

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERS DALAM SMSI SULSEL

Syamsul Alam¹, Syamsul Ridjal², Abdul Samad³, Muhammad Ashri Samad⁴

^{1,2,4}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya*

³*Politeknik ATI Makassar*

syamsul.alam2010@gmail.com¹, ridjal.syamsul53@gmail.com²,
abd.samad@atim.ac.id³, ashrisamad25@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan perusahaan pers dalam Serikat Media Siber Indonesia (SMSI) Sulawesi Selatan (Sulsel). Dalam pengambilan data, penulis menggunakan metode accidental sampling dengan jumlah sampel 32 responden (karyawan). Penelitian ini telah diuji dengan menggunakan uji instrument yang terdiri dari validitas dan realibilitas. Selain uji instrument, analisis yang digunakan, yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan pengujian pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh negative serta tidak signifikan terhadap turnover intention, oleh sebab itu pimpinan pada perusahaan pers seyogyanya merubah pola kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan yang dimiliki agar terbangun sinergi yang baik untuk menumbuhkan kepuasan serta kenyamanan bekerja. Pengujian kedua, kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention, hal ini menjadi perhatian perusahaan bahwa karyawan bisa bertahan bukan hanya karena kepuasan kerja tetapi hal yang lain. Demikian pengujian ketiga, kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention, perhatian perusahaan akan kompensasi masih perlu keseriusan dan terimplementasi dengan nyata agar karyawan bisa tetap bertahan lebih lama pada perusahaan pers tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, job satisfaction and compensation on turnover intention in press company employees in the Indonesian Cyber Media Union (SMSI) South Sulawesi (South Sulawesi). In collecting data, the writer uses the accidental sampling method with a sample of 32 respondents (employees). This research has been tested using a test instrument consisting of validity and reliability. In addition to the instrument test, the analysis used is the classical assumption test, hypothesis testing, and multiple linear regression testing using the SPSS 26.0 program. The results of the research show that the first test is that leadership has a negative and insignificant effect on turnover intention, therefore leaders at press companies should change the leadership pattern that is in accordance with the character of the employees they have in order to build a good synergy to foster job satisfaction and comfort. The second test, job satisfaction has a negative and insignificant effect on turnover intention, this is a concern for the company that employees can survive not only because of job satisfaction but other things. Thus the third test, compensation has a negative and insignificant effect on turnover intention, the company's attention to compensation still needs seriousness and real implementation so that employees can stay longer at the company.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Di era saat ini, aktivitas usaha pers utamanya yang bergerak dalam bidang publikasi berita melalui online merupakan kebutuhan masyarakat sehingga persaingan pada perusahaan pers lebih kompetitif. Tingginya persaingan tersebut, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawannya agar dapat menghasilkan karya yang berkualitas. Sebagai perusahaan berbadan hukum, perusahaan pers yang melakukan penyiaran atau menyalurkan informasi ke publik baik melalui media cetak maupun media *online*.

Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi serta menghindari terjadinya *turnover intention* diperlukan beberapa faktor seperti kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi (Falakha, 2020; Sukran & Mulyadin, 2020; Sutikno, 2020). Disebabkan kepemimpinan yang baik dan berwibawa akan berdampak positif pada hasil kerja yang dihasilkan para karyawan, karyawan akan semakin produktif dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dengan hal tersebut akan berdampak pada kepuasan karyawan. Jika hal itu terlaksana dengan baik maka akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Kepemimpinan diartikan sebagai salah satu faktor dalam memberikan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengarahan, memotivasi, pemberdayaan tenaga kerja dan juga memberikan teladan yang baik kepada para tenaga kerjanya (Aryani et al., 2021). Kepemimpinan yang baik dapat memberikan orientasi, motivasi, memberdayakan karyawan, dan memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Karyawan dapat melakukan tugas dengan nyaman, percaya diri, dan bertanggung jawab, pernyataan tersebut relevan dengan riset terdahulu yang dilakukan (Halim, 2021) yang menganalisis kepemimpinan menggunakan lima indikator yang mampu berkontribusi dalam menghindari terjadinya *turnover intention*. Indikator kepemimpinan dapat diukur berdasarkan lima kriteria Rambi et al., (2020) yang meliputi; (1) visioner, (2) pembimbing, (3) menyatukan, dan (4) komunikatif.

