

Pengaruh Kompensasi dan Employee Performance terhadap Turnover Intention's pada Karyawan di Perusahaan Ritel

Bahrudin^{1*}, Nuning Dwi Astuti²

¹²Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Indonesia

*Email: bahrudin@uhamka.ac.id

Abstract

In Indonesia, the retail industry is currently changing over time with changes in technology, increasingly advanced world developments and increasing consumer needs. Turnover Intentions is one of the major challenges in the retail industry because it often experiences high employee turnover which can affect operational stability. Retail companies often face challenges such as long working hours, high workloads, and low wages or compensation levels which can affect turnover rates. So this study aims to determine whether Compensation & Employee Performance have an influence on Turnover Intentions in employees working in retail companies. This study uses a quantitative approach using accidental sampling, while the data analysis technique uses SPSS ver 2.0. This study involved 130 employee respondents working in retail companies. The instrument used in this study on the compensation variable uses an adaptation measuring tool developed by Hasibuan (2013), the Employee Performance variable uses Individual Work Performance (IWPQ) adapted by (Widyastuti & Hidayat, 2018), then the Turnover intention's variable uses an adaptation measuring tool compiled by Boothma & Roodt (2013). The hypothesis test of this study uses multiple regression analysis. The results of the study prove that: 1). Compensation does not affect Turnover Intention's with a value $(B = -0.007, p = > 0.05)$. 2). Employee Performance has a positive effect on Turnover Intention's with values $B = 0.245, p = < 0.05$. 3). The regression model explains that 44.7% of the variance in turnover intention's ($R^2 = 0.447$).

Keywords: Turnover Intention, Kompensasi, Eemploye Performance, Ritel

Abstrak

Di Indonesia industri ritel pada saat ini semakin berubah seiring berjalannya waktu dengan perubahan teknologi, perkembangan dunia yang semakin maju dan kebutuhan konsumen yang semakin meningkat. *Turnover Intention's* merupakan salah satu tantangan besar di dalam industri ritel karena sering mengalami perputaran karyawan yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi stabilitas operasional. Perusahaan ritel sering menghadapi tantangan seperti jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, dan tingkat upah atau kompensasi yang rendah sehingga dapat mempengaruhi tingkat *turnover*. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi & *Employee Performance* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention's* pada karyawan yang bekerja di perusahaan ritel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel *accidental sampling*, adapun teknik analisa data pengaruh menggunakan SPSS ver 2.0. Penelitian ini melibatkan 130 responden karyawan yang bekerja di perusahaan ritel. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini pada variabel kompensasi menggunakan alat ukur adaptasi yang dikembangkan oleh Hasibuan (2013), variabel *Employee Performance* menggunakan *Individual Work Performance* (IWPQ) yang di adaptasi oleh (Widyastuti & Hidayat, 2018), lalu variabel *Turnover intention's* menggunakan alat ukur adaptasi yang disusun oleh Boothma & Roodt (2013). Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1). Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention's* dengan nilai $(B = -0,007, p = > 0,05)$. 2). *Employee Performance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention's* dengan nilai nilai $B=0,245, p = < 0,05$. 3). Model regresi menjelaskan bahwa 44,7% variansi dalam *turnover intention's* ($R^2 = 0,447$).

Kata Kunci: Turnover Intention, Kompensasi, Kinerja Kerja, Ritel

Pendahuluan

Saat ini, pada industri ritel di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya kebutuhan konsumen. Pertumbuhan bisnis industri ritel modern di Indonesia mulai digerakkan oleh adanya pertumbuhan konsep bisnis minimarket yang saat ini didominasi oleh alfamart dan indomaret dengan total gerai kurang lebih mencapai 13.000 gerai di seluruh Indonesia (Sundari et al., 2021). Persaingan pada sektor ini menjadi semakin ketat terutama dengan hadirnya perusahaan ritel asing yang memiliki kekuatan modal dan merek besar untuk memasuki pasar domestik (Ratri, 2020). Hilda I. A, (2023) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* di Indonesia selalu mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, tingkat pergantian karyawan tercatat sebesar 15,8% dan mengalami peningkatan dalam periode berikutnya. Di dukung dengan data dari Danti & Elmi (2023 dalam Maulino & Eryandra 2024) industri ritel di Indonesia mengalami tingkat *turnover* 16,9%. Isu mengenai *turnover* karyawan menjadi semakin penting seiring dengan perubahan kondisi ekonomi dan sosial di Indonesia. Yunista E. (2024) menambahkan bahwa tingginya angka *turnover* berdampak besar pada perusahaan, karena menimbulkan beban biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan serta berisiko menurunkan produktivitas dan efektivitas tim kerja.

