

KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER PADA PT. BPR GUNUNG SLAMET CILACAP

Selindha Rosanti Pramono¹, Puspita Wulansari²

Universitas Telkom^{1,2}

selindha@student.telkomuniversity.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover* pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover* secara simultan diketahui sebesar 51,2% dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Simpulan, secara parsial kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel *turnover* sedangkan secara simultan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover*.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, *Turnover*

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how compensation and organizational culture at PT. BPR Gunung Slamet Cilacap affect turnover. This study used a quantitative methodology that included multiple linear regression analysis and descriptive analysis approaches. According to the study's findings, the combined impact of organizational culture and compensation on turnover are known to be 51.2%, with other factors influencing the remaining 48.8%. Conclusion: Both salary and organizational culture have a considerable impact on the turnover variable, though not equally. salary has a significant positive impact on turnover, whereas organizational culture has an enormous adverse influence.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, *Turnover*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga dalam suatu perusahaan dan keberhasilan serta efektivitas perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas SDM-nya. Memiliki SDM yang berkualitas dapat membantu perusahaan memahami manfaat dari berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Kusjono, 2019) kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh pemanfaatan SDM yang memiliki bakat, kreativitas, dan semangat yang tinggi untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan harus mengadopsi pendekatan strategis terhadap pengelolaan SDM, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, dan penghargaan yang sesuai. Kinerja sumber daya manusia memiliki dampak yang penting bagi kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja yang rendah dapat menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. *Turnover Intention* muncul ketika seseorang secara sadar dan dengan sengaja menginginkan untuk meninggalkan

pekerjaannya di perusahaan. Biasanya, hal ini terjadi ketika sumber daya manusia merasa tidak puas dengan pekerjaannya atau menghadapi masalah yang sulit diatasi di lingkungan kerja. Ketidakseimbangan perusahaan dalam tenaga kerja dan adanya peningkatan biaya sumber manusia dapat disebabkan karena tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memahami faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan mengambil langkah guna mengurangi tingkat *turnover* yang tidak diinginkan (Nainggolan, 2020). Pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap terdapat tantangan yaitu tingginya tingkat *turnover intention*, ketika dilakukan pengumpulan informasi peneliti mendapatkan informasi terkait penyebab dari tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan ini, tetapi sebagian besar penyebabnya ialah adanya rasa ketidakpuasan sumber daya manusia terhadap kompensasi yang diberikan serta tidak dapat menyesuaikan budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.
Data Pengunduran Diri Karyawan PT. BPR Gunung Slamet

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar
2018	181	29	22
2019	188	27	23
2020	192	17	18
2021	191	16	15
2022	192	20	18

Sumber: PT. BPR Gunung Slamet Cilacap (2022)

Seperti yang tertera pada tabel 1.1 di atas, tingkat pengunduran diri karyawan dari tahun 2018 hingga 2022 bervariasi. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2018 sebanyak 22, jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2019 meningkat yaitu sebanyak 23 karyawan, jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2020 menurun yaitu sebanyak 18 karyawan, jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2021 kembali menurun yaitu sebanyak 15 karyawan, dan pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mengundurkan diri kembali meningkat yaitu sebanyak 18 karyawan. Perusahaan sudah melakukan beberapa upaya untuk mempertahankan karyawan, namun upaya yang dilakukan oleh perusahaan dirasa kurang optimal karena masih banyaknya karyawan yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Febrianti, (2020) “budaya organisasi adalah sekumpulan aturan dan norma yang mendefinisikan keyakinan dalam organisasi dan digunakan sebagai pedoman oleh semua anggota di sebuah perusahaan”. Salah satu penyebab pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan adalah budaya organisasi yang kurang baik seperti sering terjadi pelanggaran aturan atau lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga karyawan memutuskan untuk melakukan pengunduran diri. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Wijaya (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover*, maka semakin kuat budaya organisasi pada perusahaan, semakin rendah pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan sehingga tingkat *turnover* di perusahaan akan berkurang.

Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan budaya organisasi yang baik dan memastikan bahwa anggota organisasi memahami dan menginternalisasikan nilai-nilai yang diusung oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan

juga memiliki tanggung jawab untuk memperkuat budaya organisasi yang ada dan mulai menerapkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga apabila budaya organisasi perusahaan dinilai baik dan membuat karyawan merasa nyaman maka tingkat *turnover* pada perusahaan akan mengalami penurunan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Bidang ini berperan sebagai sistem yang digunakan untuk mengelola SDM supaya mampu mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang optimal (Ajabar, 2020). Manajemen secara umum melibatkan pengorganisasian berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi berbagai aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang terkait dengan pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa dan pemeliharaan individu dalam suatu organisasi tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mengimplementasikan ilmu mengenai individu dan kelompok terhadap perilaku guna menjadikan perusahaan berjalan efektif (Ranjabar, 2021). Perilaku organisasi merupakan sebuah studi mengenai organisasi dimana studi ini menelaah akademik yang secara khusus mempelajari organisasi. Perilaku organisasi sendiri merupakan disiplin ilmu yang meneliti mengenai perilaku individu yang akan berdampak pada kinerja yang diberikan pada suatu organisasi (Wulansari *et al*, 2022:3). Perilaku organisasi merupakan tindakan manusia di sebuah organisasi yang akan berpengaruh pada kinerjanya. Agar terciptanya tujuan organisasi yang efektif maka diperlukan dukungan dari perilaku organisasi yang baik.

Kompensasi

Menurut (Jufrizen, n.d. (2018) kompensasi merujuk pada upah atau penggajian yang harus diterima oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat berbentuk materiil maupun non-materiil. “Kompensasi adalah *achievement* yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan pada perusahaan, dapat berbentuk kompensasi langsung dan tidak langsung” (Hasibuan, 2018). Menurut Kawiana (2020) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk dari menjalankan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pemberian kompensasi sebagai bentuk balas budi pada karyawan karena telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

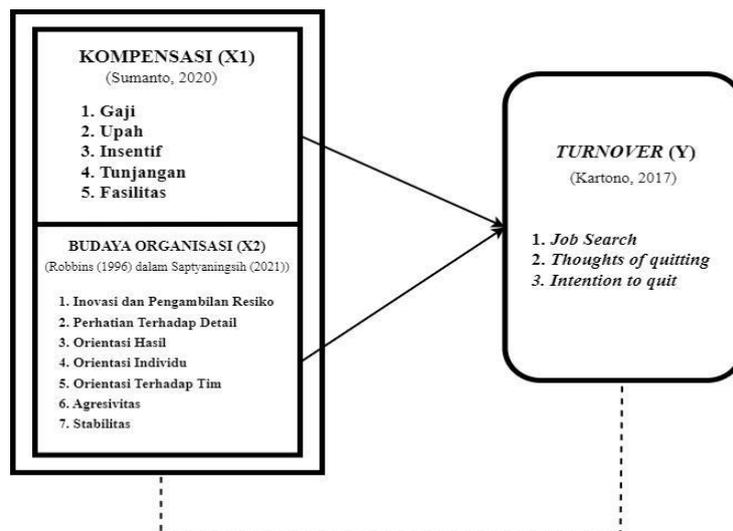
Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama yang berisi tentang hubungan antar anggota dan orang diluar organisasi (Ranjabar,2021). Budaya organisasi yaitu sebuah landasan yang ada pada suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk mempertahankan perusahaan agar tetap hidup dan berdiri (Indiyati *et al.*, 2021). Budaya organisasi tidak memiliki bentuk fisik, tetapi akan dirasakan dan dipahami oleh karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh sosial yang dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Wulansari *et al.*, 2022).

Perusahaan dapat melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dengan tujuan mengevaluasi perilaku karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kemampuan sosialisasi karyawan baru (Ofei-Dodoo et al., 2020).

Turnover

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan yang dimiliki karyawan untuk keluar dari perusahaan (Wulansari et al., 2020). *Turnover* sendiri menyimbolkan keinginan seseorang untuk meninggalkan posisinya di suatu organisasi. Karyawan memiliki keinginan untuk bebas dari perusahaan dan merelakan karirnya (Chun-Yu Lin et al., 2022). Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dapat menjadi tolak ukur terjadinya *turnover* pada sebuah perusahaan, sehingga hal ini akan menghasilkan adanya perubahan sikap dari karyawan dan berupaya mencari pekerjaan lain yang lebih baik (Haque et al., 2019).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
 Sumber : Hasil olahan penulis (2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner. Dalam menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau menjadikan seluruh karyawan sebagai sampel yaitu sebanyak 80 karyawan PT. BPR Gunung Slamet Cilacap. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.806	0.361	Valid
2	0.550	0.361	Valid
3	0.781	0.361	Valid
4	0.792	0.361	Valid

5	0.677	0.361	Valid
6	0.632	0.361	Valid
7	0.499	0.361	Valid
8	0.613	0.361	Valid

Bahwa diperoleh nilai r hitung $\geq 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel kompensasi dinyatakan valid.)

