

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PADA PT PURI WIRA MAHKOTA MEDAN

**May Handri**

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Manajemen Universitas IBBI  
E-mail: handrimay76@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan sebanyak 77 karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan uji statistik yaitu uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) dengan menggunakan software SPSS (statistical package for the social sciences). Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan dimana pengaruh yang diberikan yaitu sebesar 46,7%. Kesimpulan penelitian ini adalah baik secara parsial dan simultan, kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover.

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work commitment and job satisfaction on employee turnover at PT Puri Wira Mahkota Medan. The method used in this research is descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The population in this study were all employees in the company of 77 employees. The sample used is a saturated sample technique where the entire population will be used as a sample. The analysis technique used is multiple linear analysis and statistical tests namely t-test (partial) and F-test (simultaneous) using SPSS (statistical package for the social sciences) software. The test results show that partially or simultaneously the variable compensation, work commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee turnover where the influence exerted is equal to 46.7%. The conclusion of this study is that both partially and simultaneously, compensation, work commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee turnover at PT Puri Wira Mahkota Medan.

Key words: Compensation, Work Commitment, Job Satisfaction, Turnover.

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut karena menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Pihak manajemen sudah seharusnya menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik sehingga tingkat *turnover* karyawan perusahaan dapat terjaga dengan baik. Menurut Dessler (2015:113) *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau perpindahan tempat kerja ke tempat kerja lainnya dan memiliki berbagai faktor yang mempengaruhinya termasuk didalamnya kepuasan kerja yang memadai komitmen kerja yang selalu dilaksanakan dimana dalam pemberian kompensasi yang sesuai dapat menambah kepuasan kerja seorang karyawan. Kesetiaan karyawan yang tidak terjaga akan membuat karyawan terus mengundurkan diri sehingga membuat tingkat perputaran karyawan menjadi tinggi dan dapat memberikan dampak yang kurang baik. Sehingga perhatian perusahaan terhadap sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kinerja yang baik merupakan suatu kerharusan agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

PT Puri Wira Mahkota merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian *sparepart* sepeda motor bagian body merek WIN yang telah mulai beroperasi pada tahun 2006 sampai sekarang. Sejak awal beroperasi, kinerja perusahaan selalu mengalami perkembangan secara perlahan-lahan dikarenakan karyawan masih melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga memudahkan melakukan kegiatan operasional dalam perusahaan. Sekarang ini, dengan semakin banyaknya perusahaan yang menawarkan pekerjaan lebih baik sehingga karyawan memiliki berbagai pilihan alternatif terhadap pekerjaan yang diinginkan mereka. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, didapatkan bahwa karyawan yang mengundurkan diri karena adanya beberapa faktor dalam bekerja sehingga mereka lebih memilih untuk mengundurkan diri. Berikut ini peneliti sajikan tabel *turnover* karyawan periode 2019 sebagai berikut ini.

Tabel 1.1  
Data Keluar Masuk Karyawan Perusahaan Periode 2019

Bulan	Masuk	<i>Resign</i>	Dikeluarkan
Januari	11	5	2
Februari	6	7	3
Maret	7	4	3
April	9	5	2
Mei	6	9	4
Juni	6	5	3
Juli	7	3	2
Agustus	9	7	2
September	11	8	3
Oktober	9	9	3
November	7	5	3
Desember	9	7	5
Jumlah	97	74	35

Sumber: PT Puri Wira Mahkota, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan masih dapat dikatakan cukup tinggi dimana selama periode 2019 terdapat 97 karyawan yang masuk bekerja dan sebanyak 74 yang mengundurkan diri serta 35 yang dikeluarkan perusahaan. Beberapa karyawan yang mengundurkan diri tersebut merupakan karyawan yang telah berjasa banyak dalam melakukan peningkatan pada penjualan perusahaan. Karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan kepada mereka semakin hari semakin banyak tugas yang harus

dilaksanakan sehingga menjadi suatu tekanan tersendiri bagi karyawan. Pengunduran diri seorang karyawan juga berdampak yang dapat memicu stres terhadap karyawan lainnya dimana karyawan tersebut harus memberikan pelatihan kembali terhadap karyawan yang baru saja diterima bekerja. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi tidak hanya berdampak pada karyawan namun juga dalam segi biaya yang harus dikeluarkan perusahaan meningkat karena harus diberikan pelatihan dan pengembangan diri terhadap pengenalan perusahaan, pengenalan produk dan sosialisasi tujuan yang harus dicapai perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memicu peningkatan pada perputaran karyawan adalah tingkat kompensasi yang diberikan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti mendapatkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih dapat dikatakan rendah dibandingkan kompensasi yang diberikan perusahaan lainnya. Berikut ini peneliti sajikan tabel data kompensasi yang diterima karyawan hanya bagian staff saja, sebagai berikut.

