



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI RUMAH HIJAB UMMU HAFIDZ KOTA GORONTALO

Sitti Nurfatimah Usman¹⁾, Robiyati Podungge²⁾, Andi Yusniar Mendo³⁾

^{1,2,3)} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

¹⁾sittiusman078@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received:

October 10, 2025

Revised

February 1, 2026

Accepted:

February 1, 2026

Online available:

February 02, 2026

Keywords:

Compensation, Turnover Intention,
Work Motivation

*Correspondence:

Name: Sitti Nurfatimah Usman

E-mail: sittiusman078@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Center for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: This study aims to analyze the effects of compensation and work motivation on turnover intention among employees at Rumah Hijab Ummu Hafidz in Gorontalo City. Compensation in this study includes direct compensation, such as salaries and incentives, and indirect compensation, such as allowances and work facilities.

Methods This study involved 50 respondents among employees at Rumah Hijab Ummu Hafidz, Gorontalo City. The research method is quantitative, using data collection techniques through questionnaires. The sample in this study comprises all active employees at Rumah Hijab Ummu Hafidz, using a census method. The data analysis tools used include classic assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2), using SPSS 27.

Results: The research shows that, in part, the variables of compensation and work motivation have a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, both have a considerable effect, accounting for 93.7% of turnover intention, while 6.3% is influenced by factors outside this research model, such as work environment conditions, psychological pressure, or family factors. Thus, improving fair compensation and creating good work motivation can reduce employees' intention to leave their jobs.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan menjaga stabilitas internal mereka. Salah satu faktor yang sangat krusial dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam setiap kegiatan operasional organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih atau strategi bisnis yang tepat, tetapi juga pada bagaimana perusahaan mampu mengelola dan mempertahankan karyawan mereka. Karyawan yang kompeten dan termotivasi dapat menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi Kuswahyudi et al., (2022). Namun, tantangan besar yang dihadapi oleh banyak perusahaan adalah bagaimana menjaga karyawan tetap loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

Karyawan yang merasa dihargai, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, dan memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung akan lebih setia terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi, kurangnya motivasi, atau minimnya dukungan dari manajemen sering kali menjadi pemicu utama keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan ini dikenal dengan istilah Turnover intention, yaitu kecenderungan seorang karyawan untuk berpindah kerja. Turnover intention menjadi masalah kritis karena dapat mengganggu stabilitas dan keberlangsungan operasional perusahaan jika tidak dikelola dengan baik Fatari & Wiguna, (2023)

Turnover intention merujuk pada niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Hal ini merupakan indikator awal yang menunjukkan terjadinya pergantian karyawan dalam suatu perusahaan. Niat berpindah kerja ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan hubungan dengan manajemen. Menurut Mobley (Guridno & Wajdi 2024), turnover intention merupakan keinginan sadar yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan di luar organisasi, yang sering kali disebabkan oleh rasa ketidakpuasan atau ketidakcocokan dengan kondisi kerja saat ini.

Tingginya tingkat turnover intention di sebuah organisasi sering kali menandakan adanya masalah manajemen yang lebih dalam. Jika tidak segera ditangani, turnover intention dapat berkembang menjadi turnover aktual, di mana karyawan benar-benar meninggalkan perusahaan. Hal ini tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional tetapi juga citra perusahaan di mata publik dan calon karyawan (Gentari & Syamsudin 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi angka pergantian karyawan.

Pada tahun 2019, Rumah Hijab Ummu Hafidz memulai periode pengamatan dengan jumlah karyawan awal sebanyak 9 orang. Selama tahun tersebut, masuk 10 orang dan hanya satu orang keluar, menghasilkan tingkat turnover sebesar 7,4%. Menurut catatan manajemen, tahun ini masih merupakan fase inisiasi bisnis dengan suasana kerja yang informal dan kekeluargaan yang kuat. Lingkungan kerja yang masih terbatas memungkinkan terjalinnya hubungan interpersonal yang baik, sehingga mampu menahan laju keluar-masuk karyawan. Namun, pihak manajemen juga menyadari bahwa sistem kerja pada masa ini masih belum terstruktur dan belum diuji dalam kondisi operasional yang menantang.

