

***EMPLOYEE LOYALTY MEDIATES THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND
COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION***

**LOYALITAS KARYAWAN MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION**

Devanty Chen Alif¹, Budi Haryono², Melitina Tecoalu³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Krida
Wacana (UKRIDA), Jakarta, Indonesia

E-mail : devantyc@gmail.com¹, budi.haryono@ukrida.ac.id², melitina@ukrida.ac.id³

ABSTRACT

The current business era is continuously changing and competitive, requiring organizations to be able to maintain and retain human resources through wise methods. One indicator of an organization's health is the employee turnover rate, which reflects how well an organization can retain and motivate its employees. Motivated employees who receive fair compensation and have high loyalty are valuable assets to the organization. However, turnover intention remains a challenge that must be addressed. In an effort to reduce turnover intention, companies must pay attention to these three aspects. The purpose of this study is to test and analyze the influence of motivation and compensation on turnover intention at PT. WOFIN Head Office, mediated by employee loyalty. This is a quantitative study with a sample of 100 respondents who are employees at PT. WOFIN Head Office with positions as Staff and Specialists who have worked for at least one year. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees of PT. WOFIN Head Office and analysis testing using SPSS 27. The analysis techniques used in this study include multiple regression analysis, path analysis, and Sobel test. The results of the analysis showed that motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. Loyalty has a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, motivation has a negative and significant effect on turnover intention. Compensation has a positive and significant effect on turnover intention. Loyalty is able to mediate the effect of motivation on turnover intention. Loyalty is also able to mediate the effect of compensation on turnover intention. To reduce the turnover intention rate, PT. WOFIN Head Office should pay attention to employee motivation and compensation, which may include training and competency development, career opportunities based on performance and dedication, and ensuring that the salaries and bonuses offered are in line with industry standards and competitive enough. This plays an important role in maintaining and increasing employee loyalty so they can provide commitment to the company.

Keywords: *Motivation, Compensation, Loyalty, Turnover Intention*

ABSTRAK

Era bisnis saat ini terus berubah dan kompetitif, membuat organisasi harus mampu menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia melalui cara yang bijak. Salah satu indikator kesehatan organisasi adalah tingkat turnover karyawan, yang mencerminkan sejauh mana organisasi dapat mempertahankan dan memotivasi karyawannya. Karyawan yang termotivasi, mendapat kompensasi yang adil, dan memiliki loyalitas tinggi adalah aset berharga bagi organisasi. Namun, turnover intention atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tetap menjadi tantangan yang harus dihadapi. Dalam upaya mengurangi turnover intention, perusahaan harus memperhatikan ketiga aspek tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melakukan uji dan analisa pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap turnover intention pada PT. WOFIN Kantor Pusat yang di mediasi oleh loyalitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel 100 responden yang merupakan karyawan PT. WOFIN Kantor Pusat dengan jabatan Staff dan Specialist yang sudah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. WOFIN Kantor Pusat dan pengujian analisis menggunakan SPSS 27. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan meliputi analisa regresi berganda, path analysis dan uji sobel. Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Selanjutnya motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kemudian loyalitas mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap turnover intention. Loyalitas mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention. Untuk dapat menurunkan

tingkat *turnover intention*, PT. WOFIN Kantor Pusat harus memperhatikan terkait dengan motivasi karyawan dan kompensasi karyawan yang dapat berupa pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, peluang karir berdasarkan kinerja dan dedikasi karyawan, serta memastikan gaji dan bonus yang ditawarkan sesuai dengan standar industri dan cukup kompetitif. Hal ini memiliki peranan penting untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mereka mampu memberikan komitmen terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Loyalitas, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Era bisnis saat ini terus berubah dan kompetitif, membuat organisasi harus mampu menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia melalui cara yang bijak. Salah satu indikator kesehatan organisasi adalah tingkat turnover karyawan, yang mencerminkan sejauh mana organisasi dapat mempertahankan dan memotivasi karyawannya. Karyawan yang termotivasi, mendapat kompensasi yang adil, dan memiliki loyalitas tinggi adalah aset berharga bagi organisasi. Namun, turnover intention atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tetap menjadi tantangan yang harus dihadapi. Dalam upaya mengurangi turnover intention, perusahaan harus memperhatikan ketiga aspek tersebut.