Tabel 1.2  
 Tingkat Pemberian Kompensasi Staff Perusahaan Periode 2020

Bagian	Gaji	Tunjangan Uang Makan	Insentif
Sales	1.500.000	350.000	950.000
Sales Counter	1.800.000	350.000	430.000
Admin Penjualan	2.100.000	350.000	200.000
Pembukuan	2.600.000	350.000	-
Keuangan	2.750.000	350.000	-
HRD	2.500.000	350.000	-
Kebersihan	1.100.000	350.000	-
Gudang	1.900.000	350.000	-
Kolektor	1.900.000	350.000	-
Supir	1.100.000	350.000	-

Sumber: PT Puri Wira Mahkota, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kompensasi yang didapatkan karyawan masih dapat dikatakan rendah dibandingkan kompensasi dari UMK Kota Medan yang telah ditentukan yaitu sebesar Rp3.222.000. Hal tersebut membuat kompensasi yang didapatkan kurang dapat memenuhi tingkat biaya hidup mereka di kota besar ini. Adapun kemampuan dari perusahaan dirasakan karyawan dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab seperti seorang sales yang harus mencapai target tinggi yang diberikan namun kompensasi yang diberikan tidak cukup tinggi. Beberapa hal tersebut menambah tekanan kerja pada karyawan sehingga karyawan lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan akhirnya mengundurkan diri.

Faktor lain yang diduga memberikan pengaruh terhadap karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri ada komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan salah satu dasar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Suatu komitmen sangat penting dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Tanpa adanya komitmen yang baik maka karyawan tidak dapat menjalankan tujuan yang ingin dicapai dengan baik. Berdasarkan observasi yang peneliti dapat, diketahui bahwa karyawan mulai tidak berkomitmen dengan apa yang telah ditetapkan dengan baik. Berikut ini peneliti sajikan tabel yang berisi hasil wawancara dengan pihak manajemen dan beberapa karyawan yang telah dirangkum dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut.

Tabel 1.3  
 Hasil Wawancara Komitmen Kerja Periode 2020

Responden	Keterangan
Wawancara dilakukan dengan pihak manajemen dan karyawan pada tanggal 18 Februari 2020.	1. Sebagian karyawan mulai tidak berusaha keras seperti pertama kali masuk bekerja; 2. Diduga keinginan karyawan untuk tetap berusaha dalam mencapai kinerja yang baik telah menurun; 3. Karyawan diduga mulai tidak dapat memberikan yang terbaik; 4. Tidak ada dorongan dalam diri karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan; 5. Beberapa karyawan terlihat mulai sering tidak hadir bekerja;

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti, 2020

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan mulai tidak melaksanakan komitmen yang telah ditetapkan dengan baik sehingga terdapat beberapa hal seperti karyawan mulai tidak dapat berusaha keras seperti pertama kali masuk bekerja. Adapun diduga keinginan karyawan untuk tetap berusaha dalam mencapai kinerja yang baik telah menurun. Karyawan juga diduga mulai tidak dapat memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Sebagian karyawan merasa sudah tidak ada dorongan dalam diri mereka untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Begitu pula dengan beberapa karyawan yang terlihat mulai sering tidak hadir bekerja.

Faktor terakhir yang diduga juga memberikan dampak terhadap meningkatkan tingkat perputaran karyawan adalah kurangnya kepuasan bekerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut observasi yang peneliti lakukan, dalam beberapa tahun terakhir ini perusahaan sedang mengalami penurunan terhadap tingkat kehadiran karyawan yang diduga akibat ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut ini terlampir data kehadiran perusahaan yang peneliti dapatkan terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4  
 Data Kehadiran Karyawan Tahun 2019

Bagian	@	Jumlah Kehadiran Karyawan Tahun 2019 (%)											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Manager	4	71	79	72	71	77	73	71	74	82	72	73	83
Supervisor	4	74	77	75	78	81	78	86	89	83	83	81	76
Kordinator	4	78	81	81	76	78	71	77	78	84	82	79	77
HRD	6	78	84	87	81	82	82	85	89	81	89	85	82
Accounting	8	77	76	86	81	87	76	75	77	80	77	84	77
Stock	6	74	89	79	81	81	83	78	77	86	74	84	75
Admin	5	77	79	86	74	77	73	75	83	90	71	70	79
Finance	7	80	72	76	82	78	84	71	81	84	81	84	74
Expedition	4	81	89	90	83	75	70	75	82	84	70	86	78
Marketing	9	80	83	86	78	71	73	74	81	76	81	80	75
Counter	6	75	76	87	81	80	73	69	81	84	78	80	74
Office Boy	2	85	85	86	82	85	87	89	87	88	81	83	84
Driver	7	81	83	88	82	79	77	81	90	84	76	81	70
Jumlah	77 Karyawan												