Karyawan memiliki hak untuk memperoleh kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama perusahaan, sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dijalankan. Salah satu wujud pemenuhan hak karyawan dari pihak perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi (Zakaria et al., 2017). Menurut Nopriandi (2023), kompensasi adalah bentuk terimakasih atau balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Agar meningkatkan loyalitas pada karyawan, setiap perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai, dengan itu karyawan akan merasa dedikasi mereka merasa diapresiasi dan diakui oleh perusahaan, sebaliknya jika tidak sesuai maka karyawan akan merasa tidak cukup, kinerja mereka akan menurun dan timbulah keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain (Made et. al., 2023). Teori *two factor* yang dikemukakan oleh Herzberg's mengatakan bahwa seseorang dipengaruhi oleh dua faktor dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu *hygiene factor* & *motivation factor*. Faktor yang mendukung di dalam teori ini adalah faktor *hygiene* yang di dalamnya terdiri dari, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, hubungan antar pribadi. Jika hal tersebut tidak membuat karyawan merasa puas tetapi jika faktor tersebut tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga berpotensi meningkatkan *turnover*, karena kompensasi atau gaji adalah faktor penting dalam mencegah *turnover* walaupun bukan menjadi salah satu faktor pendorong motivasi (Andriani et al. 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Mora et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, hasil penelitian Tri & Nugroho, (2018) menunjukkan bahwa kompensasi justru berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi bisa berdampak berbeda, tergantung pada komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan dengan penghasilan serta situasi di tempat kerja saat ini cenderung bertahan, tetapi juga mungkin memiliki keinginan berpindah jika ada tawaran kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan lain (Mora, L. et al., 2022). Selain itu Kompensasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan yang dapat membantu karyawan dalam memahami dan mengenal bagiannya untuk memberikan kontribusi dan mengelola perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi individu ataupun perusahaan (Setyawan, 2018). Namun kenyataannya, tidak semua karyawan mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Banyak di antaranya yang belum memiliki keterampilan atau kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka ia dinilai memiliki kinerja yang rendah (Rivaldo et al. 2023).

Harapan karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka ialah mendapatkan reward baik dalam bentuk financial maupun pelatihan atau pengembangan karir, reward akan diberikan jika memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan misalnya jika perusahaan memberikan kenaikan gaji tau memberikan fasilitas maka karyawan harus dapat memberikan kinerja yang terbaik (Suripto, 2015). Maka hal ini berarti sebuah penghargaan dari perusahaan bisa menjadi dorongan motivasi kerja pada karyawan agar berupaya lebih keras dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik (Prasasti et al. 2016). Pada penelitian Maulino & Eryandra, (2024) menunjukkan bahwa *employee performance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini karena tingkat kinerja karyawan bisa saja dipengaruhi oleh variabel lain yang lebih dominan, sehingga hubungan langsung antara performa kerja dan niat untuk keluar tidak selalu terlihat secara signifikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan signifikan antar variabel yang diteliti dan menyimpulkan hasil secara objektif berdasarkan data yang terkumpul Penelitian ini mengambil populasi dari perusahaan-perusahaan ritel yang terdapat di Kabupaten Bekasi. Pertimbangan ini diambil dilihat dari gap penelitian karena masih jarang yang meneti di wilayah kabupaten Bekasi dan guna efisiensi waktu dan kemudahan dalam

