Jurnal Al-Hikam
Vol. 5, No. 1, Januari 2024
https://journal.stitmhpali.ac.id/index.php/ah
DOI: Prefix 10.61930 by Crossref

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dedi Rianto Rahadi [1*], Az-zahra Riyadul Jannah [2], Kevin Haryo Alonso [3]
[1] *Universitas Presiden, Indonesia*
[2] *Universitas Presiden, Indonesia*
[3] *Universitas Presiden, Indonesia*
email

Abstract

Penelitian bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pegawai. Objek yang menjadi penelitian ini merupakan pegawai PT XYZ. Jumlah populasi sebanyak 62 orang dan pengambilan sampel dengan cara sample jenuh yaitu mengambil seluruh responden yang berjumlah 62 responden. Peneliti menggunakan aplikasi Smart pls untuk mengolah data. Teknik analisis digunakan dalam peneltian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Turnover Intentio, Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention, Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, *turnover intention*

Published by Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mamba'ul Hikam Pali
P ISSN | E ISSN 2807-9302 | 2809-5448
Website https://journal.stitmhpali.ac.id/index.php/ah
This is an open access article under the CC BY SA license
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya zaman, pertumbuhan perusahaan pun juga semakin pesat hingga menyebabkan persaingan antar perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan mengoptimalkan serta meningkatkan kualitas sumber daya yang mereka miliki sebagai salah satu faktor penting dalam berkembangnya perusahan tersebut. Menurut Rahadi dan Octaviani (2019), Dengan adanya pengelolaan sumber daya yang baik hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi salah satu faktor terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kemajuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar dipengaruhi oleh bagaimana mengelola sumber daya manusia.

Sumber daya manusia harus ditangani dan dikelola dengan sebaik-baiknya untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal.

Hal ini akan memastikan bahwa karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaannya dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan benar, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara efisien. Hal ini menjaga potensi sumber daya manusia agar tidak berdampak pada pergantian karyawan di masa mendatang (Husain, 2012). Salah satu indikasi bahwa organisasi telah mengelola sumber daya manusia dengan baik dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan.

Menurut Rindi, (2014) Turnover adalah proses dimana karyawan berhenti dan meninggalkan tempatnya bekerja. Turnover yang rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Sedangkan, dengan perputaran karyawan yang tinggi maka bisa menimbulkan persoalan untuk perusahaan itu sendiri, karena dengan tingginya perputaran pekerja dapat menurunkan tingkat produktivitas serta dapat berpengaruh pada keuangan perusahaan. Keinginan mengundurkan diri atau turnover intention dapat diartikan dengan perilaku karyawan yang akan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja serta berusaha menemukan peluang dalam mencari pekerjaan lain (Handoko, 2011).

Perusahaan harus memperhatikan turnover intention karena dapat berimbas pada efektivitas kinerja perusahaan (Priatna, 2015). Pada tahun 2020 dalam buku yang berjudul The Society for Human Resource Management yang ditulis oleh Maryann Albrecth menyatakan terdapat anggaran dalam melaksanakan rangkaian merekrut, menyeleksi, serta memberikan pelatihan kepada pegawai pengganti dapat mengeluarkan 50% sampai 60% atas pemberian kompensasi selama setahun di perusahaan. Sementara itu anggaran dalam upaya mengganti hak pekerja dengan berhentinya dari perusahaan tersebut dapat mengeluarkan 90% hingga 200% atas keseluruhan pemberian gaji tahunan perusahaan.

Tentu menjadi bukti ketika tingginya tingkat turnover intention dapat memberikan beban kepada perusahaan tersebut, anggaran yang dikeluarkan akibat turnover berdampak pada kinerja serta berakibatkan menurunnya efisiensi operasional perusahaan itu sendiri dikarenakan pegawai dengan keterampilan maupun pengalaman telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain (Utami, 2018).

Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri menjadi masalah serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Fah, 2010). Maka dari itu suatu perusahaan tentu harus memiliki beragam skema agar meminimalisir dalam upaya menekan angka pergantian karyawan. Indikasi turnover dimulai ketika karyawan berkeinginan mencari pekerjaan lain. Beberapa faktor dapat mempengaruhi seorang pekerja untuk mencari pekerjan lain di saat karyawan tersebut sedang bekerja di suatu perusahaan.

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan menawarkan jasa kepada para customer. PT XYZ memilikitenaga kerja yang cukup besar, sehingga perusahaan harus mampu menangani sumber daya manusia secara efektif. Setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dalam upaya meraih tujuannya. Angka turnover pada PT XYZditunjukkan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase (%
2020	57	8	12	14
2021	63	10	14	15,8%
2022	68	7	9	10,2%

Tabel 1. 1 Angka Turnover PT XYZ periode 2020 – 2022

Sumber: Data HRD PT XYZ (2023)

Menurut Agung (2017) tingkat turnover dianggap tinggi jika melebihi 10% dan dianggap normal jika antara 5-10% setiap tahunnya. Tingkat turnover pada Tabel 1.1 selalu lebih besar dari 10% selama periode 2020 - 2022. Hal ini menunjukkan bahwa PT XYZ memiliki tingkat turnover dengan angka yang cukup tinggi selama tiga tahun belakangan. Selama tahun 2020 – 2022 rata rata turnover karyawan mencapai 13,3%.

Hal ini dapat dianggap sebagai adanya masalah yang harus diperhatikan oleh human resources yang ada di perusahaan. Puni dkk (2017) menyatakan terjadinya turnover intention dapat disebabkan pada besaran kompensasi, prestasi kerja, gaya kepemimpinan atasan, komitmen kerja karyawan, kepuasan kerja, jenjang karir, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

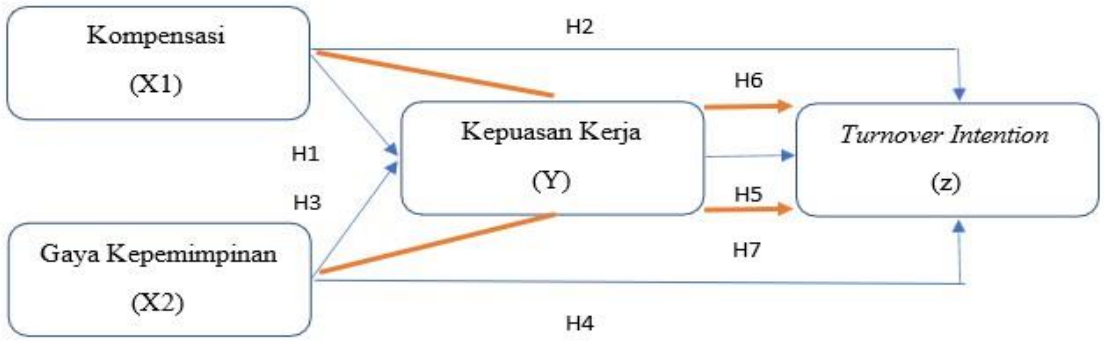
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja H_2 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja H_4 : Gaya kepemimpinan berpenaruh terhadap *turnover intention*H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_6 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

H_7 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepiuuasan kerja



***Gambar* 1.1 kerangka pikir**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif untuk mencari hubungan sebab akibat antar variabel. Pada proses pengujian data, digunakan teknik yang datanya diperoleh dari hasil pengisian kuesioner lalu dianalisis menggunakan analisis Structural Equation Modeling yang berbasis varians, yaitu Partial Least Square (PLS).

