

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. ASELI DAGADU DJOKDJA

Yoga Aditya Putra Kusuma¹, Ema Nurmaya²

yoga2000011040@webmail.uad.ac.id

ema.nurmaya@mgm.uad.ac.id

¹ Universitas Ahmad Dahlan

² Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 140 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling total (sensus). Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi. Potale dan Uhing (2015) berpendapat bahwa SDM merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi, kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten sangat penting terutama karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh SDM yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan mengelola serta mengawasi SDM yang

mereka miliki dengan baik dan benar melalui penerapan manajemen SDM, maka perusahaan dapat menemukan dan menghasilkan SDM yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan.

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian karyawan. *Turnover intention* merupakan persepsi negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan kemungkinan akan meninggalkan organisasi apabila mereka merasa tidak senang dan merasa lelah dalam bekerja (Khan *et al.*, 2014).

Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Kurniawan *et al.*, (2014) mengatakan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk lainnya.

Turnover intention dapat dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan respon emosional dari pandangan seseorang yang telah mendapatkan kebutuhannya melalui pekerjaan yang dilakukannya, sehingga ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam arti memberikan tantangan maka hal tersebut akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik (Darmawati dan Indartono, 2015).

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda, termasuk lingkungan kerja. Josephine dan Harjanti (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Irvianti dan Verina, 2015). Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dan kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

2. LANDASAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS, DAN KERANGKA BERPIKIR

A. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dilihat dari sudut pandang individu karyawan adalah semua imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk keuangan maupun barang, sebagai apresiasi atas kinerja dan kontribusi mereka serta usaha, tenaga dan ide yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Putrianti, 2014).

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Hasnain *et al.*, (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan sejauh mana seorang karyawan mengalami komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Maria *et al.*, (2022) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar karyawan dan ada disemua aktivitas kerja yang dilakukan, yang mana kondisi lingkungan kerja dapat menentukan hasil kerja karyawan itu baik atau buruk. Razak *et al.*, (2016) menyatakan lingkungan kerja merupakan peranan penting yang mempengaruhi pekerjaan dan karyawannya.

Turnover Intention

Menurut Sapulette (2017) mendefinisikan *turnover intention* merupakan keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Septian dan Indirti (2019), berpendapat bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

B. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan segala bentuk bayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, sehingga timbulnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dessler, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Waskito dan Putri (2021) serta Setiyarti *et al.*, (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan dari moral kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra (2019) serta Meriandayani dan Subudi (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diterima. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi (2019) serta Saputra *et al.*, (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

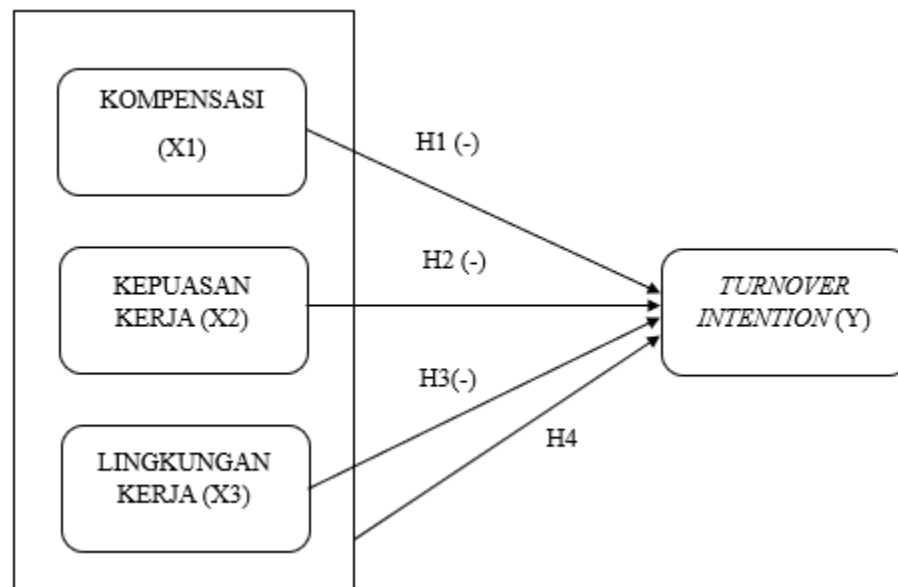
H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Waskito dan Putri (2021) mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra (2019) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi (2019) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

H4 : Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

C. KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gambar 1. Menunjukkan hubungan antara variabel independen (kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

3. METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 140 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling total (sensus). Sampling total atau sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2019).

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pengujian dilakukan dengan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan syarat nilai KMO $> 0,5$, membentuk satu komponen pada *component matrix*, nilai faktor loading $> 0,5$ pada *component matrix* (Sugiyono, 2019).

