



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION BPRS AMANAH UMMAH LEUWILIANG**

SKRIPSI

Shintia Kurnaidy

1702025110

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION BPRS AMANAH UMMAH LEUWILIANG**

SKRIPSI

Shintia Kurnaidy

1702025110

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* BPRS AMANAH UMMAH LEUWILIANG”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, 6 Februari 2022

Yang menyatakan,



(Shintia Kurnaidy)

NIM 1702025110

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
BPRS AMANAH UMMAH LEUWILIANG

NAMA : Shintia Kurnaidy

NIM 1702025110

PROGRAM STUDI : Manajemen

TAHUN AKADEMIK 2021

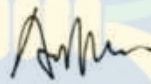
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM	
Pembimbing II	Dr. Andi Sessu, M. Si.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* BPRS
AMANAH UMMAH LEUWILIANG**

yang disusun oleh :
Shintia Kurnaidy
1702025110

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal :

12 Februari 2022

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

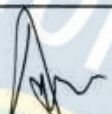

Sekretaris, merangkap anggota :

(Dr. Eti Rochaeaty)

Anggota :

(Dr. Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
 Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM	 Dr. Zulpahmi., S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shintia Kurnaidy

NIM : 1702025110

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION BPRS AMANAH UMMAH LEUWILIANG”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai Peneliti/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 14 Februari 2022
Yang Menyatakan



(Shintia Kurnaidy)

ABSTRAKSI

Shintia Kurnaidy (1702025110)

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION BPRS AMANAH UMMAH LEUWILIANG”

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada BPRS Amanah Ummah Leuwiliang, baik secara sebagian atau parsial, maupun secara keseluruhan atau simultan. Serta untuk mencari tahu variabel apakah yang bersifat dominan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh yang maknanya menggunakan keseluruhan populasi untuk diteliti. Populasi serta sample pada penelitian ini adalah 63 karyawan tetap BPRS Amanah Ummah. Metode yang peneliti gunakan dalam proses penelitian ini adalah metode analisis data secara kuantitatif, serta penggunaan beberapa jenis uji analisis regresi linear. Dalam melakukan uji dan olah data, peneliti menggunakan program aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil pada penelitian menerangkan bahwa : Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. Serta menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. Namun, pada uji f ditunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Kemudian, melalui nilai *Adjusted R square* ditunjukkan bahwa sebesar 0,370 yang memiliki tingkat persentase 37,0%. Hal ini

dapat diterangkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), sedangkan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya



ABSTRACT

Shintia Kurnaidy (1702025110)

**“THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION TO
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION BPRS AMANAH UMMAH
LEUWILIANG”**

*The Thesis. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of
Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021.
Jakarta.*

Keywords: Compensation; Work Environment; Turnover Intention

The study was conducted to determine whether there is an effect of work environment and compensation on turnover intention at BPRS Amanah Ummah Leuwiliang, either partially, or in a whole (simultaneously). And to find out what is the dominant variable on turnover intention. This research used saturated sample that used the entire population to be studied. The population and sample in this study were 63 permanent employees of BPRS Amanah Ummah. The method that researchers used in this research process was a quantitative data analysis method and used of several types of linear regression analysis tests. In conducting data processing tests, researchers used program application which is SPSS 25.0 version. The results in this study explain that : work environment partially has no significant effect on turnover intention at BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. Then, showed that compensation partially has significant effect on turnover intention at BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. However, on the f tests showed that work environment and compensation has simultaneously effect on turnover intention of employees. Subsequently, from Adjusted R square value showed that 0,370 which have percentage rate of 37%. This explain that there is having a contribution the effect of Work Environment (X1) and Compensation (X2) on Turnover Intention (Y) while the rest of 63% influenced by the other variable.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM. selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Ibu Diah selaku HRD PT. BPRS Amanah Ummah yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian skripsi.

8. Orang tua penulis atas doa, cinta, dan dukungan yang tiada batasnya diberikan kepada penulis.

9. Sdri. Almira Zulaika dan Defia Oktaviana selaku sahabat seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, saran, serta do'a.

10. Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 12 Juli 2021

Penulis

Shintia Kurnaidy

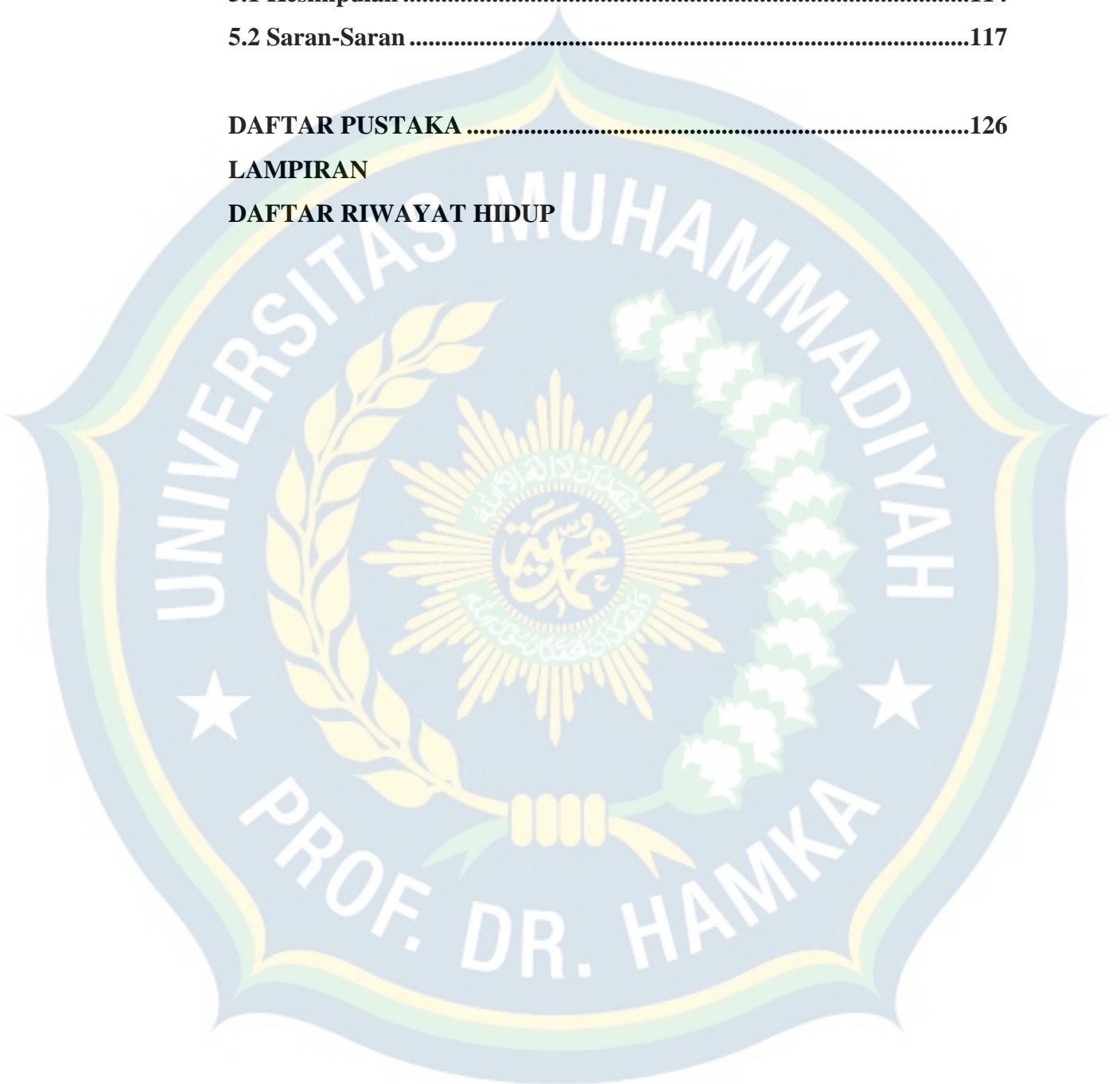
DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	11
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka.....	20
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja	25
2.2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	26

