

## **PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. NESITOR**

**Albert Budiyo**

Institut Bisnis Nusantara

[albert.b@ibn.ac.id](mailto:albert.b@ibn.ac.id)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR. Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non-Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR. Dari Uji T menunjukkan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. NESITOR

**Kata kunci:** *stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karier, turnover intention*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan dituntut untuk bersaing secara ketat dengan perusahaan lainnya agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang unggul secara kinerja maupun kemampuan kompetitifnya dibanding perusahaan lain. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan kebanyakan melakukan upaya berupa mengurangi biaya-biaya yang sekiranya dapat menghalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Dengan kedua hal tersebut berjalan dengan maksimal, maka kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pendapatan dan pengeluaran dapat dioptimalkan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemen sumber daya manusia. Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila kinerja karyawan dari perusahaan tersebut baik. Berlaku sebaliknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*Turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat membuat perusahaan perlu menganggarkan biaya yang lebih tinggi untuk melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan melaksanakan pelatihan untuk karyawan baru di mana tingginya biaya untuk semua hal tersebut dapat membuat kinerja keuangan perusahaan terhambat.

Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan menjadi tidak senang dalam menjalani pekerjaan mereka, dan salah satunya adalah mengalami stres dalam menjalani pekerjaan mereka. Stres merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Robbins, 2003) Dengan

efek dari stres yang dapat membuat kinerja seseorang menurun dan pada akhirnya membuat seseorang tersebut tidak puas dengan apa yang dikerjakan. Apabila stress kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri. Dalam jangka pendek, karyawan akan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja dan akan berujung pada buruknya kinerja yang dihasilkan di mana hal ini akan membawa kerugian bagi perusahaan. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan akan merasa tidak tahan akibat berada di bawah tekanan dalam waktu yang lama sehingga karyawan tersebut memiliki kondisi fisik dan psikis yang kurang sehat dan bahkan bisa saja memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan akan menemukan tempat bekerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga tidak membuat karyawan tersebut mengalami stres kerja yang terlalu berat.

Lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok (Sedamaryanti, 2013) Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja dibiarkan terus-menerus dalam keadaan tidak baik, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Semua hal yang disebabkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja juga dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman berada di perusahaan dan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dengan harapan agar mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman. Maka dari itu penting sekali bagi perusahaan untuk dapat menjaga stabilitas yang ada di lingkungan kerja perusahaan untuk mempertahankan talenta-talenta yang ada agar tetap bertahan di perusahaan.

Dengan tersedianya lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan tidak akan mengalami stres dalam pekerjaannya dan efek baiknya adalah akan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Seiring meningkatnya kepuasan kerja karyawan, keinginan karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan akan meningkat dan juga akan membantu perusahaan untuk terhindar dari adanya turnover intention pada diri karyawan. Namun apabila perusahaan gagal untuk memberikan kompensasi yang layak dan tidak mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan akan merasa tidak nyaman untuk bertahan di perusahaan tersebut. Karyawan yang berada dalam kondisi seperti yang sudah disebutkan di atas akan memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya dan pindah ke perusahaan yang dapat memberi kompensasi yang layak dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor”**.

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR

## STUDI PUSTAKA

### Stres Kerja

Definisi stres suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan

yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Robbins, 2003). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. (Gibson, 1997).

#### Penyebab Stres Kerja

Ada empat penyebab stres kerja adalah (Gibson, 1997):

1. Lingkungan Fisik  
Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara berpolusi.
2. Individual  
Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari :
  - a. Konflik peran  
Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.
  - b. Peran ganda  
Dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda yaitu tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hal, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
  - c. Beban kerja berlebihan  
Beban kerja berlebihan dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.
  - d. Tidak adanya kontrol  
Stres besar yang dialami banyak pekerja adalah pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.
  - e. Tanggung jawab  
Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stres.
3. Kelompok  
Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, akan membawa pada kesenjangan komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan atasan dan bawahan.
4. Organisasional  
Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk dan tidak adanya kebijakan khusus. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karya dengan perusahaan, dan frustrasi.

### Indikator stres kerja

Indikator stres kerja adalah (Igor, 1997):

1. Tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan, dan klien.
2. Perbedaan antaran tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan
7. harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. (Sedamaryanti, 2013). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik (Sedamaryanti, 2013).