Motivasi dan kompensasi adalah faktor utama yang sering dikaitkan dengan loyalitas karyawan. Motivasi karyawan berperan untuk membentuk dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Motivasi juga berperan dalam membentuk sikap positif terhadap tantangan dan perubahan. Karyawan yang termotivasi akan melihat setiap kesulitan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini menciptakan karyawan yang lebih fleksibel dan siap menghadapi perubahan, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko tingkat turnover.

Dalam dinamika kompleks dunia kerja, peran kompensasi sebagai faktor

penentu dalam meningkatkan loyalitas karyawan tidak bisa diabaikan. Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi katalisator utama dalam membentuk loyalitas karyawan. Ketika karyawan melihat hubungan langsung antara kinerja unggul mereka dan imbalan yang diterima, mereka merasa termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Hal ini menghasilkan lingkungan di mana karyawan merasa bahwa kemampuan dan usaha mereka diakui dan dihargai.

Loyalitas karyawan adalah salah satu variabel yang mampu berkontribusi sebagai mediator pada hubungan motivasi, kompensasi serta turnover intention karyawan. Salah satu dampak langsung dari loyalitas adalah penurunan tingkat turnover. Karyawan yang percaya bahwa pekerjaan mereka dihargai oleh organisasi dan organisasi memberikan peluang untuk pertumbuhan karir cenderung memilih untuk tetap, meskipun mungkin dihadapkan dengan tawaran pekerjaan dari luar.

PT. WOFIN Kantor Pusat sangat cocok melakukan studi penelitian mengenai turnover intention. Hal tersebut dibuktikan dengan data yang dicatat mengenai informasi pegawai yang masuk dan keluar melalui tingkat turnover di PT. WOFIN Kantor Pusat pada tahun 2020 sampai 2023. Pada Desember 2023, tercatat 119 karyawan meninggalkan perusahaan dalam waktu satu tahun.

Tabel 1. Tingkat Turnover PT. WOFIN Kantor Pusat Tahun 2020 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir (Orang)	Resign	%Turn over
	a	b	c	$d = \frac{c}{(a+b)/2} \times 100\%$
2020	1,438	1,158	352	27.12%
2021	1,158	996	305	28.32%
2022	996	1,156	249	23.14%
2023	1,156	1,001	119	11.03%

Sumber: Data Personalia PT. WOFIN, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa sejak tahun 2020 sampai tahun 2023, tingkat turnover pada PT. WOFIN Kantor Pusat terlihat cukup besar. Jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan selama empat tahun terakhir adalah 1.025 orang dan pada tahun 2021 tercatat tingkat turnover tertinggi sebesar 28.32%, dimana 305 orang karyawan meninggalkan perusahaan. Gillies (1989) menyatakan bahwa perputaran karyawan normal berkisar antara 5 hingga 10 persen per tahun, dan dianggap tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Loyalitas Karyawan Memediasi Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention”.

Kajian Teori

Motivasi

Edy Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa suatu kebutuhan, baik disadari maupun tidak, untuk mengambil tindakan menuju suatu tujuan tertentu guna memenuhi keinginan seseorang dan merasa puas atas usahanya disebut motivasi. Menurut Kusmiati (2022) faktor internal dan eksternal adalah dua komponen yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yang mencakup:

- Faktor Internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
- Faktor Eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik dan

adanya jaminan pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (Anwar, 2022) ada dua jenis motivasi yang digunakan diantaranya :

- Motivasi positif, adalah seorang atasan mendorong karyawannya dengan memberikan penghargaan untuk mereka yang berprestasi (Anwar, 2022).
- Motivasi negatif, adalah seorang atasan memberi motivasi kepada karyawan dengan menghukum mereka jika kinerjanya buruk (Anwar, 2022).