2.2.3	Kompensasi	26
2.2.3.1	Pengertian Kompensasi	26
2.2.3.2	Tujuan dan Asas Kompensasi.....	27
2.2.3.3	Sistem Kompensasi	29
2.2.3.4	Jenis-Jenis Kompensasi	30
2.2.3.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	31
2.2.4	Turnover Intention	32
2.2.4.1	Pengertian Turnover Intension	32
2.2.4.2	Jenis – Jenis Turnover Intention	33
2.2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention ..	34
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	36
2.3.1	Hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Turnover intention	36
2.3.2	Hubungan antara Variabel Kompensasi dengan Turnover intention.....	37
2.4	Rumusan Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Metode Penelitian	41
3.2	Operasional Variabel	41
3.3	Populasi dan Sampel	45
3.3.1	Populasi.....	45
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.4.1.1	Tempat Penelitian	46
3.4.1.2	Waktu Penelitian.....	47
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	47
3.5.1	Skala Pengukuran Variabel.....	47
3.5.2	Teknik Pengujian Instrumen.....	48
3.5.3	Teknik Analisis Data	49
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	52

3.5.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	56
3.5.6	Pengujian Hipotesis	56
BAB IV PEMBAHASAN.....		59
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2	Profil Perusahaan.....	60
4.1.2.1	Visi dan Misi BPRS Amanah Ummah.....	60
4.1.2.2	Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.2	Pengolahan Data dan Pembahasan	62
4.2.1	Karakteristik Responden.....	62
4.2.2	Uji Kualitas Data	65
4.2.2.1	Uji Validitas Data	65
4.3	Analisis Penyebaran Kuesioner	70
4.3.1	Lingkungan Kerja (X1).....	70
4.3.2	Kompensasi (X2).....	78
4.3.3	Turnover intention (Y).....	86
4.4	Analisis Regresi Linear Berganda	94
4.4.1	Model Regresi Linear Berganda	94
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	97
4.5.1	Uji Normalitas.....	97
4.5.2	Uji Multikolinearitas	100
4.5.4	Uji Autokorelasi.....	103
4.5.5	Analisis Koefisien Korelasi	104
4.6	Analisis Koefisien Determinasi	107
4.7	Uji Hipotesis.....	108
4.7.1	Uji T hitung	108
4.7.2	Uji F hitung	109
4.8	Pembahasan Penelitian	111
4.8.1	Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention	111
4.8.2	Kompensasi terhadap Turnover intention	112
4.8.3	Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover	

intention	112
BAB V PENUTUP	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran-Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turn Over</i> Karyawan PT. BPRS Amanah Ummah.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Operasional Variabel	43
Tabel 3.2 Skala Ordinal.....	48
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien Nilai R	52
Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Autokorelasi.....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.6 Uji Validitas Kompensasi	67
Tabel 4.7 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> Karyawan	68
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	69
Tabel 4.9 Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	70
Tabel 4.10 Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.....	71
Tabel 4.11 Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	71
Tabel 4.12 Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.....	72
Tabel 4.13 Hubungan antar pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik	73
Tabel 4.14 Perusahaan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.....	73

Tabel 4.15 Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik	74
Tabel 4.16 Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain...75	75
Tabel 4.17 Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya	75
Tabel 4.18 Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain....76	76
Tabel 4.19 Indikator Lingkungan Kerja (X1)	77
Tabel 4.20 Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	78
Tabel 4.21 Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.	79
Tabel 4.22 Upah yang saya terima dari perusahaan mampu untuk memenuhi kehidupan sehari-hari saya	80
Tabel 4.23 Perbedaan gaji antar bagian dalam tempat kerja sudah sesuai dengan harapan.....	80
Tabel 4.24 Di perusahaan ini, saya mendapat asuransi kesehatan.	81
Tabel 4.25 Di perusahaan ini, saya didaftarkan pada program pensiun.....	82
Tabel 4.26 Perusahaan mengadakan liburan bersama setiap setahun sekali. .82	82
Tabel 4.27 Perusahaan memberikan saya tunjangan fasilitas kendaraan.	83
Tabel 4.28 Perusahaan menyediakan makan siang bagi tiap karyawan	84
Tabel 4.29 Tunjangan hari raya selalu diberikan tepat waktu	84
Tabel 4.30 Indikator Kompensasi(X2)	85
Tabel 4.31 Saya tidak sedang mencari informasi mengenai pekerjaan lain. .86	86
Tabel 4.32 Saya tidak berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	87
Tabel 4.33 Saya berpikir untuk menetap dengan pekerjaan saya	88
Tabel 4.34 Saya tidak mencemaskan beban kantor saat pulang ke rumah setelah bekerja.....	88

