sementara Madison & Hawari, (2023) menyatakan “kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayar memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.” Kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, serta sebagai alat untuk mempertahankan karyawan berkualitas dan mendorong produktivitas, meskipun perlu dikelola dengan bijak agar sebanding dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan.

Menurut Fransisca, (2022) pemberian “kompensasi memiliki dua fungsi utama, yang pertama, untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien, di mana penghargaan kepada karyawan berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik; kedua, untuk menggunakan sumber daya manusia dengan cara yang lebih efisien dan efektif, memastikan organisasi memanfaatkan tenaga kerja secara optimal”. Sementara tujuan pemberian kompensasi “untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan dengan memenuhi kebutuhan fisik dan sosial mereka, mempermudah pengadaan karyawan berkualitas, serta membentuk ikatan kerja sama antara majikan dan karyawan. Kompensasi yang adil juga menjaga stabilitas karyawan, meningkatkan motivasi dan disiplin, serta mengurangi pengaruh serikat buruh. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan peraturan perburuhan dapat menghindari intervensi pemerintah, seperti pengaturan upah minimum” Hasibuan, (2020). Setiap perusahaan tentunya punya penentuan pengukuran kompensasi untuk karyawannya, ada beberapa indikator kompensasi menurut Fatari & Wiguna, (2023) yaitu:

a. *Direct Compensation*

1. Gaji: pembayaran tetap yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, biasanya berupa gaji bulanan.
2. Bonus: penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu, sering kali diberikan tahunan atau musiman.
3. Insentif: pembayaran tambahan yang diberikan untuk mendorong karyawan mencapai target atau tujuan tertentu, seperti insentif penjualan atau produktivitas.

b. *Indirect Compensation*

1. Asuransi: perlindungan finansial yang diberikan perusahaan untuk karyawan, seperti asuransi kesehatan, jiwa, atau kecelakaan.
2. Tunjangan hari raya: pembayaran ekstra yang diberikan menjelang hari raya keagamaan sebagai bentuk penghargaan atau bantuan kepada karyawan.
3. Tunjangan konsumsi: fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi karyawan, seperti tunjangan makan atau minum.
4. Fasilitas: berbagai fasilitas tambahan yang diberikan oleh perusahaan, seperti transportasi, tempat tinggal, atau fasilitas olahraga.

2.3 *Job Satisfaction*

Job Satisfaction atau kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memahami *turnover intention*, karena tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat mempengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. “*job satisfaction* merujuk pada suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana para karyawan merasa senang, nyaman, puas atas pekerjaannya dan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti upah, pujian, promosi jabatan” (Anastia *et al.*, 2021). Menurut

Waskito & Putri, (2022) “*job satisfaction* diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang di jalani berupa pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan”. Selanjutnya Yusuf *et al.*, (2023) menyatakan “*job satisfaction* adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima dalam situasi kerja, serta faktor-faktor fisik dan psikologis”. “Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.”

Robbins (dalam Hidayah & Litfiana, 2024) menjelaskan bahwa “faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* antara lain pertama, faktor individu, di mana kepuasan dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman, dan faktor pribadi lainnya. Kedua, faktor pekerjaan, yang meliputi otonomi dalam pekerjaan, variasi kreativitas, identitas tugas, makna pekerjaan, dan jenis pekerjaan yang memiliki arti dalam organisasi. Ketiga, faktor organisasi, yang melibatkan skala usaha, kompleksitas organisasi, tingkat formalitas, sentralisasi, jumlah anggota tim, durasi operasional, usia kelompok kerja, serta kepemimpinan yang ada”. Selanjutnya menurut Luthans (dalam Novela, 2024) menyatakan untuk mengukut *job satisfaction* karyawan indikator yang digunakan meliputi,