Tahun 2020 menunjukkan perubahan signifikan. Jumlah karyawan awal meningkat menjadi 18 orang, dengan penambahan 6 karyawan dan keluarnya 4 orang, menghasilkan angka turnover sebesar 21%. Peningkatan ini dinilai cukup mencolok oleh manajemen, yang mulai mengamati adanya gejala ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Menurut keterangan Manajer Operasional, sejak tahun ini muncul sinyal awal berupa penurunan semangat kerja, meningkatnya absensi, dan keluhan terhadap beban kerja yang dianggap tidak seimbang. Manajemen menduga bahwa sistem kerja yang belum tertata dengan baik serta ekspektasi karyawan yang belum sepenuhnya dikelola menjadi faktor pemicu meningkatnya turnover.

Memasuki tahun 2021, manajemen melakukan beberapa penyesuaian strategis untuk meredam gejala turnover yang mulai meningkat. Dengan jumlah awal 20 karyawan dan hanya dua orang yang keluar (8,8%), tahun ini menunjukkan adanya upaya stabilisasi. Manajemen menyebutkan bahwa mereka mulai menerapkan prosedur kerja yang lebih jelas, memberikan pembagian tugas yang lebih terukur, dan meningkatkan komunikasi antar unit kerja.

Hasilnya, meskipun jumlah perekrutan masih cukup tinggi (7 orang), tingkat keluar-masuk karyawan dapat ditekan secara lebih proporsional.

Pada tahun 2022, pihak manajemen mencatat adanya peningkatan stabilitas organisasi. Jumlah karyawan tetap berada pada angka 25, dengan hanya dua orang yang masuk dan dua orang keluar, menghasilkan turnover sebesar 8%. Manajemen menilai bahwa stabilitas ini menandakan keberhasilan awal dalam membentuk pola kerja yang berkesinambungan. Salah satu kebijakan yang mulai diterapkan oleh manajemen pada tahun ini adalah sistem orientasi kerja dan evaluasi rutin setiap tiga bulan, yang ditujukan untuk mempercepat adaptasi dan mengidentifikasi potensi konflik kerja sejak dini.

Tahun 2023 menjadi momen penting sekaligus tantangan besar bagi manajemen Rumah Hijab Ummu Hafidz. Perusahaan melakukan ekspansi signifikan dengan menerima 26 karyawan baru, sehingga jumlah akhir karyawan melonjak menjadi 50 orang. Namun, menariknya, turnover tahun ini justru turun drastis menjadi 2,6%, dengan hanya satu orang yang keluar. Manajemen menyambut baik pencapaian ini, namun tetap berhati-hati dalam menafsirkannya. Menurut penjelasan dari Manajer HRD, sebagian besar karyawan yang masuk adalah rekrutan baru yang belum melewati siklus kerja penuh. Oleh karena itu, rendahnya turnover belum dapat dikatakan sebagai hasil dari loyalitas jangka panjang, melainkan lebih pada fase awal masa kerja yang umumnya belum menunjukkan keputusan resign. Di sisi lain, manajemen mengakui bahwa sistem onboarding yang diperkuat pada tahun ini memberikan kontribusi positif terhadap retensi awal.

Namun demikian, pada tahun 2024, terjadi peningkatan kembali dalam angka turnover menjadi 8%, dengan empat orang keluar dari total 50 karyawan. Meski secara persentase masih relatif rendah, pihak manajemen menganggap hal ini sebagai peringatan dini. Menurut pengamatan Manajer Operasional, beberapa karyawan menunjukkan perilaku yang disebut sebagai exit preparation behavior, seperti peningkatan performa secara tiba-tiba, keikutsertaan aktif dalam kegiatan non-rutin, serta kecenderungan membangun personal branding di lingkungan kerja. Hal ini diinterpretasikan oleh manajemen sebagai strategi personal untuk meningkatkan nilai diri sebelum mengajukan lamaran ke tempat lain. Di samping itu, sejumlah keluhan terkait prospek karier dan beban kerja mulai kembali terdengar, menandakan bahwa sistem retensi masih perlu diperkuat.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, terlihat jelas urgensi dan signifikansi dari peran kompensasi serta motivasi kerja dalam mempengaruhi turnover intention pada karyawan. Kedua elemen ini saling berkaitan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam perusahaan atau berpindah kerja.