Tabel 4.35 Saya berpikir untuk loyal dengan pekerjaan saya.....	89
Tabel 4.36 Saya tidak berniat menghubungi kerabat untuk menanyakan pekerjaan alternatif untuk saya.....	90
Tabel 4.37 Saya akan menetap pada pekerjaan saat ini apabila ada perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih besar.	90
Tabel 4.38 Saya nyaman dengan pekerjaan saat ini dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain	91
Tabel 4.39 Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya saat ini	92
Tabel 4.40 Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat.	92
Tabel 4.41 Indikator <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	93
Tabel 4.42 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.43 Hasil Uji Normalitas.....	98
Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinearitas	101
Tabel 4.45 Uji Autokorelasi.....	104
Tabel 4.46 Interpretasi koefisien Nilai R	106
Tabel 4.47 Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan.....	106
Tabel 4.48 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial.....	106
Tabel 4.49 Analisis Koefisien Determinasi	107
Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t)	109
Tabel 4.51 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	61
Gambar 4.2 <i>Normal P-Plots of Regression Standarized Residual</i>	99
Gambar 4.3 Kurva Histogram	100
Gambar 4.4 Scatterplot Heteroskedastisitas	102

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	127
Jawaban Pertanyaan Responden.....	132
Output SPSS versi 25.0	140
Tabel r	145
Tabel F	146
Pengajuan Judul Skripsi	148
Persetujuan Judul Skripsi	149
Surat Tugas.....	150
Surat Keterangan Persetujuan Penelitian Perusahaan	151
Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I.....	152
Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	153

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor utama yang menjadi kunci keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan ialah mempunyai sumber daya manusia yang nyaman dengan tempat dimana mereka bekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan diharuskan untuk menunjang pegawai sebaik-baiknya sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Beberapa penunjang yang dibutuhkan oleh pegawai agar mampu memberikan performa kerja yang lebih memuaskan meliputi lingkungan kerja aman, dan sehat yang membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja, dan juga tentunya Kompensasi pantas sesuai dengan jam kerja.

Dengan tercapainya penunjang tersebut, diharapkan pegawai mampu bekerja lebih bersemangat karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, serta meningkatkan Lingkungan Kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi mampu terlaksana. Karena sumber daya manusia yakni jantung dalam tercapainya cita-cita dan keunggulan daya saing di perusahaan. Mengacu pada Karlina, Eulin dan Rosento (2020:4) lingkungan kerja yakni salah satu pemicu dari kesuksesan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja cukup berpengaruh untuk kenyamanan pegawai, terlebih lagi lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Lingkungan kerja yang bersifat psikologis ini mampu berpengaruh positif, maupun negatif.

Mengacu pada Mello (2015) *turnover* terbagi menjadi dua jenis yakni pergantian paksa (*involuntary turnover*) dan pergantian sukarela (*voluntary*

turnover). Pergantian paksa (*involuntary turnover*) yakni pergantian pegawai yang dipicu oleh permintaan perusahaan, sedangkan pergantian sukarela (*voluntary turnover*) yakni pergantian pegawai yang disebabkan oleh inisiatif pegawai itu sendiri.

Mengacu pada Tannady, Hendy (2018:185), Kompensasi yakni gambaran dan upaya bagaimana perusahaan ataupun organisasi mempertahankan pegawai. Jika perusahaan tak mencermati sebaik mungkin mengenai Kompensasi yang diperuntukkan kepada pegawai, bukan hal yang tak mungkin perusahaan tersebut perlahan ditinggalkan oleh pegawai yang bermutu.