- a. Upah, yang berkaitan dengan kesesuaian antara imbalan yang diterima dan pekerjaan yang telah diselesaikan, mencakup kelayakan gaji serta tambahan penghasilan seperti insentif atau tunjangan;
- b. Pekerjaan, yaitu kondisi di mana karyawan merasa bahwa tugas yang dikerjakan menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, serta menyertakan tanggung jawab;
- c. Kesempatan promosi, yang mencakup adanya sistem penjenjangan karir yang adil dan berbasis pada prestasi kerja, dengan promosi yang transparan dan peluang yang setara bagi setiap karyawan untuk memperoleh posisi atau jabatan;
- d. Pengawas/supervisor, yang mencakup kemampuan pengawas dalam berinteraksi dengan karyawan, memotivasi, mengarahkan, dan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan;
- e. Rekan kerja, yang mencakup hubungan emosional dan intelektual antara rekan kerja yang menunjukkan sikap saling mendukung, gotong royong, dan memberi semangat dalam bekerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratori atau jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2021). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan untuk mempermudah peneliti mengolah dan menganalisis data digunakan software IBM SPSS versi 25.

3.1 Jenis dan Sumber Data

Ditinjau dari jenisnya, data di kategorikan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, skema, atau gambar. Selanjutnya, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka (Sujarweni, 2023). Sementara berdasarkan sumbernya, data dalam riset ini di kategorikan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung peneliti melalui instrumen penelitian untuk menjawab masalah penelitian. Serta data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, kemudian dipublikasikan untuk keperluan tertentu (Sujarweni, 2023).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2021:126). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah populasi yang jelas batasannya secara kuantitatif serta karakteristiknya homogen, yakni karyawan Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju dengan jumlah 239 Karyawan. Sampel merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian” (Sugiyono, 2021). Teknik penentuan sampel penelitian ini menggunakan *sampling purposive*, yakni “teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2021). Kriteria yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja selama lebih dari empat tahun, adapun jumlahnya berdasarkan analisis dokumen yakni 74 responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian, peneliti melakukan berbagai upaya konkret dengan berbagai langkah yang di implementasikan melalui berbagai metode, meliputi:

- a. Observasi, metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk memahami kondisi atau fenomena yang terjadi (Sudaryono, 2021).
- b. Wawancara, metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada narasumber untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Sudaryono, 2021).
- c. Analisis dokumen, metode pengumpulan data dengan menelaah dokumen tertulis relevan, berupa catatan, laporan, maupun arsip, untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian (Sudaryono, 2021).
- d. Survei kuesioner, metode pengumpulan data dengan menyebarkan pernyataan kepada responden untuk mengetahui pendapat, sikap, atau karakteristik tertentu dari suatu populasi (Sudaryono, 2021).

4. Uji Instrumen

4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian dimaksudkan agar di ketahui kevalidan data pada tanggapan responden terhadap instrumen yang diajukan. dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , begitupun sebaliknya tidak valid ketika apabila r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . diketahui nilai $r_{tabel} = 0,229$. berikut hasil pengujiannya:

Tabel 1
Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}
Kompensasi (X1)	Pernyataan X1.1	0,510	0,229
	Pernyataan X1.2	0,582	0,229
	Pernyataan X1.3	0,454	0,229
	Pernyataan X1.4	0,512	0,229
	Pernyataan X1.5	0,507	0,229
	Pernyataan X1.6	0,615	0,229
	Pernyataan X1.7	0,495	0,229
	Pernyataan X1.8	0,619	0,229
	Pernyataan X1.9	0,566	0,229
Job Satisfaction (X2)	Pernyataan X2.1	0,320	0,229
	Pernyataan X2.2	0,473	0,229
	Pernyataan X2.3	0,608	0,229
	Pernyataan X2.4	0,720	0,229
	Pernyataan X2.5	0,367	0,229
	Pernyataan X2.6	0,796	0,229
	Pernyataan X2.7	0,740	0,229
	Pernyataan X2.8	0,545	0,229
	Pernyataan X2.9	0,380	0,229
	Pernyataan X2.10	0,606	0,229
	Pernyataan X2.11	0,465	0,229
	Pernyataan X2.12	0,243	0,229
Turnover Intention (Y)	Pernyataan Y.1	0,377	0,229
	Pernyataan Y.2	0,492	0,229
	Pernyataan Y.3	0,694	0,229
	Pernyataan Y.4	0,662	0,229
	Pernyataan Y.5	0,603	0,229
	Pernyataan Y.6	0,633	0,229
	Pernyataan Y.7	0,586	0,229
	Pernyataan Y.8	0,452	0,229
	Pernyataan Y.9	0,464	0,229
	Pernyataan Y.10	0,386	0,229