Kompensasi

Hasibuan (Yani, 2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan uang, barang fisik atau tidak fisik, yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk kompensasi mereka di organisasi. Menurut Wandu (2021), ada beberapa tujuan dari kompensasi, antara lain ; menghargai hasil pekerjaan, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, mempekerjakan karyawan yang berkualitas, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan-peraturan. Menurut Astuti (2022) Kompensasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi langsung (Direct Compensation) dan kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation), meliputi:

- Kompensasi Langsung, atau Direct Compensation, merujuk pada bentuk penggantian uang yang diberikan secara langsung ke karyawan sebagai imbalan terhadap pekerjaan atau jasa yang berikan terhadap organisasi mencakup seperti gaji, insentif dan bonus.

- b. Kompensasi tidak langsung, atau Indirect Compensation, merujuk pada bentuk kompensasi atau kompensasi yang tidak termasuk uang tunai yang diterima karyawan sebagai bagian dari kompensasi mereka (Fauziah, 2022).

Slamet Riyadi (2018) menyatakan bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Faktor internal organisasi, meliputi dana organisasi dan serikat pekerja.
- b. Faktor pribadi, meliputi produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pengalaman dan pendidikan, serta jenis dan sifat pekerjaan.
- c. Faktor eksternal, meliputi penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup (Cost of Living) dan kebijaksanaan pemerintah.

Loyalitas

Menurut Hasibuan (Wicaksono, 2023), salah satu komponen penilaian karyawan adalah loyalitas atau kesetiaan, yang termasuk konsistensi dalam pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Terdapat lima indikator yang mempengaruhi loyalitas menurut Jun Cai & Shin (Sudiantini, 2022) meliputi ketaatan atau kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian, kejujuran dan kesukaan terhadap pekerjaan. Almasdi (Iqbal, dkk 2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain:

- a. Faktor rasional, meliputi beberapa hal yang dapat dijelaskan secara logika, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- b. Faktor emosional, meliputi emosi atau ekspresi diri seperti: tugas yang sulit, lingkungan kerja yang memberikan dukungan, merasa aman karena perusahaan adalah tempat kerja jangka panjang, pemimpin yang menarik, pekerjaan yang dapat dibanggakan, penghargaan untuk karyawan dan

budaya kerja.

- c. Faktor kepribadian, meliputi karakteristik, kepribadian, dan kecenderungan yang dimiliki oleh karyawan.

Turnover Intention

Menurut Astuti (2022), Keinginan untuk berpindah kerja, juga dikenal sebagai turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Jika tingkat turnover intention tinggi, dapat menjadi sinyal adanya potensi masalah dalam organisasi, seperti kurangnya kepuasan kerja, kurangnya pengembangan karir, atau ketidaksesuaian budaya kerja. Indikator berikut digunakan untuk mengukur turnover intention, meliputi pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk pergi (*intention to quit*), keinginan untuk menemukan pekerjaan lain (*intention to search for another job*), karyawan membandingkan pekerjaan lain dan mendapatkan tawaran kerja. Berikut ini adalah beberapa hal yang dapat memengaruhi pilihan pekerja untuk tetap atau meninggalkan perusahaan:

- a. Kepuasan Gaji Karyawan, hal ini dianggap sebagai salah satu yang menyebabkan turnover karena besar atau kecilnya gaji harus sebanding dengan tugas yang diberikan kepada karyawan Widyawati & Himawan (2022).
- b. Kurangnya pengakuan dan penghargaan, hal ini dapat membuat mereka mencari peluang di tempat lain di mana mereka merasa lebih dihargai.
- c. Tunjangan dan Manfaat yang Tidak Memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan memotivasi karyawan dalam mencari pekerjaan dengan manfaat yang lebih.
- d. Lingkungan Kerja atau Rekan Kerja yang Negatif, dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan.