Sebagai contoh fenomena, di dalam suatu artikel yang diterbitkan oleh CNN (2018) Survei yang telah dilakukan oleh lembaga konsultasi SDM Mercer Indonesia mengemukakan bahwasanya napak tilas karir *stuck* dan juga peningkatan gaji yang dirasa tak lazim bagi pegawai yakni penyebab utama dari pegawai yang lazim untuk berpindah kerja tahun 2018.

Uraian kesimpulan dari Pemimpin Bisnis Karir Mercer Indonesia, Astrid Suryapranata tersebut diperoleh melalui survei kepada 545 perusahaan. Hasil surveinya menmampui jawaban bahwasanya 51% pegawai perusahaan menjawab poin survei pada pernyataan gaji yang tak kompetitif yakni penyebab tertinggi pegawai tak nyaman dalam bekerja. "Ini yakni salah satu alasan tertinggi yang disampaikan pegawai ketika keluar dari perusahaannya. Sehingga yang menjadi top of mind bagi mereka untuk resign yakni my career dan my income," urai Astrid.

Sedangkan, sebagian besar pegawai yang pindah dari tempat kerja dikarenakan masalah kompensasi, hal ini bermula dari kompensasi yang tak

diterimanya dengan adil. Terlebih, hal tersebut kerap kali dijumpai oleh pegawai yang telah mempunyai loyalitas cukup lama pada perusahaan.

Contohnya saja, pegawai berinisial X dan Y. Pegawai X dan Y mempunyai posisi yang sama pada suatu perusahaan. Namun, X telah berkarir lebih dahulu, sedangkan Y belum lama diangkat menjadi pegawai dengan posisi serta jabatannya serupa dengan X.

Kemudian, mengacu pada hasil survei yang telah dilakukan, gaji yang diperoleh X bisa lebih kecil dari Y biarpun menjabat pada posisi serupa. Dan tak hanya itu, peningkatan gaji yang dimampu X berkemungkinan lebih kecil dari Y. Jika Y mampu memperoleh peningkatan gaji yang mencapai persentase 20% per tahun, maka X hanya memperoleh peningkatan gaji 15%.

"Ini membuat pegawai merasa bahwasanya penmampuannya tak akan maju jika mereka tetap bekerja di perusahaannya sekarang. Pegawai itu kemudian berpikir, lebih baik pindah kerja saja sesegera mungkin. Ini pun perlu diperhatikan perusahaan, bagaimana ketika melakukan promosi, apakah ada policy tertentu yang diberikan," jelas Astrid.

Pada artikel lain yang ditulis oleh Kirby, Donte (2021) Greater Baltimore Committee (GBC) dan Towson University melakukan survey pegawai di wilayah Baltimore. Survei ini dilakukan pada Maret – Juni 2021, dan mempunyai total 443 orang menanggapi survey yang dilakukan secara *online* tersebut. Sekitar 80% yakni perempuan, dan 20% yakni laki-laki. Hasil dari survei ini sebagian besar menyatakan bahwasanya responden mengalami *turnover intention*, stress kerja, serta diskriminasi.

Persentase alasan responden mempunyai *turnover intention* meliputi:

1. 64% responden menyatakan mereka tak puas dengan pekerjaan mereka;
2. 46% menjawab bahwasanya mereka mampu menemukan pekerjaan yang setara jika meninggalkan pekerjaan mereka ketika ini;
3. 59,5% mengatakan bahwasanya responden merasa organisasi tak peduli dengan penmampu dan opini mereka.

Persentase alasan responden mengalami stress kerja meliputi:

1. 64% responden menyatakan mereka tak puas dengan pekerjaan mereka;
2. 46% menjawab bahwasanya mereka mampu menemukan pekerjaan yang setara jika meninggalkan pekerjaan mereka ketika ini;
3. 59,5% mengatakan bahwasanya responden merasa organisasi tak peduli dengan penmampu dan opini mereka.