Sumber: Data primer dianalisis 2025

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan seluruh butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai $r_{tabel} = 0,229$. Hal tersebut bermakna bahwa seluruh butir instrumen yang diajukan dalam penelitian valid serta memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengujian reliabilitas.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan agar diketahui apakah instrument variabel yang diajukan bisa dipercaya atau tidak. Terdeskripsi reliabel ketika Cronbach's Alpha berada diatas angka 0,60.

Tabel 2
Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas
Kompensasi (X1)	0,692	0,60
Job Satisfaction (X2)	0,769	0,60
Turnover Intention (Y)	0,721	0,60

Sumber: Data primer dianalisis 2025

Hasil pengujian reliabilitas tabel 2, menunjukkan semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dibandingkan 0,60 sehingga dinyatakan seluruh tanggapan responden dalam variabel yang diajukan pada penelitian ini dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

4.3 Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur apakah model regresi mempunyai nilai residual (data) berdistribusi normal atau tidak (Narimawati dkk., 2020:87), Pemodelan regresi yang baik adalah yang datanya bisa berdistribusi normal

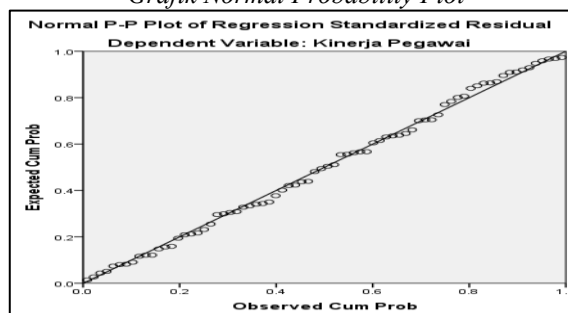
Tabel 3
Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20524360
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.043
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer dianalisis 2025

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai *unstandardized residual* memiliki perolehan lebih besar dari nilai 0,05 dengan nilai *Asymp. Sig* = 0,200 hal ini bermakna Data Residual Berdistribusi Normal. Hal tersebut juga tergambar melalui grafik *P-Plot Regression Standardized Residual*:

Gambar 1
Grafik Normal Probability Plot



Gambar menunjukkan sebaran data dari arah kiri bawah menuju ke kanan atas menunjukkan terdapat hubungan linear karena mengikuti garis diagonal, hal ini diasumsikan bahwa datanya berdistribusi normal.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merupakan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoleniaritas koefisien korelasi antara variabel bebas dalam regresi linear berganda yang punya nilai tinggi atau rendah (Narimawati dkk., 2020:107). Ketika multikolinearitas terjadi maka data sulit dibedakan antara pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4
Multikolinearitas Data

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.578	6.081		5.193	.000		
	Kompensasi	.254	.123	.242	2.073	.042	.975	1.025
	Job Satisfaction	.029	.079	.043	.365	.716	.975	1.025

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data primer dianalisis 2025

Tabel 4 menunjukkan, nilai *variance inflation factor* variabel beban kerja dan stres kerja adalah $1,025 < 10$, dan *tolerance veluena* $0,975 > 0,1$ maka disimpulkan pada data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Narimawati dkk., 2020:97) “pengujian ini bertujuan memastikan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Asumsi yang baik dalam model regresi itu adalah tidak terjadi permasalahan mengenai heteroskedastisitas.

Tabel 5
Heteroskedastisitas Data

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.974	3.406		1.167	.247
	Kompensasi	-.078	.069	-.134	-1.141	.258
	Job Satisfaction	.047	.044	.124	1.057	.294

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer dianalisis 2025

Berdasarkan tabel 47, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen beban kerja 0,258 dan nilai signifikansi untuk variabel independen stres kerja 0,294. Hal ini mengidentifikasi bahwa signifikansi variabel independen $> 0,05$, dengan demikian disimpulkan semua variabel yang diteliti Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan ini digunakan untuk menguji sumbangsi masing-masing variabel bebas untuk variabel terikat, yang diperhitungkan yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu.