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja, di antaranya yaitu (Sedamaryanti, 2013):

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan kerja fisik:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Kelembapan di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Suara bising
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau-bauan di tempat kerja

- h. Penggunaan warna
  - i. Dekorasi di tempat kerja
  - j. Keamanan kerja
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik
- Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
- Indikator lingkungan kerja non-fisik:
- a. Hubungan karyawan dengan atasan
  - b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2010). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

#### **Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah (Hasibuan, 2010):

1. Ikatan kerja sama.  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja  
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah,
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh buruh  
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis Kompensasi dapat dibagi ke dalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. (Simamora, 2011)

#### 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari:

##### a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
- 3) Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian, laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.

##### b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- 3) Fasilitas yaitu, kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

#### 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial mencakup:

- a. Pekerjaan yaitu berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

### Pengembangan Karier

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perubahan saat ini dan saat mendatang. (Veithzal dan Sagala, 2004)

### Indikator Pengembangan Karier

Indikator Pengembangan Karier yaitu: (Veithzal dan Sagala, 2004)

#### 1. Prestasi kerja (*job performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Kemajuan karier sebagian besar bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier.

#### 2. Eksposur (*eksposure*)

Kemajuan karier juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham dan diharapkan dapat diperhatikan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.

#### 3. Jaringan kerja (*net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.

4. Pengunduran diri (*resignations*)  
Mengundurkan diri untuk mengembangkan karier dengan perusahaan lain dikenal sebagai *leveraging*. Manajer dan profesional cermat menggunakan teknik ini karena begitu banyak perpindahan kerja bisa menyebabkan label “pengharap pekerjaan”. Orang-orang yang meninggalkan perusahaan jarang menguntungkan perusahaan sebelumnya karena mereka hampir tidak pernah kembali dengan pengalaman-pengalaman baru mereka.
5. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)  
Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karier di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini (yang ekspektasi tinggi sering kali menyebabkan kekecewaan pada perusahaan pertama tempat mereka bekerja) dan para profesional (yang loyalitas pertamanya sering kali mengarah pada profesi). Dedikasi karier yang besar pada perusahaan yang sama melengkapi sasaran departemen SDM dalam mengurangi turnover karyawan.
6. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*)  
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan kariernya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.
7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)  
Manajer-manajer yang berhasil berdasarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada manajer mereka dengan standar etis yang tinggi.
8. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)  
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya. Di samping itu, kelompok-kelompok di luar perusahaan bisa membantu karier seseorang.
9. Pengalaman internasional  
Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Oleh karena itu, pengalaman internasional menjadi prasyarat untuk menduduki beberapa posisi di perusahaan tersebut.

### **Turnover Intention**

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012)

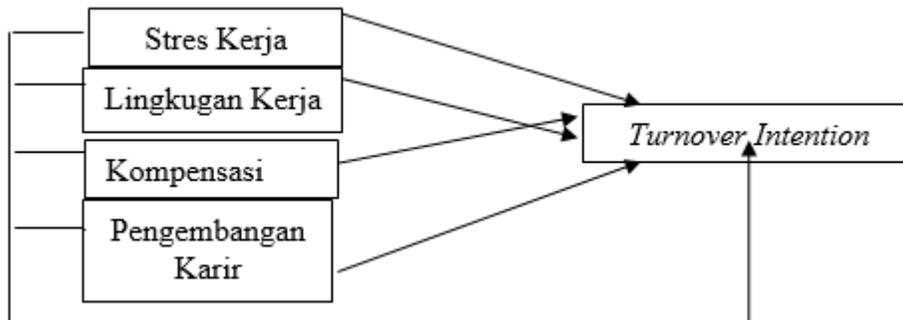
#### **Dimensi dan Indikator *Turnover Intention***

Adakalanya karyawan berpikir untuk pindah kerja ke tempat yang mereka rasa lebih baik daripada tempat kerja yang sekarang (Mobley, 2011). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah (Mobley, 2011):

1. Memikirkan untuk keluar (*thoughts of quitting*)  
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan berpikir untuk keluar dari organisasi.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for another job*)  
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikirmencari alternatif pekerjaan pada perusahaan yang lain. Hal ini merupakan konsekuensi logis saat perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memilikikemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Niat untuk keluar (*intention to quit*)  
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk keluar diindikasikan dengan keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka

### Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar 1, maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H2: Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR.
- H3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR.
- H4: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR

H5: Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2011).