Kuesioner dibuat berdasarkan skala likert, dan disebarkan kepada 200 responden yang merupakan karyawan PT XYZ pada tahun 2023. Motode penelitian yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Menurut Suciati & Syafiq (2021), *non-probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap elemen dalam populasi yang terpilih sebagai bagian dari sampel. Di sisi lain, Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik di mana keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang telah terkumpul disekan menggunakan SEM melalui aplikasi SmartPLS versi 4.0.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja di PT XYZ

H2 Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention di PT XYZ

H3 Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja di PTXYZ

H4 Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention diPT XYZ

H5 Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention di PT XYZ

H6 Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui kepuasan kerja di PT XYZ

H7 Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui kepuasan kerja di PT XYZ

Pada tabel 2.1dapat dijelaskan definisi operasional variabel sebagai berikut :

Variabel	Indicator	Skala
Kompensasi X1 *Hasibuan (2014)*	A. Gaji pokok B. Pemberian insentif C. Pemberian tunjangan D. Pemberian fasilitas	1-5
Gaya Kepemimpinan (X2) *Sutikno (2014)*	A. Kemahiran B. Keterampilan C. Kemampuan D.Berkomunikasi baik	1-5
Turnover Intention (Z) *Raggio (2013)*	A. Ketidak kepuasan kerja B. Ketidak setaraan C. Ketidakpuasan terhadap kompensasi	1-5
Kepuasan Kerja (Y) *Robbins (2017)*	A. Promosi B. Supervisi C. Rekan kerja	1-5

Sumber: Rangkuman teori, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Porfil Responden

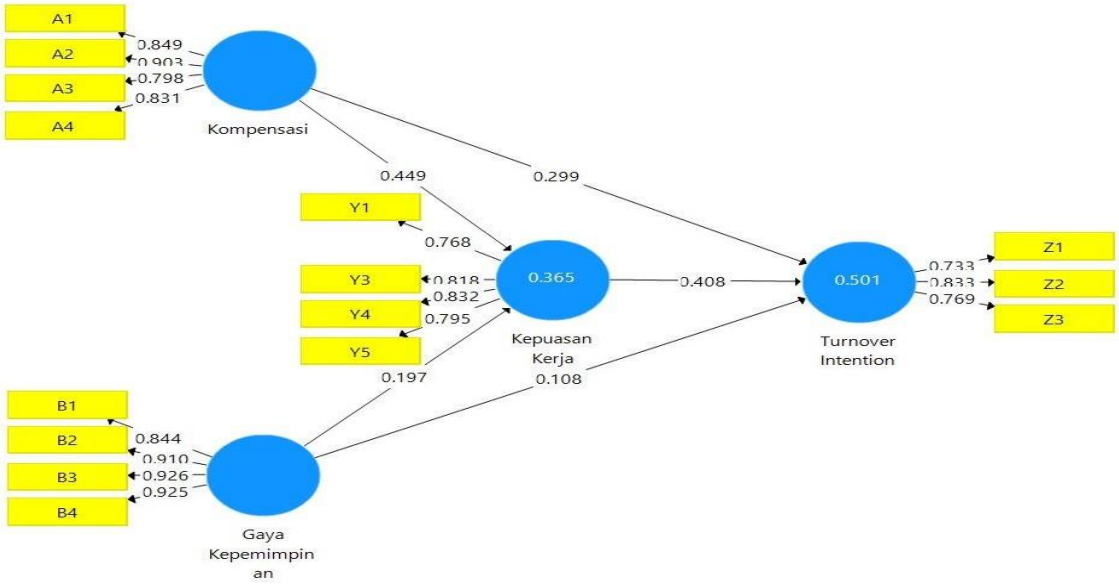
Profil responden menunjukan karakteristik dari responden atau sample penelitian, yang terbagi dalam jenis kelamin, usia, dan Lama bekerja.

Table 3.1 Porfil Responden

Variabel	Jumlah	Persen
Jenis kelamin		
• **Pria**	126	63%
• **Wanita**	74	37%
Usia		
• **Dibawah 25 tahun**	148	74%
• **Diatas 25 tahun**	52	28%
Lama bekerja		
• **< 2 Tahun**	80	40%
• **> 2 Tahun**	120	60%
Total	200	100%

Berdasarkan table 3.1 jumlah responden pria sebesar 63% kemudian responden Wanita sebanyak 37% jumlah presentasi pria dan Wanita memiliki perbedaan yang cukup besar dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih banyak pria di bandingkan Perempuan. Selanjutnya untuk usia responden yang berusia di bawah 25 tahun sebesar 74% sedangkan karyawan yang berusia di atas 25 tahun sebesar 28% dapat di simpulkan usia pegawai yang aktif dalam bekerja ada di bawah 25 tahun. Selanjutnya untuk lama bekerja karyawan yang bekerja di bawah kurang dari 2 tahun sebesar 40% sedangkan karyawan yang lebih dari 2 tahun sebesar 60% dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih banyak bekerja lebih dari 2 tahun.