Persentase alasan responden menjawab mengalami diskriminasi di tempat kerja meliputi:

1. Hampir 25% melaporkan adanya diskriminasi dalam pekerjaan mereka;
2. Lebih dari 21% melaporkan bahwasanya pegawai diperlakukan berbeda berdasarkan ras ataupun etnis;
3. Lebih dari 23% merasa responden telah “dibedakan” karena jenis kelamin.

Pada survey tersebut pun dilampirkan solusi yang mampu dipilih oleh responden, mengenai cara agar perusahaan ataupun organisasi mampu mempertahankan dan membantu pegawai, yakni dengan:

1. Menghormati dan menghargai waktu istirahat;

2. Memberikan teknologi yang lebih baik, memperbanyak *training*, dan berbagi cara terbaik jika sedang tak bekerja secara langsung di kantor.

Dari survei tersebut mampu disimpulkan, agar pegawai mempunyai rasa nyaman dalam perusahaan tempat mereka bekerja, maka perusahaan harus meningkatkan faktor-faktor yang mampu memotivasi pegawai agar mereka mampu bekerja dengan nyaman, meminimalisir terjadinya stress kerja dan diskriminasi yang terjadi karena tak layaknya lingkungan kerja ataupun Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi, serta mengurungkan niat untuk berpindah kerja. Lingkungan kerja dan Kompensasi diyakini menjadi beberapa faktor kunci yang mampu mempengaruhi *turnover intention*.

Penelitian ini akan kembali menguji penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu mengenai analisis indikator yang berpengaruh pada *turnover intention* melalui variabel lingkungan kerja dan kompensasi di perusahaan yang mana dari penelitian terdahulu termampu hasil yang berbeda. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memperoleh bukti empiris, mungkinkah dengan teori yang sama, namun polulasi, waktu, dan lokasi berbeda akan membuktikan hasil yang sama pula. Objek penelitian ini yakni pada BPRS Amanah Ummah. Sampel yang diambil pada penelitian ini yakni seluruh pegawai tetap dan yang telah bekerja >1 tahun.

Tabel 1.1***Turn Over Karyawan PT. BPRS Amanah Ummah***

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>Turn Over Intention</i> (%)
2016	92	5	4	91	5,46
2017	91	6	5	90	6,63
2018	90	3	11	99	3,17
2019	99	2	5	102	1,99
2020	99	2	5	102	1,99

Sumber : PT. BPRS Amanah Ummah

Tabel 1.1 Data Turn Over Pegawai BPRS Amanah Ummah Leuwiliang Tahun 2016-2020

Berikut ini yakni cara menghitung *Turnover Intention* BPRS Amanah Ummah tiap tahunnya:

$$\text{Turnover Intention} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Yang Berhenti Kerja}}{(\text{Jumlah Pegawai Awal Tahun} + \text{Jumlah Pegawai Akhir Tahun})/2} \times 100$$

Maka mampu dijabarkan:

$$2016 = \frac{5}{(92+91)/2} \times 100 = 5,46\%$$

$$2017 = \frac{6}{(91+90)/2} \times 100 = 6,63\%$$

$$2018 = \frac{3}{(90+99)/2} \times 100 = 3,17\%$$

$$2019 = \frac{2}{(99+102)/2} \times 100 = 1,99\%$$

$$2020 = \frac{2}{(99+102)/2} \times 100 = 1,99\%$$

Pada tabel 1.1 data *Turn Over* Pegawai mampu diambil kesimpulan bahwasanya *Turn Over* pegawai BPRS Amanah Ummah Leuwiliang mengalami fluktuasi. *Turn Over* pegawai BPRS Amanah Ummah Leuwiliang selama tahun

2016-2017 mengalami kenaikan, mampu dilihat pada Persentase *turn over intention* yang menunjukkan penurunan persentase *turn over intention* dari angka 5,46% menjadi 6,63%. Kemudian, terjadi penurunan pada tahun 2018 menjadi 3,17%. Kenaikan tersebut menurun kembali menjadi 1,99% pada tahun 2019. Setelah mengalami fluktuasi tersebut, pada tahun 2019-2020 stagnan di angka persentase 1,99%.