Sumber: PT Puri Wira Mahkota Medan, 2020

Berdasarkan tabel 1.4 data diatas, dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan yang diketahui dari jumlah kehadiran karyawan dapat dikatakan cukup rendah dimana kehadiran karyawan tidak pernah ada yang mencapai 100% kehadiran. Hal tersebut didapatkan bahwa sebagian karyawan telah tidak memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga beberapa karyawan memilih untuk tetap bekerja namun kedisiplinan mereka mulai menurun dari hari ke hari. Adapun moral kerja sudah mulai menurun dimana awal kerja karyawan sangat sopan dan ramah namun sekarang mulai terlihat acuh tak acuh terhadap perintah atasan. Berdasarkan hasil observasi awal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2017:217), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan. Menurut Wibowo (2017:289), kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dan sebagai paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Sunyoto (2015:26), kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Menurut Siagian (2015:253), kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan untuk mempertahankan harkat dan martabat pekerjaannya sebagai insan yang terhormat serta memungkinkan untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak hidup tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan hidupnya kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka dan menjadi hal yang menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:191), adanya indikator yang harus diperhatikan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penentuan indikator pemberian kompensasi kepada karyawan ditentukan pada hal-hal dibawah ini.

1. Tingkat biaya hidup. Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Perbedaan tingkat KFM akan mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
2. Tingkat kemampuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar sesuai harapan karyawan.
3. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Kadar pekerjaan dan dengan

tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat pemberian kompensasi yang lebih besar.

4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku. Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan.

### **Komitment Kerja**

Menurut Meidiana (2015:34), komitmen kerja merupakan salah satu dasar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Luthans (2016:54), komitmen kerja diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Menurut Darman (2015:151), komitmen kerja merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Menurut Muhammad (2017:55), komitmen kerja adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa komitmen merupakan salah satu dasar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ferkasa (2015:18), dalam mengukur komitmen yang diberikan karyawan kepada perusahaannya dapat terlihat pada indikator, dibawah ini.

1. Keinginan berusaha keras dalam bekerja dimana komitmen karyawan dalam berusaha keras dan menghasilkan kerja yang baik bagi perusahaan.
2. Keinginan kuat untuk memberikan yang terbaik dimana karyawan memberikan komitmen kepada perusahaan bahwa dirinya akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan.
3. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran dimana tinggi dan rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu karyawan terhadap perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Siagian (2015:295), meskipun kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, namun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Badeni (2017:43), kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Berdasarkan pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan elemen yang cukup penting dalam organisasi yang menjadi cara pandang seseorang baik bersifat negatif maupun positif dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan beberapa indikator dibawah ini diantaranya, sebagai berikut.

1. Kedisiplinan dimana disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehari-hari.
2. Moral kerja dimana moral kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik karena karyawan tersebut masih ingin bekerja dan berprestasi dalam perusahaan.

### **Turnover**

Menurut Dessler (2015:113), *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau perpindahan tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover* memiliki berbagai faktor yang mempengaruhinya termasuk didalamnya kepuasan kerja yang memadai komitmen kerja yang selalu dilaksanakan dimana dalam pemberian kompensasi yang sesuai dapat menambah kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Ferkasa (2015:59), *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela ataupun tidak meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Tandita (2017:38), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak sukarela. Menurut Pranowo (2016:16), *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat peneliti simpulkan bahwa *turnover* adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawan secara sukarela maupun tidak yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh perusahaan.

Menurut Pranowo (2016:22) ada beberapa indikator dari *turnover*, yaitu.

1. Beban kerja. Jika *turnover* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi karyawan meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan lainnya.
2. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan.
3. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih. Jika tingkat *turnover* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan melibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
4. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama.
5. Memicu stres karyawan. Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

### **Hubungan Kompensasi terhadap Turnover**

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putrianti dan Mukzam (2014) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fuaidah, dkk (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka dapat dibuat hipotesis penelitian, sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover*.

#### **Hubungan Komitmen kerja terhadap *Turnover***

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manuel dan Rahyuda (2016) dimana temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudibya (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan konflik kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka dapat dibuat hipotesis penelitian, sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*.