Langkah selanjutnya akan dilakukan analisis dengan teknik PLS Algorithm, teknik tersebutuntuk memperoleh uji validitas model.



Gambar 3.1 Analisis PLS AlgorithmUji Validitas Model

Sebuah indikator dianggap valid apabila memperlihatkan faktor pemuatan (loading factor) yang melebihi angka 0,70 menurut penjelasan Ghozali dalam Suherman & Yusuf (2021). Di bawah ini disajikan hasil uji validitas menggunakan Algoritma PLS.

Pada uji validasi model menunjukkan bahwa data telah di proses secara teliti sesuai dengan metode analisa yang di terapkan. Hasil evaluasi terhadap data validasi memberikan keyakinan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel, tetapi terdapat beberapa data yang tidak valid Y2 senilai 0.682 dan B5 senilai 0.675.

Uji Realibilitas

Table 3.2 Uji realibilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Gaya kepemimpinan (X2)	0.923	0.924
Kepuasan kerja (Y)	0.811	0.825
Kompensasi (X1)	0.819	0.869
Turnover intention (Z)	0.665	0.822

Sumber : hasil uji smartpls 2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak semua variabel variabel dinyatakan variable signifikan, sebab variabel *Turnover Intention* memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,665 (Suherman & Yusuf, 2021). Jadi, semua hipotesis yang berhubungan dengan variabel *Turnover Intention* dinyatakan tidak signifikan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Table 3.3 Evaluasi Model Struktural

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan kerja (Y)	0.269	0.262
Turnover intention (Z)	0.443	0.434

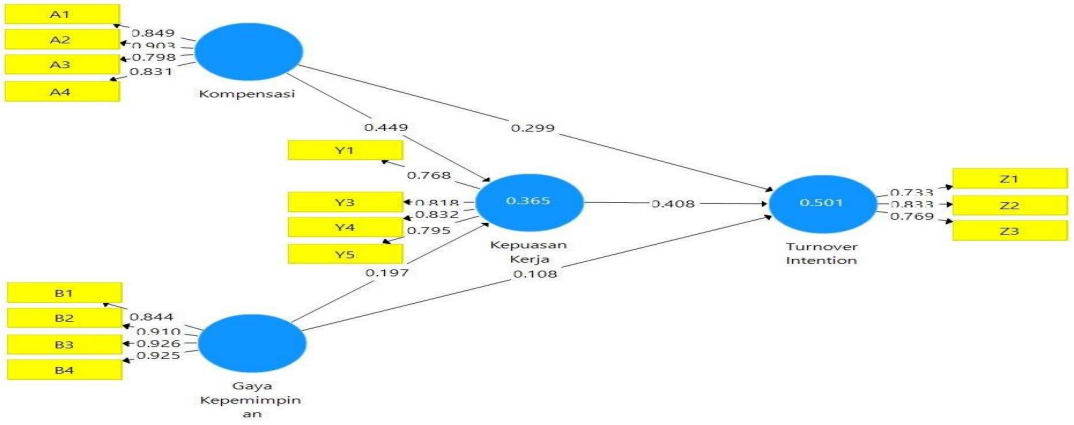
Sumber : smartpls

Berdasarkan nilai R-Square adjusted dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dijelaskan dalam model ini sebesar 26,2%, sisanya 73,8% dijelaskan oleh faktor lain. Turnover Intention dapat dijelaskan dalam model ini sebesar 43,4%, sisanya 56,6% tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Langkah selanjutnya akan dilakukan analisis dengan teknik Bootstraping, teknik tersebut untuk memperoleh uji hipotesis.