Inkonsistensi temuan ditunjukkan dalam menganalisis kepemimpinan ditunjukkan (Jumady, 2020; Kristiyanto & Khasanah, 2021), kepemimpinan yang diukur dengan kemampuan pimpinan dalam berinovasi, kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi dan kemampuan pimpinan mendorong karyawan bekerja sesuai tanggung jawab yang menunjukkan bahwa pimpinan harus sigap dalam membina para karyawannya dalam menekan tingginya *turnover intention*.

Selain faktor kepemimpinan, terdapat pula faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, yang merupakan keadaan emosi yang senang maupun positif (Hasyim et al., 2020). Pernyataan tersebut terkonfirmasi pada riset terdahulu dalam menganalisis kepuasan kerja yang diukur dengan pekerjaan itu sendiri, komunikasi, peraturan kerja, dan rekan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap *turnover intention* (Hasyim et al., 2020). Selain kepemimpinan, karyawan bisa bertahan pada tempat kerja sangat tergantung pada tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan emosi yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan, sehingga tercermin dalam prestasi kerja, etos kerja dan disiplin (Hasibuan, 2016).

Kecendrungan berpindah kerja adalah hasrat individu meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan seperti adanya keinginan menerima pekerjaan lebih baik (Falakha, 2020). Dengan niat untuk berhenti, individu dapat mengakhiri dan berganti pekerjaan dengan harapan mendapatkan gaji yang lebih baik (Kristiyanto & Khasanah, 2021). Menurut (Mobley et al., 2011) Indikator *turnover intention* adalah (1) Pikiran untuk keluar, (2) Niat untuk keluar, (3) Pencarian alternatif pekerjaan.

Anteseden terakhir dari *turnover intention* dalam penelitian ini adalah kompensasi dimana pemberian kompensasi yang semakin baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal (Hasibuan, 2016). Dari hasil penelitian yang dilakukan (Sutikno, 2020), yang menganalisis kompensasi yang diukur dengan; gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan program pensiun. Bukti penelitiannya menunjukkan besarnya kompensasi yang diterima karyawan akan berdampak pada menurunnya *turnover intention* pada perusahaan.

Kompensasi merupakan imbal jasa yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan berupa uang atau barang serta secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2016). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Zulfa & Azizah, 2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi yang diukur dengan upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Bukti yang ditunjukkan bahwa kompensasi belum mampu untuk menekan tingginya *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian ini indikator kompensasi merujuk pada (Simamora, 2014) yaitu; (1) gaji dan upah, (2) alat fasilitas, (3) tunjangan, dan (4) insentif.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan rumusan masalah apakah kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3) baik secara parsial maupun simultan terhadap terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggeneralisasikan populasi yang diteliti (Sugiyono, 2018). Sasaran atau tujuan adalah arah dan fokus penelitian melalui pengujian teoritis, konstruksi atau pengeditan fakta dan data, statistik deskriptif, kejelasan hubungan, dan prediksi. Penelitian

kuantitatif mengutamakan aksioma, rumus, dan pemecahan masalah pada setiap langkah, dan memecahkan masalah secara langsung (Puspitaningtyas & Kurniawan, 2016).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kemudian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan pers yang tergabung ke dalam Serikat Media Siber Indonesia (SMSI) dan teknik sampling menggunakan *accidental sampling* dengan jumlah sampel responden yang melakukan pengisian kuesioner sebanyak 32 karyawan. Analisis data dengan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26.0. penelitian ini dilakukan mulai 25 Januari sampai 25 Maret 2022

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Gambaran Responden Penelitian

Kriteria (N = 32)		Frekuensi	Persentase
Gender	Pria	26	81,2
	Wanita	6	18,8
Usia	21-30 Tahun	16	50,0
	31-40 Tahun	14	43,8
	41-50	2	6,2
Masa Kerja	0-3 Tahun	9	28,1
	4-6 Tahun	12	37,5
	7-9 Tahun	6	18,8
	10-12Tahun	5	15,6