#### **Hubungan Kepuasan terhadap *Turnover***

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian, dkk (2018) dimana berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta berdampak terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka dapat dibuat hipotesis penelitian, sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*.

#### **Hubungan Kompensasi, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover***

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitania, dkk (2018) dimana hasil menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharno, dkk (2017) dimana hasil menunjukkan bahwa komitmen secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dallyay, dkk (2017) dimana hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan semua penelitian terdahulu yang telah dijadikan referensi diatas maka dapat dibuat hipotesis penelitian, sebagai berikut.

H<sub>4</sub>: Kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2017:31) analisis data dengan menggunakan statistik. Data hasil analisis penelitian selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan dalam bentuk angka. Populasi dan sampel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Puri Wira Mahkota dengan jumlah karyawan sebanyak 77 karyawan.

Tabel 3.1  
 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.  Hasibuan (2016:118)	1. Tingkat biaya hidup. 2. Tingkat kemampuan perusahaan. 3. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. 4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.  Sutrisno (2016:191)	Skala <i>Likert</i>
Komitmen Kerja (X <sub>2</sub> )	Komitmen kerja merupakan dasar dalam melakukan pekerjaan dimana komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.  Meidiana (2015:34)	1. Keinginan berusaha keras. 2. Keinginan kuat memberikan terbaik. 3. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran.  Ferkasa (2015:18)	Skala <i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.  Hasibuan (2016:202)	1. Kedisiplinan. 2. Moral kerja.  Hasibuan (2016:202)	Skala <i>Likert</i>
<i>Turnover</i> (Y)	<i>Turnover</i> adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau perpindahan tempat kerja ke tempat kerja lainnya.  Dessler (2015:113)	1. Beban kerja. 2. Biaya penarikan karyawan. 3. Biaya latihan. 4. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. 5. Memicu stres karyawan.  Pranowo (2016:22)	Skala <i>Likert</i>

Menurut Sunyoto (2014:139), analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X<sub>1,2,3,...n</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Tujuan digunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* pada PT Puri Wira Mahkota yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: *turnover*, X<sub>1</sub>: kompensasi, X<sub>2</sub>: komitmen kerja, X<sub>3</sub>: kepuasan kerja, a: konstanta, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>: koefisien regresi, dan e: persentase kesalahan (5%)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

##### Hasil Penelitian

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini.

Tabel 4.1  
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-1,518	4,852	
Kompensasi	,449	,115	,329
Komitmen kerja	,494	,119	,351
Kepuasan kerja	,601	,104	,487

a. Dependent Variable: *Turnover*

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,518 + 0,449 X_1 + 0,494 X_2 + 0,601 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan, sebagai berikut.

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = -1,518 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas yaitu kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 maka *turnover* karyawan adalah tetap sebesar -1,518.
2. Koefisien X<sub>1</sub>(b<sub>1</sub>) = 0,449 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan sebesar 0,449. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka *turnover* karyawan akan meningkat sebesar 0,449.
3. Koefisien X<sub>2</sub>(b<sub>2</sub>) = 0,494 menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan sebesar 0,494. Artinya setiap peningkatan komitmen kerja sebesar 1 satuan, maka *turnover* karyawan akan meningkat sebesar 0,494.
4. Koefisien X<sub>3</sub>(b<sub>3</sub>) = 0,601 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan sebesar 0,601. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka *turnover* karyawan akan meningkat sebesar 0,601.

##### Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Penentuan dalam menentukan nilai yang digunakan dari  $t_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas,  $df = n - k = 77 - 4 = 73$ , dimana, n: jumlah sampel penelitian; dan, k: jumlah variabel bebas dan terikat.

Dengan diketahuinya nilai dari df adalah 73 sehingga diperoleh nilai dari  $t_{tabel}$  tersebut adalah sebesar 1,993. Sedangkan nilai dari  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.2  
 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,313	,755
	Kompensasi	3,890	,000
	Komitmen kerja	4,152	,000
	Kepuasan kerja	5,785	,000

a. Dependent Variable: *Turnover*

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa.

1. Pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,890) >  $t_{tabel}$  (1,993) dengan tingkat signifikan  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Dengan demikian maka  $H_1$  diterima.
2. Pada variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (4,152) >  $t_{tabel}$  (1,993) dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara komitmen kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Dengan demikian maka  $H_2$  diterima.
3. Pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terlihat nilai  $t_{hitung}$  (5,785) >  $t_{tabel}$  (1,993) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Dengan demikian maka  $H_3$  diterima.

