

## KESELAMATAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI KABUPATEN BUNGO

Misra Yeni R<sup>1</sup>, Febby Okto Ardiansyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

[yenimisra@gmail.com](mailto:yenimisra@gmail.com)<sup>1</sup>, [ardiansyahfettoy@gmail.com](mailto:ardiansyahfettoy@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### ABSTRAK

**Abstrak:** *Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: secara parsial dan simultan dan tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, untuk sampel berjumlah 83 orang, dengan menggunakan Teknik pengambilan Sampling penuh.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intation*. Sedangkan hasil uji secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,770 sehingga kontribusi secara simultan keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Turnover Intention.*

**Abstract:** *Turnover Intention is the intention of the employee to leave the organization consciously and the intention of the employee to leave the organization. This study aims to determine: partially and simultaneously and the purpose of this study is to determine the effect of work safety, job satisfaction and compensation on employee turnover intention of CV. Bungo Regency Business Partner. This research method is quantitative, for a sample of 83 people, using a full sampling technique. Partial test results show that job satisfaction has a negative effect on turnover intention. Meanwhile, work safety and compensation have a positive effect on turnover intation. While the results of the simultaneous test (Test F) show that work safety, job satisfaction, and compensation have a significant effect on turnover intention. The result of the determination coefficient test (R<sup>2</sup>) is 0.770 so that the simultaneous contribution of work safety, job satisfaction, and compensation to turnover intention is 77% and the remaining 23% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords :** *Job Safety, Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention.*

---

#### Article History:

Received: 02-01-2022

Revised : 11-01-2022

Accepted: 20-01-2022

Online : 25-01-2022



This is an open access article under the  
CC-BY-SA license

---

Copyright © 2022 JMS

## PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada.

Dari berbagai sumberdaya yang ada, satu-satunya sumberdaya yang menjadi aset utama yang sangat potensial bagi organisasi adalah sumber daya manusia. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Hasibuan, 2019). Keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dapat mengarah langsung pada *turnover* yang nyata, karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai.

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan terhadap karyawan diantaranya adalah keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

CV. Mitra Usaha sebagai organisasi bisnis yang berorientasi pada profit di tengah persaingan yang begitu ketat dari para kompetitor dan semakin melemahnya perekonomian yang dirasakan masyarakat, maka perusahaan memerlukan strategi bisnis yang baik. CV. Mitra Usaha merupakan salah satu perusahaan dengan tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi, diduga dipengaruhi oleh pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo.**

## TINJUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kajian dari manajemen yang paling sering diperhatikan di dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam

setiap organisasi. Menurut Handoko (2014) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.

Keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2011) keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian yang menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dengan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Menurut Hasibuan (2012) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2011).

Menurut Simamomara 2004 sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi secara sukarela adalah karyawan yang berkompeten terhadap perusahaan, sehingga apabila hal ini terjadi secara berlebihan maka akan merugikan perusahaan dan perusahaan harus mencari cara untuk menatasinya alasan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan antarlain adalah mencari gaji atau tujangan yang lebih, selain itu disebutkan pula alasan lain seperti manjer yang sulit untuk di ajak kerjasama atau kultur perusahaan yang kurang menanggapi pendapat karyawan lainnya.

### Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  Tidak ada pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo.

$H_a$  : ada pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja, kompensasi secara parsial terhadap *turnover*

*intention* CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo.

2  $H_0$  : Tidak ada pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap *turnover intention* CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo.

$H_a$  : ada pengaruh positif yang signifikan keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap *turnover intention* CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014) objek penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah *turnover intention* karyawan CV. Mitra Usaha yang berjumlah sebanyak 83 orang yang beralamat di Dusun Gapura Suci Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan

menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka (Sugiyono 2013). Penelitian ini menghubungkan pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

## Data Primer

Menurut Sugiyono (2013) Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer ini didapat dilakukan dengan beberapa kegiatan, seperti melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan dan diisi oleh responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif, wawancara langsung dengan karyawan ditempat objek penelitian CV. Mitra Usaha.

## Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012) Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung mengenai obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui studi pustaka, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku, internet, dan juga data-data dari perusahaan sehingga diharapkan dengan landasan teori data-data yang kuat dalam menganalisis masalah akan diperoleh karya tulis yang berbobot, Data sekunder ini mengacu pada

objek penelitian yakni CV. Mitra Usaha.

Menurut Sugiyono (2013) kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan beberapa metode yaitu:

1) Metode Studi  
Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literatur-literatur dan tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sedang di teliti.

2) Metode Studi Lapangan  
(*Field Research*)

Digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung atas segala yang di teliti.

3) Metode Wawancara  
(*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2013). Metode wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan CV. Mitra Usaha. Yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intantion*.

4) Metode Angket  
(*Kuisisioner*)

Angket (*Kuisisioner*) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Angket atau kuesioner ini digunakan untuk mendapat data mengenai pengaruh-pengaruh keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intantion*. Karyawan. CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo.

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2015) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja di CV. Mitra Usaha sebanyak 83 orang karyawan.

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang diambil dari CV. Mitra Usaha seluruh karyawan yang berkerja di CV. Mitra Usaha tidak termasuk pimpinan yaitu sebanyak 83 orang karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel

menggunakan teknik *purposive sampling* (Sampel bertujuan).

