

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. SALMAH AROWANA LESTARI

Febriana Putri¹, Rahayu Setianingsih², Alum Kusu mah³

Universitas Muhammadiyah Riau

190304064@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Salmah Arowana Lestari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Salmah Arowana Lestari yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja dan Turnover Intention

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dan kebutuhan manusia menuntut sumber daya manusia mempunyai kelebihan dalam dirinya untuk bekerja di zaman sekarang. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Kuswahyudi *et al.*, 2022).

Salah satu permasalahan yang berpengaruh dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover intention* yang tinggi. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa bertahan di perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* karyawan menjadi rendah. *Turnover intention* adalah keinginan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. *Turnover intention* menurut Fachrozi (2017) yaitu kemauan karyawan melepaskan pekerjaannya sebab karyawan ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik daripada pekerjaan yang saat ini sudah didapatkan. Kemauan seseorang untuk berpindah atau keluar juga pasti disebabkan oleh hal-hal dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang sekarang belum dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan. Berikut data *turnover intention* PT. Salmah Arowana Lestari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1 Data *Turnover Intention* PT. Salmah Arowana Lestari

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO
		Masuk	Keluar		
2018	73	5	3	75	2,71%
2019	75	2	1	76	0,88%
2020	76	1	38	39	39,79%
2021	39	14	3	50	4,68%
2022	50	0	15	35	22,22%

Sumber : PT. Salmah Arowana Lestari

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover intention* PT. Salmah Arowana Lestari mengalami fluktuasi terutama pada tahun 2020 yang sangat tinggi yaitu sebesar 39,79% yang disebabkan karena covid-19. Dengan adanya kebijakan pemerintah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menyebabkan PT. Salmah Arowana Lestari tidak bisa melakukan kegiatan ekspor ikan arwana sehingga pendapatan perusahaan menjadi berkurang dan menyebabkan PT. Salmah Arowana Lestari mengambil langkah dengan merumahkan sebagian karyawan. Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 4,68% dan kembali mengalami peningkatan pada tahun 2021 yaitu sebesar 22,22% yang disebabkan karena meningkatnya penjualan tetapi kurangnya tenaga kerja menyebabkan banyak karyawan yang melakukan pekerjaan diluar *job desc* tetapi tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Oleh karena itu banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari PT. Salmah Arowana Lestari. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover intention* di perusahaan ini masih terdapat karyawan yang keluar masuk dari perusahaan.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2019) *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low inisiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding individu tersebut masih awal bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Ridlo (2012) adalah sebagai berikut :

- a. Usia
- b. Lama bekerja
- c. Tingkat pendidikan
- d. Keterikatan terhadap organisasi
- e. Kepuasan kerja
- f. Budaya perusahaan

Menurut Mobley (2011) ada tiga indikator dalam *turnover intention*, yaitu sebagai berikut :

- a. Pikiran untuk berhenti
- b. Keinginan untuk meninggalkan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dalam bentuk uang untuk hitungan mingguan, bulanan atau tahunan sebagai wujud terima kasih. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya (Murjanah, 2019).

Menurut Faroman *et al* (2022) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan UU & Kepres
- f. Biaya hidup atau *cost of living*
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya :

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3. Pengertian Beban Kerja

Menurut Kasmir (2019) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Berdasarkan definisi beban kerja yang sudah disebutkan, disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang dibagikan dari perusahaan kepada karyawan semua pada kapasitas karyawan serta pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mahawati *et al* (2021) beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

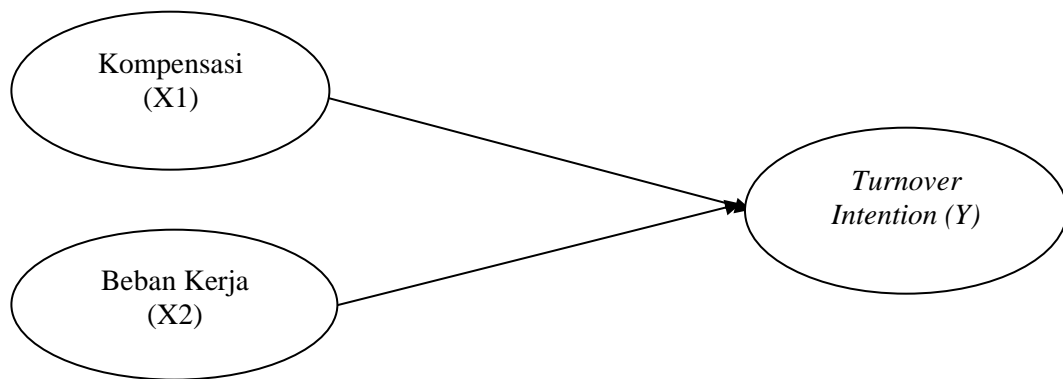
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri yang disebabkan oleh beban kerja yang diberikan. Faktor internal meliputi faktor somatis dan faktor psikis.