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
<i>Stres Kerja</i> (X1)	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien	1
	2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban	2
	3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan	3
	4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang	4
	5. Beban Lebih	5
	6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diris sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri	6
<i>Lingkungan Kerja</i> (X2)	1. Penerangan	7
	2. Suhu Udara	8
	3. Kelembapan di tempat kerja	9
	4. Sirkulasi udara di tempat kerja	10
	5. Suara bising	11
	6. Getaran mekanis di tempat kerja	12
	7. Bau-bauan di tempat kerja	13
	8. Penggunaan warna	14
	9. Dekorasi di tempat kerja	15
	10.Keamanan kerja	16
	11.Hubungan karyawan dengan atasan	17
	12.Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja	18
Kompensasi (X3)	1. Bayaran Pokok	19
	2. Bayaran Prestasi	20
	3. Bayaran Insentif	21
	4. Program Perlindungan	22
	5. Bayaran di luar jam kerja	23
	6. Fasilitas	24
	7. Pekerjaan	25
	8. Lingkungan	26
Pengembangan Karier (X4)	1. Prestasi kerja ( <i>job performance</i> )	27
	2. Eksposur ( <i>eksposure</i> )	28
	3. Jaringan Kerja ( <i>net working</i> )	29

	4. Pengunduran diri ( <i>resignations</i> )	30
	5. Kesetiaan terhadap organisasi ( <i>organizational loyalty</i> )	31
	6. Pembimbing dan sponsor ( <i>mentors and sponsor</i> )	32
	7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci ( <i>key subordinates</i> )	33
	8. Peluang untuk tumbuh ( <i>growth opportunities</i> )	34
	9. Pengalaman internasional	35
Turnover Intention (Y)	1. Memikirkan untuk keluar ( <i>thoughts of quitting</i> )	36-37
	2. Pencarian alternatif ( <i>intention to search for another job</i> )	38-39
	3. Niat Untuk Keluar ( <i>intention to quit</i> )	40-41

### Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. NESITOR dengan jumlah 150 karyawan selain direktur dan manajer.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 150 karyawan PT. NESITOR selain direktur dan manajer.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. NESITOR yang berjumlah 150 orang kecuali direktur dan manajer.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas Kuesioner Stres Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja didapat seluruh nilai  $r$  hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid

### Pengujian Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Stres Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* 0,788 > 0,361, maka instrumen kuesioner Stres Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### Pengujian Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Lingkungan Kerja didapat seluruh nilai  $r$  hitung untuk 12 butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

### Pengujian Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Lingkungan Kerja memberikan *Cronbach's Alpha*  $0,892 > 0,361$ , maka instrumen kuesioner Lingkungan Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

#### **Pengujian Validitas Kuesioner Kompensasi**

Dari hasil uji validitas kuesioner Kompensasi didapat seluruh nilai  $r$  hitung untuk 8 butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan 5% adalah  $0,361$ . Jadi dapat disimpulkan butir tersebut dinyatakan Valid

#### **Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kompensasi**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kompensasi memberikan *Cronbach's Alpha*  $0,888 > 0,361$ , maka instrumen kuesioner Kompensasi dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

#### **Pengujian Validitas Kuesioner Pengembangan Karier**

Dari hasil uji validitas kuesioner Pengembangan Karier didapat seluruh nilai  $r$  hitung untuk 9 butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan 5% adalah  $0,361$ . Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

#### **Pengujian Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karier**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Pengembangan Karier memberikan *Cronbach's Alpha*  $0,855 > 0,361$ , maka instrumen kuesioner Pengembangan Karier dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

#### **Pengujian Validitas Kuesioner *Turnover Intention***

Dari hasil uji validitas kuesioner *Turnover Intention* didapat seluruh nilai  $r$  hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan 5% adalah  $0,361$ . Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

#### **Pengujian Reliabilitas Kuesioner *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan *Turnover Intention* memberikan *Cronbach's Alpha*  $0,846 > 0,361$ , maka instrumen kuesioner *Turnover Intention* dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