Sumber: Olah Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, jenis kelamin pria sebanyak 26 orang dan jenis kelamin wanita sebanyak 6 orang. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa perusahaan yang tergabung dalam SMSI Sulsel dalam penelitian ini laki-laki lebih dominan dibandingkan wanita. Sedangkan untuk usia diperoleh 21 sampai 30 tahun sebanyak 16 orang, kemudian 31 sampai 40 tahun sebanyak 14 orang, dan 41 sampai 50 tahun sebanyak 2 orang. Berdasarkan dari kriteria usia didominasi oleh responden yang rata-rata usianya didominasi oleh berumur 21 sampai 30 tahun, dikarenakan pada usia tersebut seseorang lebih produktif. Untuk kriteria masa kerja diperoleh 0 sampai 3 tahun sebanyak 9 orang, kemudian 4 sampai 6 tahun sebanyak 12 orang, lalu 7 sampai 9 tahun sebanyak 6 orang, serta 10 hingga 12 tahun sebanyak 5 orang.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2. Uji Validitas dan Realibilitas

Pengukur	<i>Pearson Correlation</i>	Cronbach's Alpha
KP1	0,865	0,853

KP2	0,893	
KP3	0,818	
KP4	0,777	
KPS1	0,855	0,769
KPS2	0,823	
KPS3	0,857	
KS1	0,766	0,844
KS2	0,925	
KS3	0,829	
KS4	0,796	
TI.1	0,855	0,807
TI.2	0,869	
TI.3	0,852	

Sumber: Olah Data 2022

Berdasarkan table 2 menjelaskan bahwa keseluruhan pengujian validitas dan realibilitas yang dilakukan pada setiap variabel independen dan dependen dinyatakan valid. Berdasarkan total perolehan nilai person correlation dari semua pengukur variabel memenuhi syarat di atas 0,60. Sedangkan pada pengujian Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan sebesar $0,853 > 0,60$. Untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil senilai $0,769 > 0,60$. Sementara variabel kompensasi senilai $0,844 > 0,60$. Dan variabel turnover intention diperoleh $0,807 > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Kenormalan Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70888683
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.048
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada uji normalitas di atas diperoleh hasil yang menunjukkan nilai signifikan dari uji tes statistik sebesar $0,115 > 0,05$, sedangkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil kedua pengujian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa pada kedua pengujian yang dilakukan, maka boleh dinyatakan jika data yang dipakai untuk penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Tabel 4. Autokorelasi Data
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.232 ^a	.054	-.048	.74590	2.249

a. Predictors: (Constant), KS, KP, KPS

b. Dependent Variable: TI

Pada Durbin Watson Test diperoleh hasil 2,249, nilai pembandingan signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%, dengan sampel sebanyak 32 (n) dan (k=3) untuk actor e independen maka di peroleh nilai DL sebesar 1,2437 dan nilai Du senilai 1,6505 dan nilai 4 – Du sebesar 1,651 artinya $1,6505 < 2,249 > 1,2437$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian tersebut tidak ditemukan autokorelasi.

**Tabel 5. Multikoleniaritas
 Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KP	.643	1.555
	KPS	.619	1.615
	KS	.514	1.946

a. Dependent Variable: TI

Kausalitas kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,643 < 1$, dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar $1,555 < 10$. Sedangkan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,619 < 1$, dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar $1,615 < 10$. Sementara untuk kompensasi terhadap turnover intention karyawan menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,514 < 1$, dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar $1,946 < 10$. Hal ini membuktikan jika TOL ketiganya $<$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 6. Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.072	.826		-.087	.931
	KP	.070	.205	.079	.342	.735
	KPS	-.012	.180	-.015	-.064	.949
	KS	.089	.136	.169	.657	.517

Pada pengujian keseragaman data diperoleh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan mendapatkan nilai p-value $0,735 > 0,05$, kemudian pada pengujian kedua pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan mendapatkan nilai p-value $0,949 > 0,05$. Selanjutnya untuk pengujian ketiga pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan mendapatkan nilai p-value $0,517 > 0,05$. Berdasarkan data penelitian ini menunjukkan ketiga variabel mempunyai keseragaman data dan terbebas dari heterokedastisitas.