Menurut Putra (2016) adapun yang menjadi indikator-indikator dalam beban kerja adalah :

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model sistematis, teori/hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Hardani *et al.*, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Salmah Arowana Lestari sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hardani *et al.*, 2020).

Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama dan data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan (Hardani *et al.*, 2020). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dimana peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat dijelaskan secara rinci. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai r tabel dan signifikansinya “jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan”. Diketahui jumlah sampel yaitu 35 dengan signifikansi 5% $df=35-2 = 0,333$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach s Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0.915	0,60	Reliabel
X2	0.853	0,60	Reliabel
Y	0.874	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2023

Dari tabel diatas, berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu variabel kompensasi sebesar 0,915, beban kerja 0,853 dan *turnover intention* 0,874 yang berarti data tersebut variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka dikatakan residual berdistribusi dengan

normal. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual berdistribusi tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.00385908
	Absolute	.121
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.687
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka disimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov- Smirnov* diperoleh nilai signifikan $0,687 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model dikatakan bebas multikolinearitas jika mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* $> 0,10$.

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.850	3.654		1.327	.194		
	total_x 1	.018	.143	.024	.129	.899	.285	3.513
	total_x 2	.823	.191	.806	4.314	.000	.285	3.513

a. Dependent Variabel: total_y

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 yaitu kompensasi dan beban kerja 3,513 dan begitu juga nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu kompensasi dan beban kerja yaitu sebesar 0,285. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model		Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	3.014	2.215		1.360	.183			

KOMPENSASI	.041	.087	.154	.467	.643	.285	3.513
BEBAN KERJA	-.076	.116	-.218	-.661	.513	.285	3.513

a. Dependent Variabel: Abs_RES

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji *glejser* dapat diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk analisis data. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis linear.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	4.850	3.654	1.327	.194
1	KOMPENSASI	.345	.143	.024	.000
	BEBAN KERJA	.823	.191	.806	.000

a. Dependent Variabel: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data olahan, 2023

Persamaan regresi linier diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4.850 artinya keadaan saat variabel *turnover intention* (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel bebas kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,345 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi, maka nilai variabel *turnover intention* bertambah sebesar 0,345 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,832 menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja, maka nilai variabel *turnover intention* bertambah besar 0,832 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R² pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate

1	.826 ^a	.682	.662	3.096
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,662 atau 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* sebesar 62,2%. Yang berarti kompensasi (X1), beban kerja (X2) berpengaruh 62,2% terhadap *Turnover Intention* (Y), sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Adapun rumus pengambilan nilai t tabel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} \text{ df} &= (a/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05/2 ; 35 - 2 - 1) \\ &= (0,025 ; 32) \\ &= 2,036 \end{aligned}$$

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* PT. Salmah Arowana Lestari menunjukkan $t_{\text{hitung}} 2.129 > t_{\text{tabel}} 2,036$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,00 dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 2) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Salmah Arowana Lestari menunjukkan $t_{\text{hitung}} 4,314 > t_{\text{tabel}} 2,036$ dengan nilai signifikan yang hasilnya sebesar 0,00 dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Salmah Arowana Lestari. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kompensasi (X1) pada *Turnover Intention* di PT Salmah Arowana Lestari diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, nilai t-hitung $2.129 > 2,036$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Salmah Arowana Lestari.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Efitriana dan Liana (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ariyati dan Marera (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan nilai t hitung sebesar 4,314, Dengan taraf signifikan diperoleh t tabel 1,690 yang berarti bahwa $t_{\text{Hitung}} 4,314 > t_{\text{tabel}} 1,690$, dengan nilai Signifikan 0.000 lebih kecil dari < 0.05 . Artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Astawa dan Sutapa (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Yusiana (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kesimpulan

Setelah melalui tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Salmah Arowana Lestari. Artinya adalah apabila kompensasi tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Salmah Arowana Lestari juga akan mengalami peningkatan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya adalah apabila beban kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan PT. Salmah Arwana Lestari juga akan mengalami peningkatan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Fachrozi, I. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi di CV. Wiratama Garment Manufacture Cimahi - Jawa Barat. vol 7*.
- Faroman, S., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqamah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Harnoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kuswahyudi, I. J., Pompong Budi Setiadi, & Sri Rahayu. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai, vol 6*.
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P. T. F., Sari, A. P., Fitriyatunur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I. I. K. D., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Yayasan Kita Menulis.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Murjanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement Publication.