Uji Hipotesis

Dalam studi ini, sebuah persamaan telah dirumuskan berdasarkan struktur model yang tergambar, dan hasil analisis data telah diperoleh menggunakan teknik PLS Bootstraping.



***Gambar* 3.2 Hasil Uji Bootstraping SmartPLS2**

Kemudian, untuk memberikan kejelasan pada koefisien dari persamaan struktural, silakan lihat tabel di bawah ini:

Table 3.4 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (m)	Standard devition(STDEV)	T statistics (O/STDEVI)	P VALUES
Gaya kepemimpinan (X2) > kepuasan kerja (Y)	0.101	0.105	0.081	1.252	0.211

Gaya kepemimpinan (X2) > Turnover Intention (Z)	0.124	0.129	0.066	1.874	0.061
Kepuasan kerja (Y) > Turnover Intention (Z)	0.271	0.267	0.079	3.415	0.001
Kompensasi (X1) > Kepuasan kerja (Y)	0.444	0.446	0.081	5.506	0.000
Kompensasi (X1) > Turnover Intention (Z)	0.390	0.390	0.080	4.858	0.000
Kompensasi (X1) > Kepuasan kerja (Y) >	0.120	0.119	0.040	2.983	0.003
Turnover Intention (Z)					
Gaya kepemimpinan (X2) > Kepuasan kerja (Y) > Turnover Intetion (Z)	0.027	0.028	0.024	1.124	0.261

Sumber : Data penelitian diolah 2023

Untuk menguji hipotesis tentang dampak langsung dengan menggunakan koefisien jalur output (Rerata, STDEV, Nilai T), jika nilai p-nilai kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut dianggap signifikan atau diterima. Dari hasil analisis statistik, penjelasan dari masing- masing variabel pengaruh adalah sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh signifkan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai p-value (0,0000< 0,05). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja , dengan kolerasi senilai 0,0000 < 0,05. Hal ini menujukan bahwa semakin tinggi kompensasi yang di berikan terhadap karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh signifkan terhadap Turnover intention karena nilai p-value (0,0000 < 0,05). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis kedua, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja , dengan kolerasi senilai 0,0000< 0,05. Hal ini menujukan bahwa semakin tinggi kompensasi yang di berikan terhadap karyawan, semakin tinggi tingkat Turnover intention.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifkan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai p-value (0,0211 > 0,05). Namun pada hipotesis ketiga, dapat di simpulkan bahwa hasil analisa menujukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan kolerasi 0,0211 > 0,05.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifkan terhadap Turnover Intention nilai p- value (0,061 < 0,05). Selanjutnya pada hipotesis keempat, dapat di simpulkan bahwa hasil

analisa menujukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover, dengan kolerasi 0,061 < 0,05.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karena nilai p-value (0,001 < 0,05). Pada hipotesis kelima, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention , dengan kolerasi senilai 0,001 < 0,05. Hal ini menujukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang di berikan terhadap karyawan, semakin tinggi turnover intertion.

Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karena nilai p-value 0.003. Pada hipotesis keenam, dapat di simpulkan bahwa kompensasi menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention, dengan kolerasi senilai 0.003. Hal ini menujukan bahwa semakin tinggi kompensasi yangdi berikan terhadap karyawan, semakin tinggi turnover intertion.

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention 0.261.). Namun pada hipotesis ketujuh, dapat di simpulkan bahwa hasil analisa menujukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap turnover intention, dengan kolerasi 0.261.

Hasil uji intervening pada tabel di atas disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi variabel Kompensasi terhadap Turnover Intention (0,003 <0,05). Namun, tidak dapat memediasi antara variabel Kepemimpinan terhadap Turnover Intention (0,261 > 0,05).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* dalam studi kasus PT XYZ dengan menggunakan metode analaisis jalur maka dapat di simpulkan yaitu : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT XYZ. Lalu pada hipotesis kedua dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT XYZ.