proses pengambilan data.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling *Accidental Sampling*. Adapun sampel yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan ritel yang berada di Kabupaten Bekasi. Pengukuran variabel kompensasi menggunakan skala kompensasi yang dikembangkan oleh Hasibuan (2015) dan diadaptasi oleh Fitri (2023). Skala ini mencakup sembilan pernyataan yang mengacu pada tiga aspek, yakni Upah Pokok, THR, dan Insentif. Contoh aitem pertanyaan "Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari". Penilaian dilakukan dengan skala Likert 1 sampai 5, di mana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju. seluruh item dalam skala kompensasi penggunaan media sosial memiliki nilai koefisiensi korelasi - total (r) di atas 0,164 dengan rentan nilai antara 0,278 hingga 0,677 semua item menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan dan memenuhi kriteria validitas item, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam skala kompensasi dinyatakan valid.

Pengukuran *Employee Performance* dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Individual Work Performance (IWPQ) disusun oleh Koopmans (2011) dan diadaptasi oleh Widyastuti & Hidayat (2018). Instrumen tersebut terdiri atas tiga dimensi, yaitu *Task Performance*, *Contextual Performance*, dan *Counterproductive Work Behavior*. Total terdapat 18 item pernyataan. Contoh aitem pertanyaan "Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu". Diukur skala Likert dari 1 sampai 5, dengan kategori: 1 = jarang, 2 = kadang-kadang, 3 = sering, 4 = sangat sering, dan 5 = selalu. Nilai validitas skala IWPQ memiliki nilai koefisiensi korelasi - total (r) diatas 0,164 dengan rentan nilai antara 0,182 hingga 0,683. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam skala *employee performance* dinyatakan valid.

Variabel turnover intention's dalam penelitian ini diukur menggunakan alat ukur *Turnover Intention Scale* atau TIS - 6 dari Boothma & Roodt (2013) dan diadaptasi oleh Rizqita (2024) yang memiliki enam pernyataan bersifat unidimensi. Contoh aitem pertanyaan "Seberapa sering anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan anda?" Penilaian menggunakan skala Likert 1 sampai 5, mulai dari 1 = tidak pernah/sangat tidak puas/sangat tidak mungkin hingga 5 = selalu/sangat puas/sangat mungkin. seluruh item dalam skala *Turnover Intention's* memiliki nilai koefisiensi korelasi - total (r) diatas 0,164 dengan rentan nilai antara 0,284 hingga 0,595. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam skala *employee performance* dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel kompensasi dan kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Sebelum pengujian regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji normalitas, multikolinearitas, serta

heteroskedastisitas untuk memastikan terpenuhinya asumsi dasar regresi linear. Pengolahan data dilakukan dengan software IBM SPSS versi 20.0 for Windows. Instrumen yang digunakan meliputi skala *Pay Satisfaction Questionnaire* untuk kompensasi, *Individual Work Performance Questionnaire* untuk kinerja karyawan, serta skala *Turnover Intention's* untuk mengukur niat berpindah kerja.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu kompensasi dan kinerja karyawan, dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variansi *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh model regresi.

Tabel 1. *Model Summary*

R	R Square
0,669	0,447

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,669 dan nilai R square sebesar 0,447. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebesar 44,7% dari variasi yang terjadi pada *turnover intention's* dapat dijelaskan oleh kontribusi bersama dari variabel kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan 55,3% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

2. Uji Kelayakan Model (Uji F - ANOVA)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (kompensasi dan kinerja karyawan) dengan variabel dependen (*turnover intention*). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dinyatakan signifikan dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 2. ANOVA

F	Sig.
51,307	.000

Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa koefisien F menghasilkan nilai sebesar 51.307 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang mencakup variabel kompensasi dan *employee performance* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

3. Uji Parsial (Uji t – Koefisien Regresi)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*.

Tabel 3. Koefisien Kompensasi dan *Employee Performance* terhadap *Turnover Intention*

Model	B	Sig
(Constant)	5,509	0,002
Kompensasi	-0,007	0,813
<i>Employee Performance</i>	0,245	0,000