#### **Persamaan Regresi Berganda**

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.856	2.556		9.335	.000
STRES	-.283	.088	-.194	-3.198	.002
LINGKUNGAN	.137	.021	.400	6.554	.000
KOMPENSASI	.297	.038	.498	7.782	.000
PENGEMBANGAN	-.285	.058	-.292	-4.892	.000

a. Dependent Variable: INTENTION

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 23,856 - 0,283 X_1 + 0,147 X_2 + 0,297 X_3 - 0,285 X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 23,856 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karier maka *Intention Turnover* karyawan sebesar 23,856.
2. Koefisien regresi X1 sebesar -0,283 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada stres kerja akan menurunkan *Intention Turnover* karyawan sebesar 0,283 dengan asumsi bahwa X2, X3 dan X4 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,147 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada lingkungan kerja akan menaikkan *Intention Turnover* karyawan sebesar 0,147 dengan asumsi bahwa X1, X3 dan X4 konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,297 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompensasi akan menaikkan *Intention Turnover* karyawan sebesar 0,297 dengan asumsi bahwa X1, X2 dan X4 konstan.
5. Koefisien regresi X4 sebesar -0,285 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Pengembangan Karier akan menurunkan *Intention Turnover* karyawan sebesar 0,285 dengan asumsi bahwa X1, X2 dan X3 konstan.

### Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output SPSS Model Summary  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.513	2.80383

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, LINGKUNGAN, STRES, KOMPENSASI

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,513. Berarti pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karier terhadap

*Intention Turnover* karyawan sebesar 51,3 % dan sisanya 48,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho:  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$  Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR.

H1:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$  Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output SPSS Anova  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1266.065	4	316.516	40.262	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1139.908	145	7.861		
	Total	2405.973	149			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, LINGKUNGAN, STRES, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: INTENTION

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 40,262 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR. Nilai F tabel dengan dk penyebut  $(N - K - 1) = 150 - 4 - 1 = 145$  dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,43. Jadi F hitung  $(40,262) > F$  tabel  $(2,43)$  maka Ho ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR.

### Uji T

Uji T adalah test pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien  $b_1, b_2, b_3$  dan  $b_4$  dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel *Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja* dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir  $\alpha = 5\%$  atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan  $(df = n - k - 1) = 150 - 4 - 1 = 145$ .

Berikut langkah-langkah pengujian terhadap Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

- H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = 0$ , Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H<sub>1</sub>:  $\beta_1 \neq 0$ , Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H<sub>0</sub>:  $\beta_2 = 0$ , Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H<sub>1</sub>:  $\beta_2 \neq 0$ , Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H<sub>0</sub>:  $\beta_3 = 0$ , Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H<sub>1</sub>:  $\beta_3 \neq 0$ , Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H<sub>0</sub>:  $\beta_4 = 0$ , Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
- H<sub>1</sub>:  $\beta_4 \neq 0$ , Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah  $\alpha$  5% (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan  $(n-k-1) = 150-4-1 = 145$  maka nilai tersebut adalah 1,960.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Output SPSS Coefficients Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.856	2.556		9.335	.000
	STRES	-.283	.088	-.194	-3.198	.002
	LINGKUNGAN	.137	.021	.400	6.554	.000
	KOMPENSASI	.297	.038	.498	7.782	.000
	PENGEMBANGA N	-.285	.058	-.292	-4.892	.000

a. Dependent Variable: INTENTION

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh r hitung untuk variabel stres kerja adalah -3,198, variabel lingkungan kerja adalah 6,554, variabel kompensasi adalah 7,782 dan variabel Pengembangan Karier adalah -4,892

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

- a. Nilai t hitung dari X1 adalah  $-3,198 < -1,960$  maka Ho ditolak dan H1 diterima artinya stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. NESITOR
- b. Nilai t hitung dari X2 adalah  $6,554 > 1,960$  maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. NESITOR
- c. Nilai t hitung dari X3 adalah  $7,782 > 1,960$  maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan *Turnover Intention* Karyawan PT. NESITOR

- d. Nilai t hitung dari X4 adalah  $-4,892 < -1,980$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. NESITOR

### KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR
2. Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. NESITOR

### DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, et.all. 1997. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses) edisi bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Igor S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa, Solo: Dabara.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Pangabean, M.S. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor,
- Priyatno, D. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Cetakan Ketiga, PT. Buku Kita, Jakarta
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Gramedia, Jakarta
- Rukhviyanti, N., Susanti, S. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan*. JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) Volume 12 No. 1.
- Salehah, A., Harini, S., Sudarijati. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Visionida, Vol. 8 No. 1.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil)*. Cetakan Keenam. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waskito, M., Putri, A.R. 2021. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contrindo*. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 4 No 1.
- Yucel, I. 2012. *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*. Dalam International Journal of Business and Management, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.