

**Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention***  
**(Studi Pada Karyawan Bagian Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi**  
**Bandung)**

**Oktavia**

**Program Studi Manajemen**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM, Jl.Jakarta No.79 Bandung

oktaviasil00@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah empat puluh lima orang yang merupakan karyawan bagian packing PT Pan Asia Jaya Abadi Bandung. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak empat puluh lima responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan korelasi, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji t dalam *software SPSS versi 23*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: kompensasi, stress kerja, *turnover intention*.

**1. PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* (Putrianti, *et al* 2014).

Sulit untuk sebuah organisasi untuk beroperasi secara lancar dan memperoleh sasarannya jika pekerja tidak mampu bekerja dengan baik. Arus kerja terganggu dan keputusan-keputusan penting bisa jadi ditunda. Tingkat perputaran pekerja yang tinggi juga dapat mengganggu kelancaran dalam organisasi saat personel yang berpengalaman dan berpengalaman pergi dan pergantian harus ditemukan untuk mengambil alih posisi dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge 2015:20). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik” (Harnoto (2002:2) dalam (Putrianti, et al, 2014). Pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan perusahaan (Sutrisno, 2016:190). Menurut Sutrisno, (2016:183), bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan bisa saja justru sebaliknya, yaitu menjadi bumerang, di mana kompensasi yang tidak adil tersebut dapat memicu jurang pemisah di antara karyawan dan akhirnya menyulut kecemburuan sosial, muncul stress dan akhirnya memunculkan konflik diantara sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan. Robbins & Judge (2015: 429) mengatakan gejala stress yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran.

Guna mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda. (Khaidir & Sugiati, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara penelitian Irbayuni (2012) menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap keinginan pergantian karyawan. Penelitian tentang stress kerja oleh Widayati & Fatimah (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Wisanty & Madiistriyatno (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

## **2. SURVEY LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2016:181). Indikator Kompensasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa : gaji, upah, dan insentif. Dan kompensasi tidak langsung(*indirect compensation*) berupa *benefit* dan *service* seperti : tunjangan hari raya, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

### **2.2. Stress Kerja**

Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2015:429). Indikator Stress kerja dapat dikemukakan sebagai berikut. Dalam hubungannya dengan stres, Robbins & Judge (2015:433) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*):

#### 1.Faktor Lingkungan

- a.Ekonomi
- b.Politik
- c.Teknologi

#### 2.Faktor Organisasional

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peranan
- c. Tuntutan Interpersonal

#### 3.Faktor Pribadi

- a. Permasalahan keluarga
- b. Permasalahan Ekonomi Pribadi

c. Kepribadian yang Inheren

### **2.3. Turnover Intention**

Menurut Wisantyo & Madiistryiatno (2015), *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Pada dasarnya *turnover intention* adalah adanya niat atau keinginan berpindahnya seorang karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Dalam hal ini seorang karyawan itu belum sampai pada tahap melakukan perpindahan ke tempat kerja yang baru (Prasada, 2019).

Indikator *Turnover Intention* dapat dikemukakan sebagai berikut :

Menurut Wisantyo & Madiistryiatno (2015),

1. Keinginan untuk pindah
2. Peluang kerja ditempat yang lain

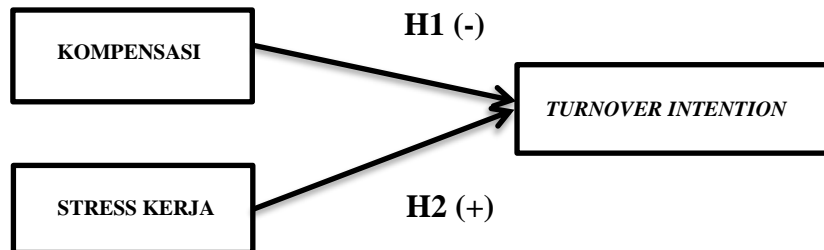
### **2.4. Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Kompensasi, Stress Kerja, dan Turnover Intention**

Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, *et al* (2017). indikator dari kompensasi yaitu kompensasi finansial berupa kompensasi langsung (gaji, upah, dan insentif) dan tidak langsung (asuransi, liburan, dana pensiun) dan kompensasi non finansial (jenjang karier yang jelas, keberlangsungan, dan promosi jabatan). Indikator dari *turnover intention* yaitu *voluntary turnover intention* (peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, urusan pribadi/keluarga), dan *involuntary turnover* (kebijakan perusahaan, peraturan kerja, dan standar kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni & Meilano (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Fatimah (2018). Indikator yang digunakan untuk stress kerja yaitu ekonomi negara, politik, teknologi, waktu yang sangat padat, beban kerja yang berlebihan, lingkungan organisasi, masalah keluarga, kepribadian, dan ekonomi pribadi. Indikator yang digunakan untuk *turnover intention* yaitu keinginan untuk keluar dari perusahaan dan peluang kerja di tempat lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

*intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mujiati (2018), juga penelitian yang dilakukan oleh Irvianti & Verina (2015). Mengacu pada review literatur di atas maka kerangka analisis yang diajukan seperti yang tercantum pada gambar berikut :



**Gambar 1 : Bagan Kerangka Teoritis**

Berdasarkan kerangka teoritis diatas penelitian yang dikemukakan maka, dapat dijabarkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2 : stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **3. METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini mengkaji mengenai Kompensasi dan Stress Kerja sebagai variabel bebas yang akan memprediksi perubahan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan Bag. Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel kompensasi adalah 11 item adaptasi dari (Nurfadillah, et al, 2018). Selanjutnya kuesioner untuk variabel stress kerja berjumlah 9 item adaptasi dari (Widayati & Fatimah, 2018). Dan kuesioner untuk *turnover intention* berjumlah 5 item adaptasi dari (Widayati & Fatimah, 2018). Kuesioner menggunakan 5 skala dari Skala likert mulai dari angka 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Untuk mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

#### 4. TEMUAN-TEMUAN

**Tabel 4.3 : Resume Skor Total Kompensasi**

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skor	Rata-rata	Kriteria
1.	Kompensasi Langsung	Upah	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan	135	138,5	Cukup
			Upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya	142		
		Insentif	Saya menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.	142	140,66	Cukup
			Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya	144		
			Perusahaan selalu memberikan insentif tepat waktu.	136		
		Kompensasi Tidak Langsung	Kesehatan	Saya merasa aman karena diberikan jaminan kesehatan/asuransi.	190	190
Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan.			151	151	Cukup
Fasilitas	Perusahaan memberikan seragam kerja yang nyaman		161	176,33	Tinggi	
	Perusahaan memberikan fasilitas makan yang lengkap		178			
	Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang nyaman		190			
<b>Jumlah</b>					<b>1569</b>	
<b>Rata-rata</b>					<b>156,9</b>	
<b>Kriteria</b>					<b>Tinggi</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan data, rata-rata total skor untuk variabel kompensasi dari 10 item pernyataan yaitu sebesar 156,9 dan berada pada kriteria tinggi. Indikator penilaian tertinggi yaitu pernyataan “Saya merasa aman karena diberikan jaminan kesehatan/asuransi.”

**Tabel 4.4 : Resume Stress Kerja**

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Faktor Lingkungan	Ekonomi Negara	Saya merasa keadaan ekonomi negara mempengaruhi pekerjaan.	142	Cukup
		Teknologi	Saya merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	139	Cukup
		Politik	Situasi politik mempengaruhi pekerjaan saya.	141	Cukup
2	Faktor Organisasional	Tuntutan Tugas	Saya merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang saya punya terlalu padat	151	Cukup
		Tuntutan Peranan	Posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi.	178	Tinggi
		Tuntutan Interpersonal	Lingkungan kerja saya tidak bisa membantu saat saya membutuhkan mereka.	138	Cukup
3	Faktor Pribadi	Keluarga	Masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja secara maksimal.	144	Cukup
		Kepribadian yang inheren	Saya merasa sulit untuk mengerti keadaan.	144	Cukup
		Ekonomi Pribadi	Situasi keuangan saya seringkali mengganggu pekerjaan saya.	134	Cukup
<b>Jumlah</b>			<b>1331</b>		
<b>Rata-rata</b>			<b>145,67</b>		
<b>Kriteria</b>			<b>Cukup</b>		

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan data, rata-rata total skor untuk variabel stress kerja dari 9 item pernyataan yaitu sebesar 145,67 dan berada pada kriteria cukup. Indikator penilaian tertinggi yaitu pernyataan “Posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi.”

**Tabel 4.5 : Resume Turnover Intention**

No	Indikator	Pertanyaan	Skor	Rata-rata	Kriteria
1	Keinginan Untuk Pindah	Saya berfikir akan lebih baik jika bekerja di perusahaan lain.	127	130,5	Cukup
		Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain.	134		Cukup
2	Peluang kerja di tempat lain	Saya berencana untuk pindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat.	125	125,3	Cukup
		Saya merasa kurang mengalami kemajuan di perusahaan ini.	123		Cukup
		Saya merasa bosan dengan posisi saya saat ini dan berencana untuk mencari profesi baru.	128		Cukup
<b>Total Skor</b>				<b>637</b>	
<b>Rata-rata</b>				<b>127,4</b>	
<b>Kriteria</b>				<b>Cukup</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan data, rata-rata total skor untuk variabel *turnover intention* dari 5 item pernyataan yaitu sebesar 127,4 dan berada pada kriteria cukup. Indikator penilaian tertinggi yaitu pernyataan “Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain.”