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.820	0.361	Valid
2	0.852	0.361	Valid
3	0.853	0.361	Valid
4	0.598	0.361	Valid
5	0.795	0.361	Valid
6	0.761	0.361	Valid
7	0.790	0.361	Valid
8	0.683	0.361	Valid
9	0.895	0.361	Valid
10	0.682	0.361	Valid
11	0.778	0.361	Valid
12	0.883	0.361	Valid
13	0.660	0.361	Valid
14	0.519	0.361	Valid

Bahwa diperoleh nilai r hitung $\geq 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel *Turnover*

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.631	0.361	Valid
2	0.820	0.361	Valid
3	0.943	0.361	Valid
4	0.902	0.361	Valid
5	0.865	0.361	Valid
6	0.902	0.361	Valid

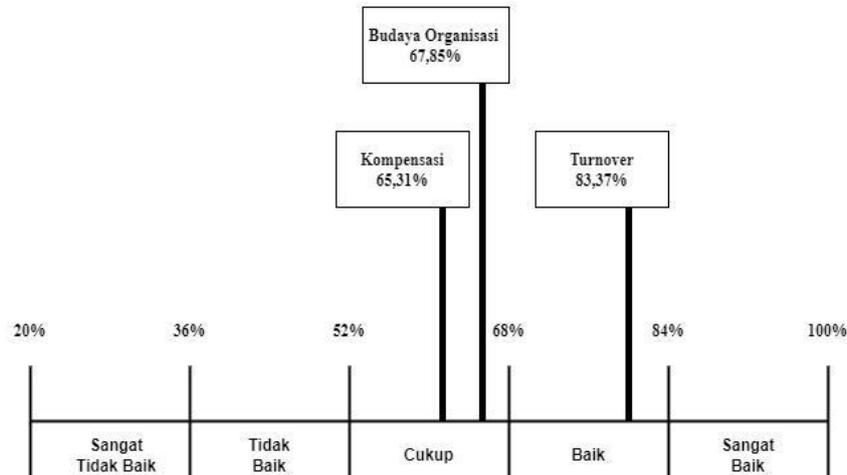
Bahwa diperoleh nilai r hitung $\geq 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel *turnover* dinyatakan valid.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.808	8	Reliabel

Budaya Organisasi (X2)	0.938	14	Reliabel
Turnover (Y)	0.911	6	Reliabel

Bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka dapat dikatakan seluruh pertanyaan dinyatakan reliabel.



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Penelitian

Sumber : Data yang telah diolah (2023)

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kompensasi memperoleh nilai sebesar 65,31%, apabila nilai tersebut diinterpretasikan pada garis kontinum maka akan berada pada kategori “Cukup” artinya pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sudah sesuai, namun fasilitas yang diberikan belum sesuai keinginan dari karyawan. Akan tetapi jika perusahaan bersedia memberikan fasilitas yang baik, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel budaya organisasi memperoleh nilai sebesar 67,85%, apabila nilai tersebut diinterpretasikan pada garis kontinum maka akan berada pada kategori “Cukup” artinya perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan karyawan selalu mengedepankan visi misi perusahaan daripada kepentingan pribadinya. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel *turnover* memperoleh nilai sebesar 83,37%, apabila nilai tersebut diinterpretasikan pada garis kontinum maka akan berada pada kategori “Baik” artinya karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya karena merasa tidak puas, namun di sisi lain karyawan juga ragu akan mendapatkan karir yang lebih baik dari sekarang. Akan tetapi jika perusahaan bersedia memperlakukan karyawan dengan baik, maka karyawan akan memberikan fasilitas yang baik, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan menggunakan *software IBM SPSS* versi 25. Data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner terlebih dahulu diubah menjadi data interval menggunakan teknik *Method of Successive Interval (MSI)*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan didapatkan hasil uji normalitas sebesar 0,200 dan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, sehingga $0,200 > 0,05$ maka hasil uji pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal karena

memiliki nilai signifikansi 0,200. Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar $0,998 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,002 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan hasil uji multikolinearitas terhadap variabel budaya organisasi memiliki nilai tolerance sebesar $0,998 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,002 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pola yang dihasilkan menyebar dan berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
1 (Constant)	17.545	.850	20.637	.000	
Kompensasi	.135	.022	.498	.000	
Budaya Organisasi	.086	.014	.493	.000	

Berdasarkan hasil pada tabel 6, maka rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 17.545 + 0.135X_1 + 0.086X_2$$