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2018) menyatakan jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan dua uji yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018). Dalam menguji ada tidaknya pengaruh signifikan pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Menurut Ghazali (2018) mendefinisikan terdapat kriteria yang menyatakan bahwa variabel bebas tersebut signifikan atau tidak dapat dilihat dari:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Penelitian ini melakukan pengumpulan data secara *offline* melalui penyebaran kuesioner yang berjumlah 35 item pertanyaan. Kuesioner ini disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja pada tanggal 22 Maret 2024. Pengisian kuesioner berlangsung selama 7 hari.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item <i>Turnover Intention</i>	Komponen 1	Keterangan
TI.1	0,751	Valid
TI.2	0,759	Valid
TI.3	0,772	Valid
TI.4	0,759	Valid
TI.5	0,809	Valid
TI.6	0,789	Valid
TI.7	0,795	Valid

Item Kompensasi	Komponen 1	Keterangan
K.1	0,958	Valid
K.2	0,915	Valid
K.3	0,951	Valid
K.4	0,955	Valid
K.5	0,956	Valid
K.6	0,906	Valid
K.7	0,945	Valid

Item Kepuasan Kerja	Komponen 1	Keterangan
KK.1	0,963	Valid
KK.2	0,912	Valid
KK.3	0,912	Valid
KK.4	0,934	Valid
KK.5	0,960	Valid
KK.6	0,947	Valid
KK.7	0,921	Valid
KK.8	0,896	Valid
KK.9	0,972	Valid

Item Lingkungan Kerja	Komponen 1	Keterangan
LK.2	0,900	Valid
LK.3	0,937	Valid
LK.4	0,955	Valid
LK.5	0,931	Valid
LK.6	0,932	Valid
LK.8	0,935	Valid
LK.9	0,950	Valid
LK.10	0,922	Valid
LK.12	0,948	Valid

Hasil pengujian validitas ditunjukkan dalam tabel 1 bahwa item pertanyaan untuk setiap variabel memiliki nilai faktor loading $> 0,5$ yang artinya item individu masing-masing variabel dapat digunakan karena sudah memenuhi syarat atau valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,888	Reliabel
Kompensasi	0,975	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,982	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,837	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, dalam penelitian ini menunjukkan nilai reliabel seluruh variabel diatas 0,6 maka dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji F

Hasil Uji F (Simultan)	Signifikan	Keterangan
67,008	0,000	H4: Diterima

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis keempat diterima dengan nilai probabilitas dibawah 0,05. Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	-2,240	0,027	H1: Diterima

Kepuasan Kerja (X2)	-4.055	0,000	H2: Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	-3,643	0,000	H3: Diterima

Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis semua variabel diterima dengan nilai probabilitas dibawah 0,05.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Dari hasil penelitian ini, dimana pada hipotesis pertama menyatakan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15, yang dimana diketahui bahwa nilai signifikan mempunyai hasil sebesar 0,027 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,027 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima, yang berarti Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waskito dan Putri (2021) serta Setiyarti *et al.*, (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil penelitian ini, dimana pada hipotesis kedua menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15, yang dimana diketahui bahwa nilai signifikan mempunyai hasil sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima, yang berarti Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Putra (2019) serta Meriandayani dan Subudi (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil penelitian ini, dimana pada hipotesis ketiga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15, yang dimana diketahui bahwa nilai signifikan mempunyai hasil sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi (2019) serta Oktavia dan Ali (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.
4. Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 12, Nomor 2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Hasnain, N., Alam, S. A., & Hasan, Z. (2014). Job Insecurity and Job Satisfaction as Correlates of Organizational Commitment In Middle-level Executives of Public and Private sector Banks. *International Journal of Academic Research in Psychology*, 1(2), 120–135.
- Irvianti, L. S. D & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6 No.1, 117-126

- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*. Vol. 5 No. 3.
- Khan, M. S., Khan, I., Kundi, Dr. G. M., Khan, Dr. S., Nawaz, Dr. A., Khan, F., & Yar, N. B. (2014). The Impact of Job Satisfaction and Organizational commitment on the Intention to leave among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2).
- Kurniawan, M. A. D., Hamid, D., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol (Vol. 16, Issue 1).
- Maria, K., Asif, M., & Muhammad, S. (2022). Role of Ethical Leadership in Improving Employee Outcomes Through the Work Environment, Work Life, Quality and ICT Skills a Setting of China-Pakistan Economic Corridor. *Sustainability Basel*, 14(17).
- Meriandayani, N. W., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 11.
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra. M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 10.
- Oktavia, S. D., dan Ali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*. Volume 6 Nomer 2.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 1, 63-73.
- Putrianti, A. D. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). Brawijaya University.
- Razak, N. A., Ma'amor, H., dan Hassan, N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instrument of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economic and Finance*, 37, 520-528.
- Sapulette, Ludy. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Ambon". *Jurnal: Manajemen Ide dan Inspirasi (Desember)*, Volume 4, No.2.
- Septian, S., & Indirti, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eka Dura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu. *Buletin Bisnis dan Manajemen*. XI(2), 426-436.

- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I, A, T., & Sundari, P. (2023). Turnover Intention Di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan, Stres Kerja. *Jurnal STIE SEMARANG*. Vol. 15, No. 2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contrindo. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No.1.
- Wibowo. (2015). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2): 125-145. ISSN: 2337-3067.