Disamping itu, penelitian ini berbeda dari segi letak objek penelitian, serta memperhatikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang masih inkonsisten dan memiliki perbedaan variabel. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi terhadap turnover intention. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Paramita et al., (2022) di InterContinental Bali Resort menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap turnover intention dibandingkan kompensasi. Penelitian oleh Fatari & Wiguna, (2023) juga mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention.

Namun, terdapat pula hasil penelitian yang berbeda. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kuswahyudi et al., (2022) di PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera menyebutkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan faktor beban kerja yang justru menjadi variabel paling dominan. Penelitian lain oleh Agustini, (2024) di PT.Go-Jek Indonesia Cabang Makassar juga menemukan bahwa kompensasi, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut, terutama dalam konteks yang berbeda seperti pada Rumah Ummu Hafidz di Kota Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover intention, atau niat untuk keluar dari organisasi, merujuk pada keinginan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Tet dan Meyer (1993), turnover intention mencerminkan hasrat yang secara sadar dirasakan karyawan untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja. Definisi ini didukung oleh Martin (1979) yang menyebutkan bahwa turnover intention adalah tingkat keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Ketika karyawan tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaan atau merasakan adanya ketidakcocokan dengan budaya perusahaan, komitmen mereka terhadap organisasi menurun, dan mereka lebih mungkin untuk mencari peluang pekerjaan lain. Menurut Mobley (1986), perilaku seperti kemangkiran, kelesuan dalam bekerja, serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi sering kali menjadi tanda awal dari turnover intention. Ketika karyawan mulai membandingkan peluang kerja di luar dengan kondisi mereka saat ini, keputusan untuk keluar dari organisasi akan lebih mudah terjadi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja. Keinginan ini muncul akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau ketidakcocokan dengan budaya perusahaan, yang menyebabkan penurunan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Zunaidah et al., (2020) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan usaha mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk kompensasi tidak terbatas pada upah atau gaji saja, tetapi juga mencakup berbagai jenis tunjangan, insentif, bonus, serta fasilitas lain yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian oleh Podungge et al., (2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. Kompensasi meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan yang adil, sedangkan pembelajaran organisasi membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kompensasi juga menjadi faktor motivasi penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika sistem kompensasi dirancang dengan baik, misalnya melalui insentif berbasis kinerja atau tunjangan tambahan, karyawan akan merasa dihargai atas kontribusinya dan terdorong untuk mencapai target perusahaan.

Menurut Muflihini, (2024 : 2) motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi ini berasal dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja, yang melibatkan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dalam upaya mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Motivasi kerja mencerminkan seberapa besar antusiasme dan komitmen seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Selain itu, motivasi kerja tidak hanya berhubungan dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga berkaitan dengan pencapaian hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi dapat diperoleh melalui berbagai faktor seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta suasana kerja yang mendukung.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang dalam lingkungan kerja, dipengaruhi oleh dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan. Motivasi ini mencakup antusiasme, komitmen, serta kepuasan kerja, dan dipengaruhi oleh faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan suasana kerja yang mendukung.

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang meramalkan hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji melalui metode penelitian. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis diformulasikan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan. Hipotesis ini berfungsi sebagai dasar untuk merumuskan pertanyaan penelitian dan mengarahkan analisis data. Dengan menetapkan hipotesis yang jelas, peneliti dapat mengidentifikasi variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) serta variabel dependen (turnover intention) yang akan dianalisis. Hipotesis ini akan diuji melalui pengumpulan data dan analisis statistik, yang pada akhirnya akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antar variabel dan dapat memandu rekomendasi untuk praktik manajerial dalam upaya mengurangi turnover intention di lingkungan kerja. Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1 : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo

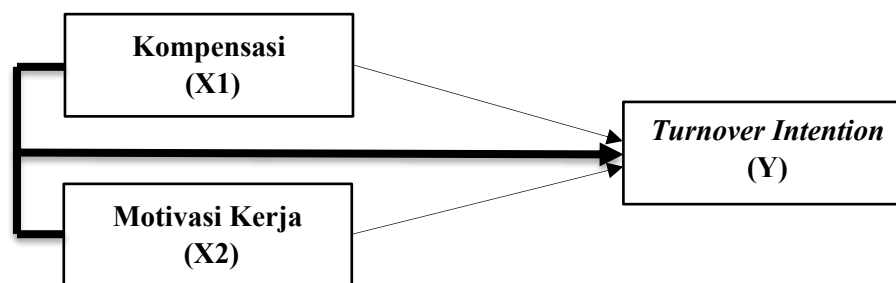
H3 : Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Hijab Ummu Hafidz yang berlokasi di JL. Rambutan, Kelurahan Tomulabutao Selatan, Kecamatan Duingi, Kota Gorontalo. Pemilihan Rumah Hijab Ummu Hafidz sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa tempat ini memiliki sejumlah karyawan yang aktif dalam mendukung kegiatan operasional. Dengan mengkaji karyawan di Rumah Ummu Hafidz, diharapkan diperoleh data yang akurat dan relevan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention mereka.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, mengingat jenis data yang dikumpulkan berbentuk angka dan diukur melalui teknik statistik. Pendekatan kuantitatif merupakan metode investigasi sistematis terhadap fenomena yang menggunakan data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik, matematis, atau komputasi. Dalam pendekatan ini, penelitian berlandaskan filsafat positivisme yang melihat realitas sebagai sesuatu yang dapat diukur secara objektif dan empiris Sugiyono, (2019). Penelitian kuantitatif ini memenuhi kaidah ilmiah yang konkret, objektif, rasional, dan sistematis.

Desain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen (X) terdiri dari dua variabel, yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen (Y) adalah *Turnover Intention*. Desain penelitian ini membantu dalam menguji pengaruh yang diberikan oleh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo, melalui pengumpulan dan analisis data yang akan digunakan untuk memverifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Adapun desain penelitian yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Desain Penelitian

Proses uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor dari seluruh item dalam setiap variabel. Pengukuran ini biasanya menggunakan metode Pearson Product Moment, di mana SPSS membantu menghitung koefisien korelasi untuk tiap item.

Instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner dapat dikatakan andal atau reliabel jika jawaban yang diperoleh dari responden tetap konsisten dan tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas umumnya dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha (α), yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut saling berkorelasi dengan baik dan dapat diandalkan sebagai pengukur variabel yang diteliti.

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika hasil data yang telah diolah menunjukkan penyebaran yang merata di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi uji normalitas, yang merupakan ciri dari model regresi yang baik (Ghozali, 2018:161). Namun, jika hasil uji menunjukkan bahwa data menyebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti pola garis tersebut, maka uji normalitas tidak terpenuhi.

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinearitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik harus menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel bebas. Dengan demikian, uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa asumsi independensi antar variabel bebas terpenuhi. Menurut Ghozali (2018:108), uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018:137). Jika varians dan residual antara pengamatan satu dengan lainnya berbeda, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika varians dan residualnya konsisten di seluruh pengamatan, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik dalam penelitian seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, karena hal ini menandakan bahwa model memiliki varians residual yang stabil (Ghozali, 2018:137).

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu teknik analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Ghozali (2018:98) menjelaskan bahwa uji t adalah pengujian koefisien regresi secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Menurut Sunarto, (2010:116) tujuan dari uji statistik ini adalah untuk mengidentifikasi perbedaan di antara variabel-variabel yang dihipotesiskan. Berikut ini adalah rumusan hipotesis yang disusun sebagai jawaban sementara dan akan diuji serta dibuktikan menggunakan uji statistik t secara parsial:

Menurut Ghozali (2018:98), uji F adalah pengujian yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat dalam suatu penelitian. Uji F memberikan informasi apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan dalam uji statistik F biasanya adalah 0,05 atau 5%.

Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1. Koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, ini mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara lebih luas dan memprediksi variabel dependen dengan baik (Ghozali, 2018:97):

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak dan sesuai, karyawan akan merasa lebih aman, puas, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja dan menciptakan stabilitas dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompensasi secara umum berada dalam kategori sangat baik. Hal ini mencerminkan bahwa para karyawan menilai kompensasi yang mereka terima sudah memadai dan sesuai dengan harapan. Aspek yang paling mendapatkan apresiasi tinggi dari karyawan adalah tunjangan kerja, terutama yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup, kepuasan terhadap jenis dan besaran tunjangan, serta perasaan

aman yang diperoleh dari adanya tunjangan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa tunjangan memiliki peran penting dalam menciptakan rasa stabil dan dihargai di lingkungan kerja.