Bahwa nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 17.545 dan bertanda positif artinya terjadi peningkatan *turnover* sebesar 17.545. Nilai kompensasi yang dihasilkan sebesar 0,135 dan bertanda positif, apabila variabel kompensasi dinaikkan maka variabel *turnover* akan meningkat sebesar 0,135 sedangkan nilai budaya organisasi yang dihasilkan sebesar 0,086 dan bertanda positif, apabila variabel budaya organisasi dinaikkan maka variabel *turnover* akan meningkat sebesar 0,086. Dengan demikian apabila terjadi kenaikan dan penurunan pada variabel kompensasi dan budaya organisasi maka akan berpengaruh pada variabel *turnover* pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715	.512	.499	1.248

Bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,512 atau 51,2% artinya variabel *turnover* dapat dijelaskan melalui variabel kompensasi dan budaya organisasi, sementara sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 8.
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		

		Error				
1	(Constant)	17.545	.850		20.637	.000
	Kompensasi	.135	.022	.498	6.247	.000
	Budaya Organisasi	.086	.014	.493	6.183	.000

Bahwa pada variabel kompensasi nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai T Hitung sebesar 6,247, maka H0 diterima dan H1 ditolak sehingga variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover*. Sedangkan variabel budaya organisasi nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai T Hitung sebesar 6,183, maka H0 diterima dan H1 ditolak sehingga variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover*.

Tabel 9.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.829	2	62.915	40.380	.000 ^b
Residual	119.971	77	1.558		
Total	245.800	79			

Bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan F tabel $3.11 < F$ hitung 40.380, maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga pada variabel kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover*.

PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah bidang manajemen yang digunakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang meliputi aspek perencanaan hingga pengendalian serta mengelola segala kegiatan karyawan dari rekrutmen hingga karyawan tersebut pensiun. Perilaku organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada kinerjanya, maka dari itu agar tujuan suatu perusahaan tercapai maka dibutuhkan perilaku organisasi yang baik dan efektif. Kompensasi merupakan balas budi yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kerjanya membantu perusahaan dapat berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang berlaku pada suatu perusahaan dan harus diterapkan oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi pada setiap organisasi berbeda, maka dari itu setiap perusahaan tidak memiliki budaya organisasi yang sama persis oleh perusahaan lainnya. *turnover* adalah sikap yang dilakukan oleh individu secara sadar untuk meninggalkan pekerjaannya. Kegiatan *turnover* dianggap sebuah tindakan yang sudah direncanakan dengan alasan adanya rasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakan selama ini. Jika perusahaan tidak memberikan apa yang seharusnya diberikan pada karyawan, maka karyawan cenderung akan memiliki pemikiran untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan yang lebih baik dan menguntungkan bagi tiap individu.

SIMPULAN

Variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel *turnover*. Variabel budaya organisasi secara parsial memiliki

pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel *turnover*. Variabel kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. https://repository.unpam.ac.id/10231/2/MMJ0013_MANAJEMEN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA.pdf
- Chun-Yu Lin, Chung-Kai Huang, Hung-Xin Li, & Tai-Wei Chang. (2022). *Will They Stay or Leave? Interplay of Organizational Learning Culture and Workplace Mindfulness on Job Satisfaction and Turnover Intentions*. 1–51. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0091026021991581>
- Febrianti, E. (2020). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank “XYZ” Employees*. <https://www.ijosmas.org>
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759–774. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-6>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1368
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 3, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Jufrizen. (2018). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405–424. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Kawiana, I. G. P., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan*. Bali: (UNHI) Press. <http://repo.unhi.ac.id/handle/123456789/1168>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1076961>
- Nainggolan, J. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di PT. Serdang Hulu. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/26242>
- Ofei-Dodoo, S., Long, M. C., Bretches, M., Kruse, B. J., Haynes, C., & Bachman, C. (2020). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions among family medicine residency program managers. *International Journal of Medical Education*, 11, 47–53. <https://doi.org/10.5116/ijme.5e3e.7f16>
- PT. BPR Gunung Slamet. (2022). <https://bprgunungslamet.com/>
- Ranjabar, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/98723/>
- Wijaya, A.P (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi. Universitas Jember. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/93881>

- Wulansari, et al., (2022). *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)*. Bandung: Media Sains Indonesia. <https://www.dinastirev.org/JMPIS/article/view/1190>
- Wulansari, P., Meilita, B., & Ganesan, Y. (2020). *The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee-Case Study on Head Office Lampung Bank*. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/gcbme-18/125933708>