

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN FAJAR TOSERBA TALAGA

Muhammad Rapi Jaenal Hak¹, Lili Karmela Fitriani², Iqbal Arraniri³

^{1,2,3}Universitas Kuningan

Email : muhammadrapijh@gmail.com

ABSTRACT

The problem in this research is the Employee Turnover Intention at Fajar Toserba Talaga which is still not optimal. The purpose of this study was to determine the effect of workload and compensation both partially and simultaneously on employee turnover intention at Fajar Toserba Talaga. The method used in this study is a quantitative method. The population is all employees of Fajar Toserba Talaga totaling 51 employees. The conclusions from the results of this study are: (1) Workload and compensation simultaneously have an influence on employee turnover intention. (2) Workload has an effect on employee turnover intention, (3) Compensation has no effect on employee turnover intention.

Keywords : *workload, compesation, turnover intention*

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention* Karyawan di Fajar Toserba Talaga yang masih kurang optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Fajar Toserba Talaga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan populasi adalah seluruh karyawan Fajar Toserba Talaga yang berjumlah sebanyak 51 karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: (1) Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention karyawan*. (2) Beban Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention karyawan*, (3) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention karyawan*.

Kata Kunci : *beban kerja, kompensasi, turnover intention*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dalam setiap kegiatan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang penting. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang baik, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal.

Turnover Intention karyawan merupakan sikap seseorang yang mempunyai niat keinginan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi yang disebabkan oleh faktor – faktor tertentu. (Firdaus 2017) mengemukakan turnover intention dimaknai kecenderungan atau niat untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri, cirinya meliputi memiliki pikiran untuk keluar kerja, dan niat mencari pekerjaan lain (ingin keluar kerja). Beban kerja

merupakan kondisi yang membebani seorang pekerja dalam pekerjaannya (Lestari 2015). 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).

Terdapat masalah dalam perusahaan tersebut terkait dalam sumber daya manusia yang tersedia. Karyawan Fajar Toserba Talaga memiliki tingkat turnover intention yang tinggi.

Selama 3 tahun terakhir dari 2020 - 2022 tingkat turnover pada Fajar Toserba Talaga. Turnover pada Fajar toserba Talaga mengalami puncaknya Pada tahun 2020 sebesar 12,12%, tahun 2021 sebesar 10,16%, tahun 2022 sebesar 11,21%. Tingkat turnover pada Fajar Toserba Talaga tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan, dapat dilihat dalam table sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan yang Masuk dan Keluar 2020 - 2022

Tahun	Total Karyawan Awal Tahun	Total Karyawan Akhir Tahun	Keluar	Masuk	Persentase Turnover
2020	70	62	15	7	12,12%
2021	62	56	14	8	10,16%
2022	56	51	12	6	11,21%

Sumber: HRD Fajar Toserba Talaga

Tabel 2. Hasil Pra Penelitian Turnover Intention

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1.	Apakah anda pernah memiliki keinginan kerja di perusahaan lain	11	4
2.	Apakah anda pernah mencari informasi mengenai tempat kerja lain	11	4
3.	Apakah anda pernah berpikir untuk berhenti bekerja	12	3
4.	Apakah anda akan meninggalkan tempat bekerja jika sudah mendapatkan pekerjaandengan kompensasi yang lebih layak	13	2
5.	Apakah anda merasa terbebani dengan pekerjaan saat ini sehingga berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengankemampuan anda	10	5

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti sebagian besar responden dapat dikatakan memiliki keinginan untuk berhenti berkerja pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh

beberapa faktor. Faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan kenginan untuk berhenti berkerja beban kerja dan kompensasi.

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention adalah sebuah pengukuran atau niat dari seseorang untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dengan mengakhiri masa kerja dari karyawan tersebut (Taufik, Harini, and Sudarijati 2021). *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya (Suhakim and Badrianto 2021). *Turnover intention* dimaknai kecenderungan atau niat untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri, cirinya meliputi memiliki pikiran untuk keluar kerja, dan niat mencari pekerjaan lain (firdaus 2017). Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk melakukan pengunduran diri secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu perusahaan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kondisi yang membebani seorang pekerja dalam pekerjaannya (Lestari, 2015). Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah. Namun, apabila karyawan bekerja dibawah standar perusahaan maka beban kerja yang ditanggung akan meningkat atau berlebih (Kurniawan et al, 2016). Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan (Susiarty et al., 2019). Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam yang telah ditentukan.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang

diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). 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). Menurut Triyono (2012) menyatakan kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai. Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya.

METODE

Metode penelitian ini adalah menggunakan desain deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur. Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh data yang jelas, obyektif, sistematis dan cermat mengenai faktual.