Namun demikian, terdapat indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan, yaitu terkait persepsi terhadap keadilan dalam sistem penggajian. Meskipun tetap berada dalam kategori sangat baik, hasil ini mengisyaratkan bahwa sebagian karyawan masih menaruh perhatian pada aspek keadilan dalam upah yang diterima. Ketidakpuasan, meskipun tidak dominan, dapat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi berkala terhadap sistem penggajian agar tetap mencerminkan prinsip transparansi, keadilan, dan proporsionalitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Meskipun nilai mean pada variabel turnover intention (Y) menunjukkan bahwa karyawan cenderung setuju memiliki kecenderungan untuk keluar, kompensasi tetap berperan penting. Karyawan yang merasa kompensasinya adil akan menahan niat tersebut, sedangkan yang merasa kurang puas justru memperkuat keinginannya untuk keluar.”. Nilai mean hanya memberikan gambaran umum kondisi responden, sementara intensitas niat keluar antarindividu tetap dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kompensasi. Dengan kata lain, karyawan yang merasa kompensasinya adil dan memadai akan cenderung menahan niat untuk keluar, sedangkan yang menilai kompensasinya kurang sesuai akan lebih mudah memperkuat niat tersebut. Hal inilah yang menjelaskan mengapa kompensasi tetap berpengaruh meskipun secara deskriptif turnover intention berada pada kategori “setuju”.

Hasil uji hipotesis mendukung temuan tersebut. Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun secara deskriptif turnover intention masih relatif tinggi, keberadaan kompensasi yang adil dan terkelola dengan baik berfungsi menekan atau memperlemah kecenderungan tersebut.

Jika dikaitkan dengan profil responden, pengaruh kompensasi terhadap turnover intention semakin jelas. Jenis kelamin dapat memengaruhi tingkat sensitifitas terhadap kompensasi, di mana laki-laki seringkali memiliki tuntutan finansial lebih besar sehingga lebih rentan menunjukkan niat keluar jika kompensasi dianggap tidak mencukupi. Usia juga memengaruhi; karyawan muda biasanya lebih berani mencari pekerjaan baru ketika tidak puas dengan kompensasi, sementara karyawan yang lebih senior lebih memilih bertahan. Pendidikan terakhir menentukan ekspektasi; semakin tinggi pendidikan, semakin tinggi pula standar kompensasi yang diharapkan. Lama bekerja berkaitan dengan loyalitas; karyawan yang sudah lama bekerja biasanya lebih menuntut kenaikan kompensasi, sehingga ketidakpuasan dapat lebih cepat memicu turnover intention. Status karyawan (tetap atau kontrak) turut berpengaruh, karena karyawan kontrak lebih sensitif terhadap kompensasi. Sedangkan posisi atau jabatan dalam struktur organisasi juga menentukan; karyawan dengan jabatan lebih tinggi cenderung lebih puas karena kompensasi yang diterima lebih besar, sehingga turnover intention lebih rendah dibandingkan karyawan di posisi rendah.

Temuan penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti studi Fatari dan Wiguna (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT Andalan Informasi Teknologi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai terbukti mampu menekan niat karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian oleh Astuti dan Dewi (2021) juga menemukan bahwa kompensasi yang tinggi secara signifikan menurunkan turnover karyawan di PT Distributor Motor Indonesia.