- e. Tidak Ada Peluang Pengembangan Karir atau Promosi, hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak ada alasan untuk tetap bertahan yang berdampak pada tingginya turnover intention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif (*quantitative research*). Peneliti akan menerapkan teori-teori untuk selanjutnya membuktikan teori tersebut dengan data saat ini. Pada penelitian ini, skala likert digunakan, yang merupakan metode pengukuran sikap yang diminta kepada subjek untuk menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pertanyaan.

Populasi pada penelitian ini terdiri dari orang-orang yang bekerja di PT. WOFIN Kantor Pusat di Jakarta sebanyak 1.235 karyawan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan PT. WOFIN Kantor Pusat di Jakarta dengan masa kerja minimal satu tahun serta menjabat sebagai Staff dan Specialist. Menurut perhitungan jumlah sampel oleh Hair et.al, maka jumlah responden untuk sampel penelitian adalah 100 responden.

Data primer berasal dari survei yang dikirimkan kepada karyawan PT. WOFIN Kantor Pusat dengan bantuan aplikasi Google Formulir yang dilakukan secara online. Sedangkan data sekunder adalah data dari beberapa sumber seperti dokumen pendukung dari perusahaan, penelitian terdahulu, internet dan sumber lain yang dapat meningkatkan data primer. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dalam metode survei.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membahas tentang pengaruh

variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu turnover intention yang dimediasi oleh loyalitas karyawan di PT. WOFIN Kantor Pusat. Hasil pengujian data menggunakan SPSS versi 27 terhadap 100 karyawan pada PT. WOFIN Kantor Pusat, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan dari nilai koefisien positif sebesar 0,185 dan nilai t_{hitung} motivasi 2,417 > t_{tabel} 1,98498 serta nilai signifikansi 0,018 < 0,05 yang berarti semakin tinggi motivasi maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yuniawan (2019) bahwa motivasi kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Sehingga didapat kesimpulan bahwa hipotesis 1 yaitu motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan dari nilai koefisien positif sebesar 0,148 dan nilai t_{hitung} kompensasi 2,200 > t_{tabel} 1,98498 serta nilai signifikansi 0,030 < 0,05 yang berarti semakin tinggi kompensasi maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tarom & Yuniawan (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sehingga didapat kesimpulan bahwa hipotesis 2 yaitu kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima.

3. Loyalitas berpengaruh terhadap

turnover intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ditunjukkan dari nilai koefisien positif sebesar 0,783 dan nilai t_{hitung} loyalitas $4,334 > t_{tabel}$ 1,98498 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi loyalitas maka turnover intention akan semakin meningkat. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hafni (2019) menyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Sehingga didapat kesimpulan bahwa hipotesis 3 yaitu loyalitas berpengaruh terhadap turnover intention diterima.

4. Motivasi berpengaruh terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang ditunjukkan dari nilai koefisien negatif sebesar -0,319 dan (-) t_{hitung} motivasi $-2,283 < (-) t_{tabel}$ -1,98498 serta nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi motivasi maka turnover intention akan semakin rendah. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kusumaeni, dkk (2022) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Sehingga didapat kesimpulan bahwa hipotesis 4 yaitu motivasi berpengaruh terhadap turnover intention diterima.

5. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis 5, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang ditunjukkan dari nilai koefisien negatif sebesar -0,331 dan (-) t_{hitung} kompensasi $-2,689 < (-) t_{tabel}$ -1,98498 serta nilai signifikansi $0,008 < 0,05$

yang berarti semakin tinggi kompensasi maka turnover intention akan semakin rendah. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Catur Widayati dan Yolanda Yunia (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sehingga didapat kesimpulan bahwa hipotesis 5 yaitu kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention diterima.

6. Motivasi berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 6, loyalitas karyawan dapat memediasi secara positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap turnover intention yang ditunjukkan dari nilai test statistics sebesar $2,121 > 1,96$ dan nilai sig (p - value) sebesar $0,033 < 0,05$. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Lola Melino Citra dan M. Fahmi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga didapat kesimpulan bahwa hipotesis 6 yaitu motivasi berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh loyalitas karyawan diterima.

7. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 7, loyalitas karyawan dapat memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang ditunjukkan dari nilai test statistics sebesar $1,967 > 1,96$ dan nilai sig (p - value) sebesar $0,049 < 0,05$. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Reza Ma'ruf (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga

didapat kesimpulan bahwa hipotesis 7 yaitu kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh loyalitas karyawan diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh loyalitas karyawan menghasilkan kesimpulan:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
4. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
6. Loyalitas mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap turnover intention.
7. Loyalitas mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran dari peneliti agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk PT. WOFIN Kantor Pusat dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. PT. WOFIN Kantor Pusat perlu memperhatikan terkait dengan motivasi karyawan dan kompensasi karyawan yang dapat berupa pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, peluang karir berdasarkan kinerja dan dedikasi karyawan, serta memastikan gaji dan bonus yang ditawarkan sesuai dengan standar industri dan cukup kompetitif. Hal ini memiliki peranan penting untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mereka mampu

memberikan komitmen terhadap perusahaan.

2. PT. WOFIN Kantor Pusat perlu menyampaikan nilai-nilai dan misi perusahaan dengan jelas sehingga karyawan merasa terhubung dengan tujuan perusahaan. Ketika perusahaan mengkomunikasikan nilai-nilai dan misi dengan jelas, karyawan akan lebih percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan yang baik dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
3. Variabel-variabel yang digunakan di penelitian ini hanya sebagai representasi, bukan untuk menilai faktor-faktor turnover intention secara keseluruhan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan atau peneliti terus meninjau dan mengevaluasi potensi variabel tambahan yang dinilai yang dapat mengurangi tingkat turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam Syamsul, dkk. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol. IX, No. 3, pp 489 - 499.
- Anwar, Hairul, dkk. (2022). *Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No.2, pp 72 - 81.
- Astuti, Widia, dkk. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan*. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, Vol. 2 No. 1, pp 103-115.

- Citra, Lola Melino, dkk. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2, pp 214 - 225.
- Fauziyah, Syifi. (2022). *Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol. 1, No. 3, pp 176 - 187.
- Gillies, Dee Ann. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Edisi. 2*. (Alih Bahasa : Dika Sukmana dkk). Illioni: WB Saunders Company.
- Hafni, Layla, dkk. (2019). *Pengaruh Penghargaan Finansial, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Procuratio*, Vol. 7, No. 1, pp 55 - 66.
- Hair Jr, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2017), *Multivariate Data Analysis (MVDA)*. In *Pharmaceutical Quality by Design : A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>.
- Iqbal, M., dkk. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 4 (3), pp 811-816.
- Kusmiati, Isma, dkk. (2022). *Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. *Jurnal Karimah Tauhid*, Vol. 1, No. 6, pp 869 - 879.
- Kusumaeni, N.P Ayu Sari, dkk. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Inndokarya Optomed*. *Jurnal EMAS*, Vol. 3, No. 9, pp 200-212.
- Ma'ruf, Reza. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 9, No. 1, pp 110-120.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta : Salemba Empat. Penerjemah : Kwan, Men Yon.
- Sholihin, Ustadus, dkk. (2021). *Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8 (1), pp 47-57.
- Slamet, R. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui JOB Stress*. Sidoarjo : Zifatama Jawara.
- Sudiantini, Dian, dkk. (2022). *The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri*. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*. Vol. 1, No. 3, pp 467 - 478.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wandi, dkk. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan*. *Jurnal Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, pp 486 - 490.
- Wicaksono, Rangga D.M., dkk. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Bagian Medical Representative PT Mersifarma Malang*. *E – Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 12, No. 1, pp 934 - 942.

- Widayati, Catur, dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen*, Vol. XX, No. 03, pp 387 - 401.
- Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT . XYZ Cabang Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol. 4, No.3, pp 653 – 661.
- Yani, Ahmad. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.3, No. 2, pp 5185 - 5188.