### **METODE PENELITIAN**

CV. MITRA USAHA berdiri pada tanggal 20 April 2010, saat itu tanpa legalitas yang diterapkan oleh pemerintah daerah, dan waktu itu dengan kapasitas produksi 35 ton per bulan, buyer yang menerima suplay dari kami hanya perusahaan china, yang beroperasi di provinsi lampung.

### **Karakteristik Responden**

Reponden dalam penelitian ini berjumlah 83 responden yang dimana terdiri dari karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo, dalam penelitian ini karateristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

diketahui Bahwa umumnya responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 78 orang atau 94 % dan perempuan sebanyak 5 orang atau 6 %. Dari total responden adalah 83 orang. Hal ini dikarenakan pekerjaan ini merupakan jenis kerja berat yang lebih banyak dilakukan oleh laki-laki.

responden dengan rentang usia < 20 tahun berjumlah 6 orang (7%), sedangkan responden dengan rentang usia 20 – 30 tahun berjumlah 48 orang atau sebesar 58%. Responden dengan rentang usia 31-40 berjumlah 13 orang (16%). Responden dengan rentang usia 41 – 50 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 19%. Dengan

demikian, responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 48 orang (58%). dimana pekerja membutuhkan tenaga dan stamina yang maksimal dikarenakan perusahaan menggunakan alat-alat berat dan bekerja di lapangan.

responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SD berjumlah 5 orang (6%), tingkat pendidikan SMP berjumlah 14 orang (17%), dan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 64 orang (77%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir setara dengan SMA/SMK sebanyak 64 orang (77%). Responden dengan masa kerja < 1 tahun berjumlah 24 orang (29%). Masa kerja 1-5 tahun berjumlah 45 orang (54%) dan yang memiliki masa kerja > 5 tahun berjumlah 14 orang (17%). Dengan demikian, responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 45 orang (54%)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipergunakan untuk mengukur suatu pernyataan dalam kuesioner. Valid berarti item-item yang ada dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur (Sugiyono, 2015). Nilai validitas dapat dilihat

pada kolom *corrected-item total correlation*, nilai tersebut merupakan nilai  $r_{hitung}$  dengan kriteria : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, tetapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pada hasil analisis yang diperoleh bahwa batas nilai korelasi adalah 0.1818 dapat disimpulkan bahwa butir instrumen yang dipakai secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji Reliabilitas terhadap variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan *turnover intention* ( $Y$ ) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 dan termasuk ke dalam kategori sangat reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan yang terdapat dalam variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) *turnover intention* ( $Y$ ) memiliki konsistensi reliabilitas yang mampu diterima sebagai alat ukur instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik.

Dari grafik Normal *P-Plot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal (secara visual).

Uji multikolinieritas

nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0,1 dan VIF dibawah 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada

*Multikolinieritas* diantara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai masukan variable

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keselamatan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo , maka peneliti melakukan analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 23

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, serta dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo, terbukti dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,811 dan nilai  $t_{tabel}$  1,664, atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada

nilai  $t_{tabel}$ .

2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo, sebagaimana yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan secara parsial (Uji t), yaitu  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar -1,164, dan nilai  $t_{tabel}$  1,664, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo yang ditunjukkan dengan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,113 dan nilai  $t_{tabel}$  1,664. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
4. Keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mitra Usaha Kabupaten Bungo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji F yaitu  $F_{hitung}$  sebesar 88,174 dan  $F_{tabel}$  2,72 sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

### Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara akademik, penulis menyarankan perlunya menambah referensi-referensi lainnya terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, saran praktis dalam penelitian ini adalah perusahaan diharapkan dapat melakukan analisis terhadap *job analysis*, *job description*, **Definisi *job analysis* adalah** pekerjaan berupa analisis terhadap jabatan. *Job Description* merupakan penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Para karyawan, guna mendapatkan gambaran ideal terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini adalah agar perusahaan segera melakukan evaluasi secara komprehensif terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan faktor-faktor yang diduga kuat menjadi penyebab *turnover intention*, terutama pada aspek keselamatan, kepuasan kerja dan kompensasi karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2008
- Kartono, 2013. pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan, persatuan solidaritas
- Mathis, Robert L, Jackson. John H. 2006 dalam Kusuma 2013. *kinerja dipengaruhi beberapa faktor adalah kuantitas pekerjaan.*
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi.

- Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah, 2010. Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi.
- Mones N.Kiggundudalam Hartatik, 2014. Manajemen SDM adalah pengembangan dan pemanfaatan karyawan.
- Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 Ayat 1
- Undang-Undang Perkoperasian Nomor 17 tahun 2012
- Sutrisno, 2014. Gaya Kepemimpinan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.
- Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara Situmorang, dkk.2008. Analisis data penelitian.Medan USU Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono 2015. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Adri Ramadan Pratama (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT Balai Pustaka (Persero) Jakarta. *Skripsi*, Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Roni Ardiyansyah Sukron (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* PT Garuda Food Putra Putri Jaya Pati. *Skripsi*. Bandung: Universitas Komputer.
- Ni Kadek Novalia Citra Dewi, I Made Subudi (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y) CV Gita Karya Persada Denpasar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Intan Amanda (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan: Studi pada PT Madani Kabupaten Purwakarta. *Skripsi*,