Namun demikian, temuan berbeda disampaikan oleh Gentari dan Syamsudin (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh faktor kontekstual seperti budaya kerja, sistem manajemen SDM, serta ekspektasi karyawan terhadap kompensasi. Selain itu, Paramita et al. (2022) juga menemukan bahwa meskipun kompensasi diberikan, pengaruh terbesarnya terhadap turnover intention justru berasal dari motivasi kerja.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi Manusia dari Abraham Maslow (1943). Dalam teorinya, Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, secara langsung memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan. Ketika kebutuhan-kebutuhan dasar ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih aman, stabil, dan tidak memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Dengan kata lain, pemenuhan kebutuhan dasar melalui sistem kompensasi yang baik akan menurunkan turnover intention. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Maslow bahwa individu hanya akan termotivasi untuk naik ke kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan dasarnya telah terpenuhi. Dalam konteks Rumah Hijab Ummu Hafidz, karyawan yang merasa kompensasinya adil, memadai, dan menunjang kesejahteraan hidupnya, akan lebih cenderung bertahan dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang tepat menjadi strategi penting dalam mengelola dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif serta mengurangi risiko tingginya tingkat turnover.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menurun. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk tetap bertahan, berupaya berkembang, dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memicu semangat, komitmen, serta kepuasan kerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkarya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi kerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Karyawan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, terutama yang berasal dari dorongan pribadi untuk terus meningkatkan kinerja, serta adanya hubungan kerja yang harmonis dan perasaan dihargai dalam tim. Aspek-aspek ini mencerminkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang suportif menjadi faktor utama dalam membentuk semangat kerja karyawan. Kehangatan relasi antar rekan kerja dan rasa memiliki terhadap tim memberikan kontribusi besar dalam menjaga loyalitas dan semangat mereka untuk tetap bertahan di perusahaan.

Di sisi lain, terdapat indikator yang menunjukkan respons paling rendah, yaitu berkaitan dengan motivasi saat diberikan tanggung jawab yang lebih besar. Meskipun masih dalam kategori baik, hasil ini mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan merasa antusias atau siap menghadapi peningkatan tanggung jawab. Hal ini bisa menjadi isyarat bagi manajemen untuk memperkuat kapasitas dan kepercayaan diri karyawan melalui pelatihan, pendampingan, atau sistem kerja yang lebih jelas. Dengan demikian, karyawan dapat lebih termotivasi menghadapi tantangan yang lebih besar dan merasa didukung dalam proses pengembangan diri mereka.

Meskipun nilai mean pada variabel turnover intention (Y) menunjukkan bahwa responden cenderung setuju memiliki kecenderungan untuk keluar, motivasi kerja tetap berpengaruh dalam menekan niat tersebut. Hal ini disebabkan karena mean hanya menggambarkan kondisi rata-rata responden, sementara tingkat keinginan keluar antarindividu tetap sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mereka miliki. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mampu menahan atau menurunkan kecenderungan turnover meskipun secara umum responden menunjukkan adanya niat keluar. Sebaliknya, karyawan yang motivasinya rendah akan lebih mudah memperkuat kecenderungan tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja tetap menjadi faktor penting yang menentukan kuat lemahnya turnover intention.

Hasil uji hipotesis mendukung temuan tersebut. Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem motivasi yang diberikan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun secara deskriptif turnover intention masih relatif tinggi, keberadaan Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk tetap bertahan, berupaya berkembang, dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Jika dikaitkan dengan profil responden, hubungan motivasi dengan turnover intention semakin terlihat nyata. Dari sisi jenis kelamin, karyawan perempuan umumnya lebih menekankan pada hubungan sosial dan dukungan lingkungan kerja, sehingga motivasi sosial lebih kuat dalam menahan turnover. Dari sisi usia, karyawan muda lebih mudah kehilangan motivasi dan mencari peluang baru, sedangkan karyawan yang lebih senior cenderung bertahan jika motivasi tetap terjaga. Pendidikan terakhir memengaruhi ekspektasi motivasi; karyawan dengan pendidikan tinggi biasanya lebih mengharapkan tantangan dan pengakuan, sehingga kehilangan motivasi dapat lebih cepat memicu turnover. Lama bekerja juga berhubungan erat; karyawan dengan masa kerja panjang akan lebih loyal apabila motivasinya tetap terjaga melalui penghargaan dan peluang berkembang. Status karyawan (tetap atau kontrak) turut berpengaruh; karyawan kontrak lebih sensitif kehilangan motivasi karena merasa masa depannya kurang pasti. Sementara itu, posisi atau jabatan berperan penting; karyawan dengan jabatan lebih tinggi biasanya memiliki motivasi

yang lebih kuat karena memperoleh pengakuan dan tanggung jawab lebih besar, sehingga turnover intention cenderung lebih rendah dibandingkan karyawan di posisi yang lebih rendah.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nuraini dan Suwitho (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT X Malang. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian serupa oleh Sulistyowati dan Sari (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention pada karyawan rumah sakit swasta di Semarang. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih loyal dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang serupa. Studi yang dilakukan oleh Arifah dan Fitria (2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi di salah satu pabrik tekstil. Selain itu, penelitian oleh Wulandari dan Suryadi (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap turnover intention pada karyawan shift malam di perusahaan manufaktur.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi Manusia dari Abraham Maslow (1943), yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Motivasi kerja yang baik, terutama motivasi intrinsik, berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika karyawan merasa dihargai, diterima, dan diberi kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bertahan di perusahaan.