Deskripsi Data

Tabel 7. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TI	2.3859	.72879	32
KP	4.4375	.50402	32
KPS	4.2503	.58664	32
KS	3.9141	.85102	32

Berdasarkan statistik deskriptif pada TI (*turnover intention*), KP (kepemimpinan), KPS (kepuasan kerja) dan KS (kompensasi) memiliki nilai mean = $2.3859 > 0,72879$ (TI), lalu $4,4375 > 0,50402$ (KP), kemudian $4,2503 > 0,58664$ (KPS), dan $3,9141 > 0,85102$ (KS) mengacu pada data tersebut dapat dinyatakan penggunaan data cenderung terdistribusi dengan baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Kelayakan Model
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	.887	3	.296	.531	.665 ^b
	Residual	15.578	28	.556		
	Total	16.465	31			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), KS, KP, KPS

Pengujian fisher test, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 0,531 dan nilai F-tabel sebesar 3,800 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung < F-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini belum layak (tidak memenuhi uji kelayakan model).

**Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Berganda
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.930	1.333		2.948	.006
	KP	-.193	.332	-.133	-.581	.566
	KPS	-.134	.290	-.108	-.463	.647
	KS	-.030	.220	-.035	-.138	.891

a. Dependent Variable: TI

Pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan berdasarkan nilai dari t- hitung $-0,581 < 2,036933$ t- table sehingga (H1) hipotesis pertama yang diajukan adalah kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* pada karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel dinyatakan ditolak atau tidak terbukti, hal ini dapat dilihat pada t- hitung < t-tabel. Pada hipotesis kedua (H2) yang diajukan yaitu kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari t- hitung $-0,463 < 2,036933$ t-tabel dengan nilai p-value $0,647 > 0,05$. Untuk hipotesis ketiga (H3) yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari t- hitung $-0,138 < 2,036933$ t-tabel dengan nilai p-value $0,891 > 0,05$.

H1: Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel dengan t-hitung = $-0,581 < 2,036933$ t-tabel pada p-value = $0,566 < 0,05$. Oleh sebab itu pimpinan pada perusahaan pers seyogyanya mengubah pola kepemimpinan

yang sesuai dengan karakter karyawan yang dimiliki agar terbangun sinergi yang baik untuk menumbuhkan kepuasan serta kenyamanan bekerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristiyanto & Khasanah, 2021) terhadap Kurir J&T Express Cabang Kebumen bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Faktor kepemimpinan dirasakan tidak begitu kuat untuk mempengaruhi alasan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel dengan t-hitung = $-0,463 < 2,036933$ t-tabel dengan nilai p-value $0,647 > 0,05$. Hal ini menjadi perhatian perusahaan bahwa karyawan bisa bertahan bukan hanya karena kepuasan kerja tetapi hal yang lain. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ida & I Komang, 2017) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover* dan bukan berarti kepuasan kerja tidak mempengaruhi terhadap *turnover intention* melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

H3: Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel dengan t-hitung = $-0,138 < 2,036933$ t-tabel dengan nilai p-value $0,891 > 0,05$. Perhatian perusahaan akan kompensasi masih perlu keseriusan dan terimplementasi dengan nyata agar karyawan bisa tetap bertahan lebih lama pada perusahaan pers tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Zulfa & Azizah, 2020). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, tidak berpengaruh terhadap niat karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel untuk keluar dari tempat bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel. Kompensasi secara parsial berpengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulsel.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyarankan guna meminimalisir terjadinya *turnover intention* hendaknya perusahaan pers dalam SMSI Sulsel untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang memicu keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja. Misalkan, memperhatikan pembagian tugas dan pemberian beban kerja kepada masing-masing karyawan. Juga perlu melihat komunikasi yang terjalin selama ini, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan.

Buat peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dengan memanfaatkan faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* atau dengan memanfaatkan metode bahkan objek yang berbeda dan bervariasi agar penelitian dapat memberikan informasi lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, M., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229.
- Falakha, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi, Vol.4(No.3)*, 1818–1830.
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar II). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, Vol.13(No.02), 225–230. <http://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/48>
- Ida, B. D. P. Y., & I Komang, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>

- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 558–572. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (2011). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Puspitaningtyas, Z., & Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku Yogyakarta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit CV Alfabeta.
- Sukran, & Mulyadin. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima. *Journal of Business and Economics*, 1(3), 233–240.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 1(20), 450–473.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Peingaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>