Hasil analisis tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *employee performance* memberikan efek yang signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan pada koefisien β 5,509 dengan nilai *probability value* 0,002 ($p < 0,05$). Selanjutnya, pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa memberikan efek negatif yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan pada koefisien β -0,007 dengan *probability value* sebesar 0,813 ($p > 0,05$). Lalu, hasil pada variabel *employee performance* memberikan efek positif signifikan terhadap *turnover intention* ditunjukkan pada koefisien β 0,245 dengan nilai *probability value* 0,000 ($p < 0,05$). Secara keseluruhan, hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan *employee performance* terhadap *turnover intention*. Artinya, hipotesis alternatif atau H_a diterima dan hipotesis nol atau H_0 ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *employee performance* terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan ritel di Kabupaten Bekasi. Pada penelitian ini didapatkan 130 responden yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan ritel yang berada di wilayah Kabupaten Bekasi. Salah satu penyebab utama terjadinya *turnover* ialah ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi, sehingga karyawan merasa tidak dihargai, karena kompensasi mencerminkan tingkat tanggung jawab suatu perusahaan, beban kerja atau kontribusi para karyawan, selain itu penyebab lainnya ialah kurangnya pengakuan dari perusahaan dan kesempatan perkembangan karir yang terbatas dapat memicu karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan (Ratu et al., 2024).

Berdasarkan hasil uji regresi pada variabel kompensasi dan *employee performance* terhadap *turnover intention*, didapatkan nilai koefisien F sebesar 51,307 dengan *probability value* sebesar 0,000 ($p = < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa, adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan *employee performance*

mempengaruhi terhadap variabel *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) pada penelitian ini diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Pemberian kompensasi yang baik dan adil kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi disebuah perusahaan akan membuat seorang karyawan semakin berkontribusi kepada perusahaan tempat ia bekerja karena merasa selama ini kerja kerasnya diapresiasi oleh perusahaan (Jayadi, 2020).

Kompensasi memberikan efek negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,007 dengan signifikansi 0,813. Artinya semakin tinggi atau semakin rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak akan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Manopo et. al (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan ritel yang ada di kabupaten bekasi kepada para karyawan tidak mempengaruhi niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Manopo et. al (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan ritel yang ada di kabupaten bekasi kepada para karyawan tidak mempengaruhi niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Selanjutnya, *employee performance* memberikan efek positif signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 0,245 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Semakin tinggi kinerja seorang karyawan, maka semakin tinggi juga niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijayanti (2020) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja unggul akan cenderung mencari perusahaan yang dapat memberikan penghargaan lebih besar. Prasasti et al., (2016) menyatakan karyawan yang mempunyai penilaian baik pada kinerjanya, mereka akan mempunyai motivasi untuk tampil naik dan juga mempertahankan kinerjanya terutama jika ada timbal balik yang positif dari perusahaan yang diberikan oleh perusahaan, misalnya kenaikan gaji, pengakuan dan penghargaan agar karyawan merasa bahagia dan dihargai.

Vroom (1964) dalam teori *expectancy* mengemukakan bahwa karyawan akan dimotivasi untuk melakukan kinerja yang baik dalam bekerja karena ia meyakini upaya yang mereka lakukannya akan membawa mereka memperoleh penilaian kerja yang baik. Penilaian kerja yang baik bisa menghasilkan *reward* seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi yang dapat memuaskan karyawan sehingga karyawan merasa berharga agar menciptakan perilaku dan persepsi yang baik dalam bekerja karena akan menciptakan suasana yang positif dilingkungan kerja dan bisa berdampak pada kinerja individu dan juga kinerja karyawan (Prasasti et al., 2016). Peningkatan kinerja kerja pada karyawan akan memperkuat kepuasan kerja dan loyalitas sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan menurun.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara pemberian kompensasi secara adil dengan pengelolaan kinerja kerja secara objektif sehingga dapat menciptakan hubungan timbal balik yang positif dan dapat mengurangi tingkat *turnover*.