Dalam konteks Rumah Hijab Ummu Hafidz, motivasi kerja yang tinggi tercermin dari kepuasan terhadap pengakuan, hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja, serta adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pemenuhan kebutuhan ini memperkuat loyalitas karyawan dan menurunkan turnover intention. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi personal dan profesional karyawan menjadi kunci penting dalam mempertahankan tenaga kerja dan mengurangi niat pindah kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo. Kedua variabel ini berperan penting dalam menciptakan stabilitas tenaga kerja, di mana kompensasi berfungsi sebagai faktor eksternal yang memenuhi kebutuhan dasar karyawan, sementara motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong semangat dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Kompensasi yang adil, mencakup upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja, mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, sehingga mereka lebih betah dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

Kombinasi antara kompensasi yang layak dan motivasi kerja yang kuat sangat berperan dalam menekan tingkat turnover intention di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial dan didukung secara emosional cenderung mempertahankan pekerjaannya. Oleh karena itu, manajemen yang efektif harus mempertimbangkan dua aspek ini secara bersamaan dalam menyusun strategi retensi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dapat dijelaskan melalui kedua variabel tersebut. Sementara itu, hanya sebagian kecil dari faktor-faktor lain di luar kompensasi dan motivasi kerja yang turut memengaruhi turnover intention, seperti kondisi lingkungan kerja, tekanan psikologis, atau faktor keluarga. Hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan turnover intention juga tergolong sangat kuat, yang menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam memprediksi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

Hasil uji hipotesis memperkuat temuan ini. Secara parsial maupun simultan, variabel kompensasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Artinya, meskipun skor turnover intention secara deskriptif cukup tinggi, keberadaan kompensasi yang adil dan motivasi yang terjaga dapat menekan atau memperlemah kecenderungan karyawan untuk benar-benar keluar dari perusahaan. Hal ini semakin diperkuat oleh nilai R^2 yang tinggi, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi bersama-sama menjelaskan hampir seluruh

variasi turnover intention. Artinya, meskipun niat keluar muncul secara nyata, fenomena tersebut tidak terjadi secara acak, melainkan sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama tersebut. Dengan kata lain, perusahaan masih memiliki ruang kendali yang besar untuk menekan turnover intention melalui pengelolaan kompensasi dan motivasi yang lebih tepat. Inilah yang membuat kedua variabel tersebut tetap signifikan dalam memengaruhi turnover intention.

Jika dikaitkan dengan profil responden, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover intention dapat terlihat lebih jelas. Dari sisi jenis kelamin, karyawan laki-laki biasanya lebih menekankan pada aspek kompensasi karena beban tanggung jawab ekonomi yang lebih besar, sementara karyawan perempuan cenderung lebih peka terhadap motivasi sosial dan dukungan lingkungan kerja. Dari sisi usia, karyawan muda lebih berani keluar jika merasa kompensasi dan motivasi tidak sesuai, sedangkan karyawan senior lebih mempertimbangkan stabilitas. Pendidikan terakhir memengaruhi ekspektasi terhadap kompensasi maupun pengakuan, di mana karyawan berpendidikan tinggi memiliki standar lebih besar. Lama bekerja memengaruhi loyalitas; semakin lama bekerja, semakin besar ekspektasi kompensasi dan motivasi yang berimbang. Status karyawan (tetap atau kontrak) juga berpengaruh, karena karyawan kontrak lebih sensitif terhadap kompensasi dan motivasi yang diterima. Sementara itu, posisi atau jabatan menentukan seberapa besar kompensasi dan pengakuan yang diterima, yang secara langsung berkorelasi dengan rendahnya turnover intention pada posisi tinggi.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Pranoto dan Dewi (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi antara kompensasi yang kompetitif dan motivasi kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan turnover intention karyawan di sektor ritel. Penelitian Arfan dan Lestari (2022) juga menemukan bahwa motivasi dan kompensasi merupakan dua faktor dominan yang berperan dalam mempertahankan karyawan, khususnya pada bisnis skala kecil dan menengah. Kedua penelitian ini menguatkan bahwa strategi yang menysasar kesejahteraan dan kepuasan psikologis karyawan mampu mengurangi niat mereka untuk keluar dari pekerjaan.