### Uji Serempak (Uji-F)

Uji serempak (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu *turnover* karyawan (Y). Penentuan dalam menentukan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus,  $df$  (pembilang) =  $k - 1 = 4 - 1 = 3$  /  $df$  (penyebut) =  $n - k = 77 - 4 = 73$ , dimana, keterangan, n: jumlah sampel penelitian; dan k: jumlah variabel bebas dan terikat. Dengan diketahuinya  $df$  (pembilang) adalah 4 dan  $df$  (penyebut) adalah 73, maka dapat diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,73. Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $F_{hitung}$  dapat dilihat dibawah ini.

Pada tabel 4.3, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (23,166) >  $F_{tabel}$  (2,73) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Dengan demikian maka  $H_4$  diterima

Tabel 4.3  
 Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	348,379	3	116,126	23,166	,000 <sup>a</sup>
Residual	365,933	73	5,013		
Total	714,312	76			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

#### Uji Koefisien Determinasi (Adjust R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (Adjust R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X<sub>1</sub>), komitmen kerja (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap *turnover* karyawan (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4.4  
 Uji Koefisien Determinan (Adjust R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 <sup>a</sup>	,488	,467	2,239

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa Nilai *Adjust R Square* (R<sup>2</sup>) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,467. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan adalah sebesar 46,7% dan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan, stres kerja, konflik kerja, iklim kerja, komunikasi kerja dan variabel lainnya.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* Karyawan

Hasil uji-t yang menyatakan bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,890 > 1,993$ ) yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putrianti dan Mukzam (2014) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fuaidah, dkk (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Hasil uji-t yang menyatakan bahwa untuk variabel komitmen kerja mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,152 > 1,993$ ) yang artinya variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manuel dan Rahyuda (2016) dimana temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudibya (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan konflik kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Hasil uji-t yang menyatakan bahwa untuk variabel kepuasan kerja mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,785 > 1,993$ ) yang artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian, dkk (2018) dimana berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Hasil uji-F yang menyatakan bahwa untuk seluruh variabel mempunyai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,166 > 2,73$ ) yang artinya variabel kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitania, dkk (2018) dimana hasil menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharno, dkk (2017) dimana hasil menunjukkan bahwa komitmen secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalluay, dkk (2017) dimana hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai *Adjust R Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,467. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan adalah sebesar 46,7% dan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan, stres kerja, konflik kerja, iklim kerja, komunikasi kerja dan variabel lainnya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini, sebagai berikut.

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan.
2. Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan.

3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan.
4. Kompensasi, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada PT Puri Wira Mahkota Medan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Dalluay, Van, Revenio Jalagat, Adila Khamis Haidar Al Zadjali dan Amer Al Abdullah. 2017. The Impacts of Job Satisfaction on Employee Turnover: A Case Study of Oman Air in Sultanate of Oman. *European Academic Research*.
- Darman, Wihyaya. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management Edisi Keempat Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferkasa, Viantandi. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Malang: UB Press.
- Fuaidah, Nur Riqoh, Bambang Swasto Sunuharuyo dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hamali, Goski. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Penerapan)*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Intania, Anggih Nursari. 2016. *Keberhasilan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Penerapan Praktik dan Teori Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jaya, I Made Laut Mertha Jaya. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- Luthans, Veithzal. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manuel, Gusti Puti Evan Berta dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen UNUD*.
- Michael. 2015. *Perilaku Organisasi: Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan*. Malang: UB Press.
- Meidiana, Intrisnawati. 2015. *Manajemen Kinerja, Edisi-4*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Agustiawan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Malang: UB Press.
- Pranowo. 2016. *Perilaku Organisasi Jilid III*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Putrianti, Arin Dewi, Djahmur Hamid dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Santoso, Hermawan. 2015. *Manajemen Mengefektifkan Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitania, Timmy Emelia, Tetra Hidayati dan Saida Zainurossalamia Z A. 2018. The Effect of Equity Compensation on Turnover Intention (Study on Honorary Nurse at IA Moeis Hospital Samarinda). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*.
- Suharno, Pawirosumartom Setiawan Ketut Setyadi dan Elmi Farida. 2017. The Effect of Organizational Commitment toward Turnover Intention at Narada School, Indonesia. *Jurnal Ekonomi Universitas Mercu Buana*.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Sonny. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Tandita, Widodo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Malang: UB Press.
- Wibowo, Hutagaol. 2017. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Zahroh, Retno dan Gde Adnyana Sudibya. 2016. Pengaruh Komitmen Kerja dan Konflik Kerja Keluarga Terhadap *Intention to Quit* Karyawan Pada Restoran Kudeta di Seminyak Kuta. *E-Jurnal Manajemen UNUD*.