Berdasarkan hasil yang dilihat dari penelitian terdahulu, penulis menmampui perbedaan hasil penelitian. Setelah dikaji dari hasil penelitian terdahulu, dihasilkan perbedaan hasil pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* . Mengacu pada penelitian (Poku, 2021) , (Haholongan, 2018) , dan (Vania, 2019) menyatakan bahwasanya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* . Berbeda halnya pada penelitian yang dikerjakan oleh (Riani, 2017) , (Mamiharisoa, 2015) , (Taufiqurrohman, 2018) , serta (Lee, 2016) yang berkesimpulan bahwasanya variabel lingkungan kerja tak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* .

Sedangkan, ditemukan penelitian dari (Khaidir dan Sugiati, 2016) , (Lauren, 2017) , (Agustin, 2018) , (Rubel, 2015) , dan (Butt, Kashif Amin; Mueen, 2021) menyatakan bahwasanya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* . Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ansyar, 2015) , (Sandy, 2019) , (Sartono, M, 2018) , (Astuty, 2019) , (Widyasari, 2017) yang berkesimpulan bahwasanya variabel Kompensasi tak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* .

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diperoleh bahwasanya hasil dari

penelitian terdahulu atas variabel lingkungan kerja dan Kompensasi termampu hasil yang berpengaruh signifikan serta tak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Melalui hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kesimpulan berbeda, telah menimbulkan *research gap*, maka perbedaan hasil penelitian perlu diperjelas lagi melalui temuan bukti empiris, tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *turnover intention*. Inilah celah yang ditemukan berdasarkan kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan jbaran latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk meneliti BPRS Amanah Ummah Leuwiliang agar mengetahui apakah lingkungan kerja dan Kompensasi mampu mempengaruhi *turnover intention* pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* BPRS Amanah Ummah Leuwiliang.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan, mampu diidentifikasi masalah yang ada yakni sebagai berikut:

1. Adanya peluang kerja yang lebih baik pada perusahaan lain.
2. Kurangnya loyalitas dari pegawai terhadap perusahaan tempat pegawai ketika ini bekerja.
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai.
4. Terjadinya *Turnover Intention* pada BPRS Amanah Ummah Leuwiliang

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan proposal skripsi tak meluas ke berbagai masalah lain, serta adanya keterbatasan dan kemampuan penulis, maka masalah dalam penelitian ini hanya megulas masalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* ”

1.2.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang ada pada penelitian ini, mampu diambil poin kesimpulan bahwasanya yang menjadi masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah termampu pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang?
2. Apakah termampu pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kompensasi terhadap *turnover intention* di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang?
3. Apakah termampu pengaruh yang signifikan secara simultan dari lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap *turnover intention* di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah ditemukan rumusan masalah, maka mampu diketahui tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* .
2. Untuk mengetahui serta menganalisis apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention* .
3. Untuk mengetahui serta menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan

Kompensasi terhadap *turnover intention* .Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dikemukakan yakni meliputi :

1. Manfaat untuk dunia akademik : untuk melakukan pengembangan dalam ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran atas suatu teori ataupun menemukan teori baru dari penelitian yang dilakukan.
2. Manfaat untuk mahasiswa: mempunyai tujuan melengkapi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar sarjana ekonomi serta sebagai pengembangan kemampuan dalam karir dan profesi yang akan dijalani di masa mendatang.
3. Manfaat untuk perusahaan: untuk dijadikan bahan evaluasi dan referensi agar perusahaan mampu mengembangkan aspek-aspek yang membuat pegawai lebih nyaman dan loyal kepada perusahaan.
4. Manfaat praktis : sebagai bahan pertimbangan pengambilan kesimpulan dalam pemecahan masalah umum ataupun organisasi ataupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. I. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang)*. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/view/7057/5974>
- Ansyar, S. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN WARUNG KOPI MATO DAN SECANGKIR JAWA DI YOGYAKARTA*. <https://eprints.uny.ac.id/26862/1/12> abstrak indonesia.doc
- Asriyani, R. ; (2020). *The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency*. https://www.researchgate.net/publication/343391093_The_Impact_of_Working_Environment_Compensation_and_Job_Satisfaction_on_Turnover_Intention_in_Public_Service_Agency
- Avotrianina, M. ; (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64363>
- Butt, Kashif Amin ; Mueen, N. Z. (2021). *Factor Do Influencing Turnover Intention: Intervening Effect of Compensation Policy Decision*. <http://real.spcrd.org/index.php/real/article/view/149>
- CNN. (2018). *Survei Ungkap Gaji dan Karir Penyebab Pindah Kerja di 2018*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181206185004-92-351697/survei-ungkap-gaji-dan-karir-penyebab-pindah-kerja-di-2018>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan. (2018). *STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERUSAHAAN*. <https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/1260/806>

- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Indrawati, E. S. dkk. (2017). *Buku Ajar Psikologi Sosial* (1st ed.). Psikosain.
- Judge, R. ; (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Karlina, Eulin, dan R. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaidir, Muhamad dan Sugiati, T. (2016). *PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK PT. GAGAH SATRIA MANUNGGAL BANJARMASIN*.
<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/93>
- Kirby, D. (2021). *Baltimore women report stress and discrimination at work during the COVID-19 pandemic, survey shows*.
<https://technical.ly/baltimore/2021/10/15/women-workplace-pandemic/>
- Kuncoro, R. &. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- Lauren, J. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. "X."* <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5197>
- Lee, Byoung Kwon, D. (2016). *Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists*.
https://www.researchgate.net/publication/307523469_Impact_of_work_environment_and_work-related_stress_on_turnover_intention_in_physical_therapists
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meilano, D. (2017). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN*

- KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Laksana Baru Swalayan Majenang)*. <http://eprints.undip.ac.id/55610/>
- Mello, J. A. (2015). *Strategic Human Resource Management* (4th ed.). Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Pardamean, B. dkk. (2018). *Bioinformatika dengan R Tingkat Lanjut* (1st ed.). Teknosain.
- Pardede, R., ; Manurung, R. (2014). *Analisis Jalur*. Rineka Cipta.
- Poku, Collins Atta, D. (2021). *Impacts of nursing work environment and burnout on turnover intentions among nurses in Ghana*. https://www.researchgate.net/publication/348720328_Impacts_of_nursing_work_environment_and_burnout_on_turnover_intentions_among_nurses_in_Ghana
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Riani, ni ; M. S. (2017). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33331>
- Rochaety, E. (2019a). *Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS*. Mitra Wacana Media.
- Rochaety, E. dkk. (2019b). *Metodologi Penelitian Bisnis* (2nd ed.). Mitra Wacana Media.
- Rubel, M. R. B. ; K. (2015). *High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction*. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/8300>
- Ruky, A. S. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. PT. Intipesan Pariwara.
- Sahadi. (2018). *Kinerja Dan Komitmen Seorang Manajer; Riset Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Teknosain.

- Sandy, F. B. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP NIAT TURNOVER YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT BEI*. <http://mx2.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/view/788>
- Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. UPPSTIM YKPN.
- sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sartono, M. D. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT TURNOVER*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1019>
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siti, N. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen* (1st ed.). Expert.
- Sodikin, D. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru*. Penerbit Salemba Empat.
- Subekti, I. (2019). *Mengenal Sistem Manajemen Mutu (Quality Management System)* (1st ed.). Expert.
- Sudibia, D.; (2015). *ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION: (STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK DI BALI DYNASTY RESORT)*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11586>
- Sugiono. (2016). *Statistika untuk penelitian dan aplikasinya dengan SPSS*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Expert.

- Tannady, H. (2018). *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI* (1st ed.). Expert.
- Taufiqurrohman, D. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI*.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/1144/1116>
- Vania, R. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PODO MEKAR JAYA SENTOSA*.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8154>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia.
- Widyasari, D. (2017). *PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN BESAKIH BEACH HOTEL DENPASAR*.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/28493/18689>
- Yuliardi, Ricki; Nuraeni, Z. (2017). *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS* (1st ed.). Innosain.
- Zakaria, A. ; (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)*.
<https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3928>