**Tabel 4.6 : Korelasi Antar Variabel**

Correlations

		Kompensasi	Stress Kerja	Turnover Intention
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,327*	-,553**
	Sig. (2-tailed)		,028	,000
	N	45	45	45
Stress Kerja	Pearson Correlation	-,327*	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,028		,000
	N	45	45	45
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,553**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019



Kompensasi memiliki koefisien korelasi sebesar -0,553. Hasil tersebut menunjukkan kompensasi memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention* dengan tingkat hubungan yang sedang. Disisi lain hasil sig (2-tailed) kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,649. Hasil tersebut menunjukkan stress kerja memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* dan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Disisi lain hasil sig (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*.

**Tabel 4.7: Regresi Berganda**

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,600	4,018		3,136	,003
Kompensasi	-,265	,076	-,382	-3,493	,001
Stress Kerja	,369	,077	,525	4,799	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel diatas pengujian menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa:

Koefisien regresi untuk kompensasi -0,265 dan signifikan pada level 0,001. Berdasarkan kriteria  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis pertama yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dinyatakan signifikan dan dapat dikonfirmasi. Dan koefisien regresi untuk stress kerja 0,369 dan signifikan pada level 0,000. Berdasarkan kriteria  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis kedua yang diajukan yaitu stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dinyatakan signifikan dan dapat dikonfirmasi.

**Tabel 4.8: Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 <sup>a</sup>	,552	,531	3,50929

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,552 hal ini menunjukkan 55,2 % variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stress kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 44,8%. Antara lain yaitu variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

#### 4.8. Diskusi

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi prediktor yang baik untuk mengukur *turnover intention*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi sebesar 0,265 bertanda negatif dan nilai signifikansi kompensasi sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi berada dalam kriteria tinggi. Karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini kemungkinan dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan yang mana mayoritas responden sudah menikah. Menunjukkan bahwa upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Indikator yang memberikan kontribusi terbesar dalam kompensasi adalah kesehatan, dimana karyawan merasa aman dengan jaminan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan. Hal ini mungkin dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dimana mayoritas responden merupakan perempuan, yang bermaksud bahwa fisik perempuan jauh lebih rentan sakit dibandingkan laki-laki. Sehingga ketika mereka sakit, maka akan merasa aman karena diberikan asuransi kesehatan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka *turnover intention* akan rendah begitu juga

sebaliknya semakin rendah kompensasi maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, *et al* (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja prediktor yang baik untuk mengukur *turnover intention*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Koefisien regresi untuk stress kerja 0,369 bertanda positif dan nilai signifikansi stress kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa stress kerja berada dalam kriteria cukup. Karyawan memiliki tingkat stress kerja yang cukup. Hal ini kemungkinan dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan usia dimana mayoritas responden berusia 20-30 tahun. Menunjukkan bahwa usia yang terbilang masih muda akan mempengaruhi ketidakstabilan emosi yang berdampak pada stress kerja. Indikator yang memberikan kontribusi terbesar dalam stress kerja adalah peranan, dimana karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi di posisi saat ini. Hal ini mungkin dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimana mayoritas responden telah bekerja dengan rentang waktu 1-5 tahun, yang bermaksud bahwa karyawan yang baru ternyata lebih mengalami desakan waktu dibanding dengan yang sudah lama bekerja karena biasanya karyawan baru akan dijejali pekerjaan untuk mengembangkan potensinya, dan disisi lain karyawan merasa terdesak dan mengakibatkan *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka *turnover intention* akan meningkat begitu juga sebaliknya semakin rendah stress kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Fatimah (2018).

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Studi pada karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal Ne-o Bisnis*, 6(1).
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016, Oktober). Pengaruh Stress kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175-185.
- Lestari, N. Y., & Mujiati, N. (2018). Pengaruh Stress kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Karyawan terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3415.
- Nugraheni, R., & Meilano, M. R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1-11.
- Parashakti, R. D., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center). *Advances in Intelligent Systems Research*, 131, 117-127.
- Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55-65.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014, Juli 2). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Studi PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 1-9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.).
- Widayati, C. C., & Fatimah, F. (2018). Influence of Work Stress, Self-Efficacy, and Organizational. *European Bussiness and Journal*, 10(3), 18-28.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016, Oktober). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, XX(3), 387-401.

Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). *Jurnal MIX*, V(1), 54-69.