Selanjutnya pada hipotesis ke tiga dapat dilihat bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT XYZ. Lalu hipotesis ke empat dapat dilihat bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT XYZ. Hipotesis ke lima dapat dilihat bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT XYZ. Selanjutnya hipotesis ke enam dapat dilihat bahwa Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja PT XYZ. Hipotesis terakhir dapat dilihat bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja PT XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

Al Fikri, Radic Islami. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manna Jaya Makmur, tbk. Mojokerto: Universitas Pembangunan "Veteran"

Ardana, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

As`ad, Mohammad. 2010. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty

Diatmika, I Gede Paripurna, dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Automall Kuta. Bali: Universitas Udayana Bali

Genoveva dan Tanjung, S. 2014. "The Impact of Work Environment , Leadership and Human Relation Toward Job Satisfaction in PT TBP Indonesia". International Seminar on Scientific Issues and Trends (ISSIT). Bekasi : Indonesia

Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Haholongan, Rutinaias. 2018. Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Halimah, Tika Nur. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket. Semarang: Universitas Diponegoro

Handoko, Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Mansia. Yogyakarta: Penerbit BPFE

Harsiwi, Agung M dan Susilowati. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, Usman. 2012. Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartini, Kartono. 2014. Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. Jakarta : Raja Grafindo

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Peursahaan. Remaja Rosdakarya BandunMarihot, Efendi Hariandja. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo Nugraha, Sinta Suwandini Jaya. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan
Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Cikarang: Universitas Presiden

Nurfadilah, Nadia. 2018. "The Impact of Compensation and Leadership on the Organizational Commitment and the Implication and Employees Turnover Intention of PT Provices Indonesia Central Office". International Humanities anda Applies Science Journal vol 1. Jakarta: Universitas Mercu Buana Nurtjahjanti, Harlina. 2013. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Intensi

Turnover Pada Pilot Penerbangan Angkatan Darat di Semarang dan Jakarta. 2013. Semarang: Universitas Diponegoro

Prabowo, Adhi. 2014. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Non FisikTerhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Bandung: Universitas Pasundan

Prasetiyo, Sigit. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

Priatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: Remaja Rosdakarya Rahadi, D R dan

Ocktaviani. 2017. "Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT XYZ". Firm Journal of Management Studies Vol. 4 No.2. Cikarang: Universitas Presiden

Rindi, Sari Nurlaili. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Jogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

Rivai, Veithzal, Dll. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo

Robbins, P Stephen. 2010. Manajemen. Edisi 10 jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sianipar, Anggie Rumondang Berliana. 2014. "Hubungan Komitmen Oragnisasi dan Kepuasaan Kerja dengan Intensi Turnover Intention Pada Karyawan Bidang Produksi PT XYZ". Psikodimensia Vol. 13 No. 1. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata

Sugiono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta Redho Alvian. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif
R4 Di
Bandar Lampung. Artikel. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung

Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. Etikonomi, 14(1). Hal. 35-50.

Ali, Nazim. 2016. Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. Journal of Managerial Sciences, 2(2). Hal. 239-252.

Dewi, N. K., Novalia C. & Subudi, Made. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada CV Gita Karya Persada Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(12). Hal. 4219-4244.

Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Issa, D. A. R. M.. 2013. Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. Middle-East Journal of Scientific Research, 14(4). Hal 525-531.

Javed, M. 2014. Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. International Journal of Learning & Development, 4(2). Hal. 120- 140.

Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 7(2), 92–104.https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140.

Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentionkaryawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar Ii). Jurnal Bina Bangsa Ekonomi, Vol.13(No.02), 225–230. http://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/48

Agung, Tri Utomo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Veroique Indonesi. Yogyakarta: Universtitas Negeri Yogyakarta

Copyright Holder :
© Dedi Rianto Rahadi[1], Az-zahra Riyadul Jannah[2], Kevin Haryo Alonso[3] (2024).

First Publication Right :
© Jurnal Al-Hikam

This article is under:
CC BY SA