Namun demikian, hasil ini tidak sejalan dengan beberapa temuan lain. Arifah dan Fitria (2021) dalam penelitiannya terhadap karyawan pabrik tekstil menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, karena faktor tekanan kerja yang tinggi dan minimnya pengembangan diri. Hal serupa juga ditemukan oleh Fitriani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi saja tidak cukup untuk mengurangi turnover jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang sehat dan adanya peluang karir.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi Manusia dari Abraham Maslow (1943), yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi dalam lima tingkat hierarki: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kompensasi berperan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan, sementara motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa dihargai dan lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, pendekatan strategis dalam meningkatkan kompensasi dan memelihara motivasi karyawan merupakan langkah penting untuk menjaga stabilitas dan loyalitas tenaga kerja di lingkungan usaha seperti Rumah Hijab Ummu Hafidz.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo. Semakin baik kompensasi yang diterima, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih loyal dan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di Rumah Hijab Ummu Hafidz Kota Gorontalo. Kombinasi keduanya mampu secara efektif menekan niat karyawan untuk berpindah kerja. Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini antara lain: Manajemen Rumah Hijab Ummu Hafidz perlu terus menjaga konsistensi dalam penerapan sistem kompensasi yang telah terbukti efektif dalam menekan turnover intention. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan selaras dengan beban kerja karyawan perlu terus dipertahankan agar dampak positif terhadap loyalitas dan kepuasan kerja tetap terjaga secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang suportif dan motivasi kerja yang tinggi telah memberikan kontribusi nyata terhadap rendahnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu,

manajemen diharapkan tetap mengupayakan kesinambungan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan apresiasi atas kinerja, serta memfasilitasi pengembangan diri karyawan guna menjaga semangat dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan ruang lingkup penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi turnover intention, seperti lingkungan kerja, tekanan psikologis, atau faktor keluarga. Variabel-variabel tersebut diyakini turut memberikan kontribusi terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2024). Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 289–297.
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 103. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16852>
- Diantini., K. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Ksp Catur Bangli Mandiri. *Jurnal Emas*, 4, 227–236.
- Dita Agustina, A. N. (2025). Pengaruh Kompensasi finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* .
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103–119.
- Gentari, E., & Syamsudin, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover*. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i1.4404>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*, 25.
- Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). *Turnover Intention In Employees Of The Regional Office Of DJP Central Java II Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta)*. 5(2), 9229–9240.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Ilahude, N. N., Yantu, I., & Biki, S. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Suwawa. *Cerdikia : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(1), 1008–1017.
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Kartika, L. (2022). Analisis Compensable Factors Dan Perbandingan Terhadap Kebijakan Upah Minimum Pada Sistem Kompensasi Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Journal Of Applied Business And Economic (Jabe)*, 92–110.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 13, 223–249. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kerja* (Vol. 16, Issue 1). Berkah Aksara Cipta Karya.
- Nurjanah, S. A., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai “ Rumah Sakit Z.” *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Paramita, P. I. D., Pasek, I. K., & Putra, I. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Intercontinental Bali Resort. *Repository Politeknik Negeri Bali E.*, 1–6. <http://repository.pnb.ac.id/2047/>
- Podungge, R., Tantawi, R., & Indriyani, I. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social ...*, 4, 15734–15742. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10884>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). *Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.

- <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/Procuratio/index>
- Rohayati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industry. *Jurnal PijarStudi Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 41–50. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 71-80.
- Saharso, S., & Toyibah, T. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Definite Maji Arsana Jakarta*. 6(2), 2266–2282. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i2.5162>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=MGOs5rkAAAAJ&citation_for_view=MGOs5rkAAAAJ:a9-T7VOCCH8C
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Wardana, R. H., & Jamal, S. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–981.
- Yolanda, M., & Abrian, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(1), 39–44. <https://doi.org/10.24036/jkpbb.v2i1.24572>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya 2020.