Firdaus (2017) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa keadilan kompensasi dan evaluasi kinerja secara tidak langsung akan mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *employee performance* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan sama-sama memengaruhi tingkat *turnover intention*. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan mampu mendorong kinerja yang optimal, maka dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada signifikan terhadap *turnover intention*, artinya aspek- aspek yang berkaitan dengan kompensasi tidak berperan penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Terjadinya peningkatan atau penurunan imbalan yang diterima tidak berpengaruh terhadap *turnover intention's*. Kemudian, *employee performance* menunjukkan bahwa memberikan efek positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, artinya hal ini berarti semakin baik kinerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan *Employee Performance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan memberikan kontribusi kompensasi dan *employee performance* terhadap *turnover intention* terdapat 44,7% dan 55,3% kontribusi dari variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti. Hal tersebut membuktikan hipotesa yang diajukan pada penelitian ini yaitu hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Lalu, hasil kompensasi menunjukkan bahwa memberikan efek negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*, artinya aspek- aspek yang berkaitan dengan kompensasi tidak berperan penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Terjadinya peningkatan atau penurunan imbalan yang diterima tidak berpengaruh terhadap *turnover intention's*. Kemudian, *employee performance* menunjukkan bahwa memberikan efek positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, artinya hal ini berarti semakin baik kinerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andriani, Maya, and Kristiana Widiawati. "Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Jurnal Administrasi Kantor* 5.1 (2017): 83.
<https://media.neliti.com/media/publications/234443-penerapan-motivasi-karyawan-menurut-teor-73319334.pdf>
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12.
<https://hdl.handle.net/10520/EJC134707>
- Firdaus, E. Z. (2017). *Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor Pos Cirebon* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Hasibuan, Malayu S.P., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hilda I.A (2023,11 Dec), Tingkat Pergantian Karyawan Indonesia Terus Meningkatkan, IniPenyebabnya.Diaksespada:<https://topcareer.id/read/2023/12/11/103242/tingkat-pergantian-karyawan-indonesia-terus-meningkat-ini-penyebabnya/>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, AJ, & de Vet, HCW (2011). Pengembangan kuesioner kinerja kerja individu. *Jurnal Internasional Produktivitas dan Manajemen Kinerja*, 62(1), 6-28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Maulino, A. T., & Eryandra, A. (2024). Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Turnover Intention's Employees Retail: The Employee Performance and Work Engagement. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 2795-2804. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>
- Manopo, I., & Trang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komintmen Organisasi dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Effect of Compesation, Organizational Commitment and Work Stress On Employee Turnover Intention at PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Saerang* 454 *Jurnal EMBA*, 11(1), 454-464.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45861>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 63, Issue 4). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mora L, Rahman A.H, Simatupang M (2022) Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Psychophedia *Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27-36.
<https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/3424>

- Nopriandi, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.921>
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 2(3), 248-248. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182-188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Sundari, A., & Syaikhudin, A. Y. (2021). *Manajemen ritel (Teori dan strategi dalam bisnis ritel)*. Academia Publication.
- Suripto, T. (2016). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Expectancy Theory dalam Motivasi. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2). [http://dx.doi.org/10.21927/jesi.2015.5\(2\).115-123](http://dx.doi.org/10.21927/jesi.2015.5(2).115-123)
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67-89. <https://doi.org/10.19166/%25JAMI%256%252%252022%25>
- Teratai, N. R. S. P., Hanum, N., & Fitriyani, D. (2024). Analisis Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(3), 999-1011.
- Tri, O. :, & Nugroho, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama cabang Yogyakarta. The Influence of Compensation and Work Environmetal on Turnover Intention Sales Person PT Circle K Indonesia Utama Branch of Yogyakarta. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 101, Issue 2). <https://doi.org/10.21831/jim.v15i2.34761>
- Wijayanti, T., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention Pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(08). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10501/8332>
- Yunista E (2024, 20 Oct), Tingkat Turnover Karyawan Di Indonesia 2017 2024: Tren, Penyebab, dan Dampaknya. Diakses pada: <https://aksi.co/2024/10/20/tingkat-turnover-karyawan-di-indonesia-2017-2024/>