Tabel 6
Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.578	6.081		5.193	.000
	Kompensasi	-.254	.123	.242	2.073	.042
	Job Satisfaction	-.029	.079	-.043	-.365	.716

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer dianalisis 2025

$$Y = 31,578 - 0,254 (X_1) - 0,029 (X_2) + e$$

Dari hasil analisis data regresi linear berganda, peneliti menginterpretasikannya:

- Nilai konstanta (α) menunjukkan tingkat *turnover intention* sebelum dipengaruhi oleh variabel prediktor, yaitu kompensasi dan *job satisfaction*. Artinya, apabila tidak ada pengaruh dari kedua variabel prediktor tersebut, *turnover intention* karyawan tetap berada pada nilai 31,578.
- Nilai *coefficients regresi* kompensasi (b_1X_1) $-.254$ menunjukkan kompensasi memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Ini berarti jika kompensasi mengalami penurunan, *turnover intention* karyawan cenderung mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan/konstan.
- Nilai *coefficients regresi* *job satisfaction* (b_2X_2) $-.029$ menunjukkan *Job Satisfaction* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Ini berarti bahwa semakin menurun *Job Satisfaction*, maka semakin meningkat tingkat *turnover intention*, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan/konstan.

6. Pengujian Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini bermaksud untuk menjawab hipotesis secara parsial yang diajukan dalam sebuah riset. caranya dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . diketahui nilai t_{tabel} yang didapatkan adalah 1,994.

a. Hasil *t-test* Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 6, mendeskripsikan pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*, menjelaskan perolehan t_{hitung} (2,073) $> t_{tabel}$ (1,994), selanjutnya nilai *coefficients regresi* yang diperoleh ($-0,254$), dan nilai signifikansinya (0,042) $< (0,05)$. Hasil analisis data ini diinterpretasikan “Kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju”.

b. Hasil *t-test* Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 6, mendeskripsikan pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, menjelaskan perolehan t_{hitung} ($-0,365$) $< t_{tabel}$ (1,994), selanjutnya nilai *coefficients regresi* yang diperoleh

(-0,029), dan nilai signifikansinya (0,716) > (0,05). Hasil analisis data ini diinterpretasikan “*job satisfaction* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju

7. Pengujian Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini bermaksud untuk menjawab hipotesis secara sirempak yang diajukan dalam sebuah riset. caranya dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . diketahui nilai F_{tabel} yang didapatkan 3,126.

Tabel 7
Hasil analisis statistik F-test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,157	2	39,079	2,149	0,124 ^b
	Residual	1290,937	71	18,182		
	Total	1369,095	73			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Job Satisfaction</i> , <i>Kompensasi</i>						

Sumber: Data primer dianalisis 2025

Tabel 7 hasil *analysis of variance F-test*, menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} (2,149) < F_{tabel} (3,126), dan nilai signifikansinya yang diperoleh (0,124) > (0,05). Hasil analisis data ini diinterpretasikan “*kompensasi dan job satisfaction* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju”.

8. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya sumbangsi prediktor variabel terhadap dependent variabel. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka sumbangsinya sangat terbatas atau lemah, namun jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 sumbangsinya dianggap hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 8
Hasil Analisis Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,239 ^a	0,057	0,031	4,264
a. Predictors: (Constant), <i>Job Satisfaction</i> , <i>Kompensasi</i>				

Sumber: Data primer dianalisis 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *R Square* 0,057, menunjukkan bahwa 5,7% variasi dalam variabel dependen (*turnover intention*) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model (*kompensasi dan job satisfaction*). Sisanya, sebesar 94,3%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Artinya, meskipun model memberikan kontribusi terhadap penjelasan *turnover intention*, pengaruh variabel *kompensasi dan job satisfaction* terhadap *turnover intention* relatif kecil, sehingga faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model mungkin memiliki peran yang lebih besar

9. Pembahasan Penelitian

9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention sebagai suatu fenomena yang terjadi berupa niat karyawan meninggalkan pekerjaan karena merasa tidak dihargai dalam suatu perusahaan menjadi salah satu tantangan utama bagi perusahaan yang selalu membutuhkan stabilitas tenaga kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa kompensasi finansial (gaji, insentif, bonus) maupun non-finansial (fasilitas, pengakuan, dan penghargaan), kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat memicu ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong *turnover intention* (Saputra *et al.*, 2022).