Objek penelitian, Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Lokasi penelitian dilakukan pada Fajar Toserba Talaga yang berada di jalan raya Cikijing – Talaga, Talagawetan, Kec. Talaga, Kab. Majalengka, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh seluruh karyawan sebanyak 51 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto(2010:174) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan Sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengolahan selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh nilai reliabilitas atau nilai *Cronbach's Alpha*

untuk angket yang akan digunakan dalam penelitian dikatakan reliabel karena diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 untuk setiap pernyataan angket dari masing-masing variabel yang akan diteliti.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.79946406
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.135
	Positive	.065
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.281
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

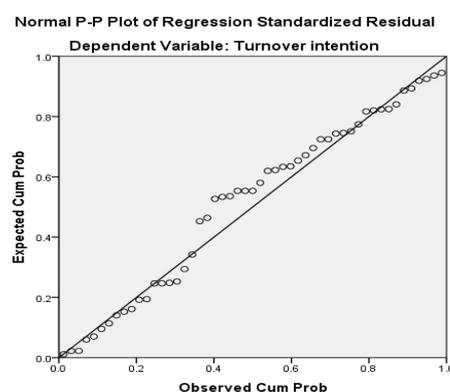
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah menggunakan SPSS v.23 pada Lampiran 5

Tabel 4.4 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov Smirnov *Exact. Sig. (2-tailed)*

yaitu 0,281 > 0,05 atau nilai $p > 0,05$. Maka variabel yang akan diteliti memiliki distribusi data yang *normal*.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Pada Gambar 1. yang menunjukkan hasil grafik normal p-plot dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.151	4.711		-.032	.975		
Beban Kerja	.607	.118	.624	5.144	.000	.709	1.411
Kompensasi	.130	.115	.136	1.125	.266	.709	1.411

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : data diolah menggunakan SPSS v.23 pada Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh nilai VIF untuk beban kerja (Variabel X1) dan Kompensasi (Variabel X2) masing-masing sebesar 1.411. Nilai VIF kedua Variabel dependen tersebut kurang dari 10 (VIF < 10). Nilai tolerance beban kerja

(Variabel X1) dan kompensasi (Variabel X2) masing-masing sebesar 0,709. Nilai tolerance kedua variabel dependen tersebut berada di atas 10%, sehingga dapat dikatakan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.013	2.546		4.326	.000
Beban Kerja	.034	.064	.089	.534	.596
Kompensasi	-.108	.062	-.288	-1.735	.089

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data diolah

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi untuk beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) lebih besar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi bertujuan untuk memprediksi rata – rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen berdasar nilai variabel independen berikut hasil analisis regresi:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.151	4.711		-.032	.975
Beban Kerja	.607	.118	.624	5.144	.000
Kompensasi	.130	.115	.136	1.125	.266

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber : data diolah

Tabel 6. di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = -0,151 + 0,607 X_1 + 0,130 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,151 menunjukkan bahwa apabila beban kerja (Variabel X1) dan kompensasi (Variabel X2) dianggap konstan, maka *turnover intention* (Variabel Y) akan bernilai -0,151 .
- 2) Nilai koefisien regresi beban kerja (Variabel X1) sebesar 0,607 menunjukkan apabila beban kerja (Variabel X1) dinaikkan 1 satuan

turnover intention (Variabel Y) akan naik sebesar 0,607.

- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,130 menunjukkan kompensasi (X2) dinaikkan 1 satuan maka *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0,130

Koefisien Dterminasi (R²)

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.479	10.00154

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja
Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 7. diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,500. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 50%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti

lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan (F test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4795.270	2	2397.635	23.969	.000 ^b
Residual	4801.475	48	100.031		
Total	9596.745	50			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Sumber : data diolah menggunakan SPSS v.23 pada Lampiran 6

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,969 > 3,190$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap

turnover intention (Y) maka H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.151	4.711		-.032	.975
Beban Kerja	.607	.118	.624	5.144	.000
Kompensasi	.130	.115	.136	1.125	.266

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Untuk melihat pengaruh beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan melihat t hitung $>$ t tabel atau $5.144 > 2.010$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention.
- 2) Untuk melihat pengaruh kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan melihat t hitung $<$ t tabel atau $1,125 < 2.010$ dan nilai sig. $0,266 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23,969 > 3,190$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 dalam penelitian ini ditolak.

Dengan hal ini, perusahaan harus mampu memperhatikan beban kerja sesuai dengan kualitas karyawan dan kompensasi yang

diberikan kepada karyawan, sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan ini akan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas pada pekerjaannya. Sehingga hal ini membuat karyawan ingin berpindah ke perusahaan lain dengan harapan bisa mendapat pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian hal ini dapat meningkatkan terjadinya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zaki, Marzolina (2016) menyatakan beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.144 > 2.010$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini berarti, apabila tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Talaga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwati, maricy (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kristiyanto, Khasanah (2021) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,125 < 2.010$ dan nilai sig. $0,266 > 0,05$ maka H_0 dalam penelitian ini gagal ditolak.

Hal ini berarti, meskipun kompensasi tidak

berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetapi perusahaan harus tetap memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan dan mengurangi *turnover*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sandy (2019) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

- 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan Fajar Toserba Talaga yang semakin tinggi akan mendorong tingkat *turnover intention* karyawan tinggi.
- 2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya, karyawan Fajar Toserba Talaga secara umum merasa puas, senang, atau menerima Kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan Fajar Toserba Talaga.
- 3) Beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan ini akan mengakibatkan meningkatnya *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Erlangga, 2012.
- Curtis. (2016). Psychiatric Mental Health Nursing Success. Philadelphia: F.A Davis Company
- Firdaus, Ahmad. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). EKONOMIS : Journal of Economics and Business. 1. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss. Cetakan keempat. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Kristiyanto, Tomi & Khasanah, Nur. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*. 3. 558-572.
- Purwati, A. A., & maricy, sisilia. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.
- Sandy, Fransiskus. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX. *Jurnal Manajemen*. 16. 1-19.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137-146.
- Taufik, Iman, Sri Harini, and Sudarijati. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Visionida* 7(2):155–71.