Berdasarkan hasil analisis data, kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,073 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,994. Nilai koefisien regresi yang diperoleh -0,254, yang berarti peningkatan kompensasi berkontribusi pada penurunan *turnover intention*. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor ekstrinsik seperti gaji dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil

penelitian Fatari & Wiguna, (2023) “secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*”. Selain itu, Anam *et al.*, (2024) juga menyatakan “kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*”. Kemudian Fransisca, (2022) menemukan “semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi. Serta penelitian Madison & Hawari, (2023) membuktikan bahwa “rendahnya kompensasi yang diterima mengakibatkan *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan”. Kompensasi yang kompetitif tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga menciptakan rasa dihargai yang dapat menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat memicu stres kerja dan dorongan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

9.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Salah satu dilema sumber daya manusia yang terkait dengan persoalan tenaga kerja perusahaan yaitu *turnover intention* karyawan (Egarini & Prastiwi, 2022). *Job Satisfaction* memainkan peran penting dalam menurunkan *turnover intention*, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Yusuf *et al.*, 2023). Faktor seperti rasa dihargai, peluang untuk mengembangkan keterampilan, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan menjadi elemen kunci dalam menciptakan *job satisfaction* (Novela, 2024).

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini terlihat dari hasil nilai t_{hitung} sebesar -0,365, yang lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,994. Selain itu, nilai koefisien regresi -0,029 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *job satisfaction* hanya memberikan kontribusi negatif yang sangat kecil terhadap *turnover intention*. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,716 lebih besar dari pada 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Interpretasi hasil ini adalah bahwa tingkat *job satisfaction* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju tidak secara langsung memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, meskipun *job satisfaction* penting, ada kemungkinan faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf *et al.*, (2023) serta Urfah dan Widayati, (2023) yang menemukan “*job satisfaction* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*”. Hal ini juga diperkuat Kartika dan Rezeki, (2024) dengan hasil penelitiannya menyatakan “puas atau tidaknya karyawan mereka tetap berpotensi memiliki keinginan keluar dari tempat kerja.” Selanjutnya Egarini dan Prastiwi, (2022) menemukan “*job satisfaction* memegang pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, semakin tinggi *job satisfaction* semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan”, sementara Yantu *et al.*, (2023), menyatakan “karyawan berniat keluar dari pekerjaannya bukan karena kurang puas tetapi karena ketidakpastian pengangkatan menjadi karyawan tetap.” serta Hidayah & Litfiana, (2024) “*job satisfaction* yang baik dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan terutama karyawan usai muda yang cenderung memiliki keinginan untuk berpindah.” Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya perusahaan untuk terus memantau tingkat kepuasan kerja karyawan. Strategi seperti penyediaan program pelatihan, peningkatan komunikasi antar divisi, dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan *job satisfaction* dan mengurangi *turnover intention*.

9.3 Pengaruh Kompensasi dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju. Hal ini terbukti melalui uji Analysis of Variance, yang menunjukkan nilai F_{hitung} 2,149 lebih kecil dibandingkan F_{tabel} 3,126 dengan nilai signifikansi 0,124 yang lebih besar dari 0,05, menandakan tidak ada pengaruh yang signifikan. Selain itu, kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan *turnover intention* sangat rendah, hanya 5,7%, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini berperan lebih besar, yakni 94,3%. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak dimasukkannya variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, sehingga hasil penelitian ini tidak sepenuhnya menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain itu, rendahnya kontribusi kompensasi dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain yang lebih kompleks, seperti iklim organisasi, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan persepsi terhadap kepemimpinan atau manajemen, mungkin memiliki dampak yang lebih besar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan *job satisfaction* merupakan faktor penting dalam kepuasan karyawan, mereka tidak selalu cukup untuk mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan peluang pengembangan diri, sangat penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention*. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan *job satisfaction* memiliki peran dalam

memengaruhi perilaku karyawan, variabel lain yang lebih kompleks dan terintegrasi dalam konteks organisasi mungkin lebih dominan dalam menjelaskan turnover intention di perusahaan.

10. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju.
2. *Job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju.
3. Kompensasi dan *job satisfaction* secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Estate Tommo II PT. Manakarra Unggul Lestari Mamuju
4. Kontribusi kompensasi dan *job satisfaction* dalam menjelaskan *turnover intention* sangat rendah pada angka 5,7%, artinya ada faktor lain sebesar 94,3% yang tidak tercakup dalam model ini.

11. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan meningkatkan skema kompensasi yang lebih kompetitif dengan menyesuaikan standar industri serta memberikan insentif berbasis kinerja. Selain itu, perlu dilakukan identifikasi dan pengelolaan faktor-faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, seperti budaya organisasi, peluang pengembangan karir, dan kepemimpinan. Peningkatan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang mendukung juga penting, misalnya dengan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan dan menyediakan fasilitas pelatihan. Perusahaan juga disarankan untuk mengembangkan program retensi karyawan yang holistik serta melakukan penelitian lanjutan untuk memasukkan variabel lain yang relevan guna memahami turnover intention secara lebih komprehensif

Daftar Pustaka

- Anam, M., Indiworo, R. H. E., & Utami, R. H. (2024). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan CV. Agus Keramik Malahayu Banjarharjo Brebes Jawa Tengah. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8476–8486. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11301>
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 77–84. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17146>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Prenamedia Group.
- Egarini, N. N., & Pratiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129. <http://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/article/view/236/425>
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 103–119. <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/166>
- Ferils, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Ruang Karya Bersama.
- Fransisca, E. Y. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru [Universitas Islam Riau]. In *SKRIPSI*. <https://repository.uir.ac.id/11091/1/155210758.pdf>
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NKI. *Perspektif: Jurnal Pendidikan, Politik, Budaya, Bahasa, Manajemen, Komunikasi, Administrasi, Pemerintahan, Humaniora, Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 78–88. <https://jurnal.jkp-bali.com/perspektif/article/view/58>
- Haerati, Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 667–678. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jfor.v25i4.13844>
- Hapsah, H. U. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus PT. Wahana Ritelindo Cabang Gunung Sahari) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. In *SKRIPSI*. <http://repository.stei.ac.id/8536/>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). PT. Bumi Aksara.

- Hidayah, N., & Litfiana, R. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk). *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 92–118. <https://journal.uwks.ac.id/index.php/economie/article/view/3580>
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2020). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave* (1 st). Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business. <https://doi.org/10.4324/9781315145587>
- Kartika, R. D., & Rezeki, F. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5913–5926. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/5191>
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pegawai PT Goodyear Indonesia TBK Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77–94. <https://www.ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/view/91>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7741>
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). *Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis: Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Penerbit Andi.
- Novela. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju. In *SKRIPSI*. Universitas Muhammaiyah Mamuju.
- Panjaitan, E. J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity Dan Locus Of Control Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 17903–17917. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.12672>
- Paparang, Y. C., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu. *Journal Productivity*, 4(3), 300–310. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/47299>
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 3088–3094. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/1699>
- Robert Walkers. (2023). “The Great Resignation Reality Check.” Survey. <https://www.robertwalters.com.sg/content/dam/robert-walters/country/singapore/files/whitepapers/rwsea-the-not-so-great-resignation-e-guide.pdf>
- Roseman, E. (1981). *Managing Employee Turnover: A Positive Approach*. AMICOM. <https://www.amazon.com/Managing-employee-turnover-positive-approach/dp/0814455859>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sudaryono. (2021). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. In *Buku Cetak* (Edisi Ke-2). PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Urfah, N., & Widayati, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 3(4), 301–310. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMSTSM>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wijaya, D. H., & Samsudin, A. (2023). Dampak Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6335–6346. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1908>
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit AloeI Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104–110. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.528>

Yusuf, S., Ferils, M., & Hajjad, M. N. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Insecurity on Employee Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(2), 20–30. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/678>