
Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indo Super Grosir Cianjur)

Tanto Heryanto¹, Indri Farisa Lisan², Ahmad Rifai³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia Cianjur

E-mail : heryantotanto@gmail.com¹, indrifl21@gmail.com², wennrifai@gmail.com³

ABSTRACT

High turnover intention in a company can be a barrier to achieving organizational performance. This study aims to determine the extent of the influence of compensation and workload, both partially and simultaneously, on employee turnover intention at Indo Super Grosir Cianjur. This study used a quantitative approach. The population in this study was 96 Indo Super Cianjur employees, and the sample size was 49 employees. The sampling technique used probability sampling with stratified random sampling. The data analysis technique used a 5% error rate with multiple analysis and complied with SPSS 30 software. The results showed that compensation and workload variables, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on employee turnover intention. The coefficient of determination (R-square) obtained was 70.9%, indicating that compensation and workload influence employee turnover intention.

Keywords: *Compensation, Workload, Employee Turnover Intention.*

ABSTRAK

Turn Over Intention yang tinggi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi hambatan bagi pencapaian kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Turnover Intention Karyawan Indo Super Grosir Cianjur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan Indo Super Cianjur sebanyak 96 karyawan dan jumlah sampelnya 49 karyawan. Teknik sampling penelitian ini menggunakan Probability sampling dengan pengambilan sampel melalui stratified random sampling. Teknik analisis data menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan analisis berganda serta memenuhi program SPSS 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan. Nilai koefisien determinansi (R square) yang diperoleh sebesar 70,9% artinya Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Turnover Intention Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Heryanto 2021). Maju mundurnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Turnover Intention merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Prawitasari 2016). Dalam Bastari (2018), turnover intention digambarkan sebagai keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Salah satu penyebab utama turnover intention adalah ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima (Gani, Priharta, and Purnamasari 2022). Karyawan yang merasa bahwa upah, insentif, atau tunjangan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusinya, cenderung mengalami penurunan loyalitas dan motivasi kerja (Trismi et al. 2025). Oleh karena itu kompensasi harus diperhatikan sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja yang berkualitas.

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung

jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas (Cesilia and Kosasih 2024). Oleh karena itu beban kerja harus dievaluasi oleh pimpinan, karena beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres kerja dan pada akhirnya akan membuat karyawan kurang produktif.

Berdasarkan hasil prasurvei pada PT. Indo Super Grosir selama tahun 2024, turnover karyawan mengalami fluktuasi yang signifikan, terutama pada bulan November 2024 yang sangat tinggi yaitu sebesar 12% dan selama 12 bulan mengalami turnover sebanyak 5,8%. Tingkat turnover intention karyawan tergolong tinggi, mayoritas menunjukkan keinginan untuk pindah kerja dan mencari tempat lain yang dianggap lebih menjanjikan. Perusahaan perlu segera mengevaluasi kompensasi dan beban kerja untuk menurunkan niat keluar dari karyawan. Peneliti yang relevan yang sama pernah diteliti oleh Lestari dengan hasil pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Salmah Arowana Lestari (Lydiasari 2024).

Penelitian ini terletak pada fokus turnover intention terhadap karyawan indo super grosir Cianjur sebagai objek yang sedang menghadapi keluar masuknya karyawan. Gap analysis terlihat dari perbedaan keluar masuknya karyawan perbulannya. Novelty penelitian ini adalah menguji kembali pengaruh kompensasi dan beban kerja dalam konteks lokal yang spesifik.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Dalam bukunya *Resign* (2023), Almira Bastari menggambarkan turnover intention sebagai keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Cerita dalam novel ini berfokus pada pengalaman seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja dan mempertimbangkan untuk resign. Indikator yang digunakan diadopsi dari Almira Bastari (2023) yaitu: (1) Ketidakpuasan Terhadap Pekerjaan (2) Hubungan yang kurang harmonis dengan atasan (3) Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi dan (4) Beban Kerja yang Berlebihan

Kompensasi

Menurut Afandi (2021:191) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.. Indikator-indikator kompensasi menurut Afandi meliputi: (1) Gaji (2) Upah (3) Insentif (4) Tunjangan dan (5) Fasilitas.

Beban Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* (2020), beban kerja merujuk pada total jumlah tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan. Beberapa indikator utama yang dijelaskan dalam penelitian mereka antara lain: (1) Tuntutan Tugas (2) Tuntutan Peran (3) Tekanan Waktu (4) Kelebihan Beban Kerja, (5) Konflik Kehidupan dan Pekerjaan dan ((6) Faktor Lingkungan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Deskriptif Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan indo super grosir cianjur sebanyak 96 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu probability sampling, dengan penentuan sampel menggunakan Stratified random sampling, sehingga di dapat sampel sebanyak 49 orang.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan observasi, kuesioner, studi kepustakaan. Teknik Analisis Data menggunakan dengan bantuan SPSS versi 30 melalui tahapan sebagai berikut:

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghazali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Melalui uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Uji linearitas ini menggunakan garis regresi dengan taraf signifikan 5%.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Auto-Korelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel terikat tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik periode sebelumnya maupun sesudahnya. Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu (t) dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang

baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai Value Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020).

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021:137). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser dengan memperhatikan nilai *Sig*.

Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2020:258) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Rumus Persamaan Regresi $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2022:213) analisis korelasi merupakan suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang berhubungan dua variabel independent atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran-ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.

Rancangan Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen menurut Ghozali (2021).

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak, H_a diterima atau variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

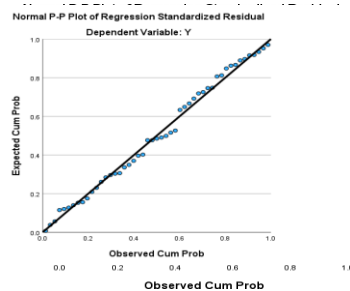
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas berdasarkan One-Sample Kolmogorov Smirnov Asymp.

Sig (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Pengujian Data Normalitas (P-Plot)

Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2025)

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik Grafik Normal P-Plot mengikuti dan sejajar dengan garis dan mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi linear pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Berikut hasil pengujian uji Linearitas menggunakan SPSS 30, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y * X11	Between Groups	(Combined)	1571,102	45	34,913	5,819
		Linearity	943,793	1	943,793	157,299
		Deviation from Linearity	627,309	44	14,257	2,376
						0,261
Within Groups			18,000	3	6,000	
Total			1589,102	48		

Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas diketahui nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar $0,088 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Auto-Korelasi

Berikut merupakan hasil pengujian Autokorelasi menggunakan metode *Durbin-Watson* pada SPSS 30, sebagai berikut:

Tabel. 3 Uji Auto-Korelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	0,794	0,785	2,666	2,377

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *Durbin-Watson* (d) = 2,377. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai dari tabel Durbin Watson dengan signifikansi 5%, dimana jumlah variabel independen (K) = 2 dan jumlah sampel (n) = 49. Kemudian untuk mengetahui adanya Autokorelasi atau tidak, dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. Durbin-Watson

dL	dU	DW	4-dU	4-dL
1.443	1.620	2,377	2.380	2.557

Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2025)

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi AutoKorelasi, karena nilai DW berada diantara $DU < D < 4-DU$ atau $1,620 < 2,377 < 2,380$.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian Multikolinearitas menggunakan SPSS 30, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

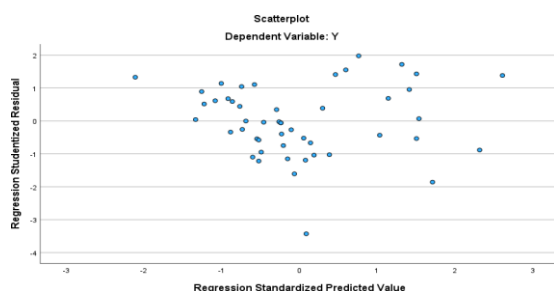
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,546	4,600		1,858	0,070		
X1	0,267	0,074	0,318	3,582	0,001	0,802	1,247
X2	0,689	0,094	0,650	7,318	0,000	0,802	1,247

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data SPSS 30 (2025)

Dilihat dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) sebesar $0,802 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,247 < 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2025)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sebar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan

diuji dalam penelitian ini bersifat heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Berikut merupakan hasil pengujian Regresi Berganda menggunakan SPSS 30, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,546	4,600		1,858	0,070		
X1	0,267	0,074	0,318	3,582	0,001	0,802	1,247
X2	0,689	0,094	0,650	7,318	0,000	0,802	1,247

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2025)

Hasil analisis regresi diperoleh koefisin regresi yaitu X1 sebesar 0,267 dan X2 sebesar 0,689 dengan nilai konstanta sebesar 8,546

Berdasarkan penjelasan diatas, maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,546 + 0,276X1 + 0,689X2$$

$$Y = 6,066 + 0,275(1) + 0,362(1)$$

$$Y = 6,066 + 0,275 + 0,362$$

$$Y = 9,511$$

Dengan demikian jika nilai $X1 = 1$ maka nilai Store Atmosphere akan bertambah dari 8,546 menjadi 9,511

Uji Korelasi

Berkut ini merupakan hasil pengujian Uji Korelasi menggunakan SPSS 30, yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Correlations		X1	X2	Y
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.445**	.608**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000
	N	49	49	49
Beban Kerja	Pearson Correlation	.445**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000
	N	49	49	49
Turnover Intention Karyawan	Pearson Correlation	.608**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi (X1) terhadap turnover intention(Y) sebesar 0,608 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang “**Kuat**” antara variabel kompensasi dan beban kerja. beban kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) sebesar 0,792 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang “**Kuat**” antara variabel kompensasi dan beban kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut merupakan hasil pengujian Koefisien Determinasi menggunakan SPSS 30, yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	0.794	0,785	2,666	2,377

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas *Adjusted R-square* (koefisien determinasi) diketahui kompensasi dan beban kerja Terhadap turnover intention diperoleh sebesar 0,794. Artinya kompensasi dan beban kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap turnover intention karyawan di indo super grosir Cianjur. Adapun sebanyak

29,1% nya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar *kompenssi* dan beban kerja.

Rancangan Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Berikut merupakan hasil pengujian Uji T menggunakan SPSS 30, yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,546	4,600		1,858 0,070
	Kompensasi	0,267	0,074	0,318	3,582 0,001
	Beban Kerja	0,689	0,094	0,650	7,318 0,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa t hitung variabel Kompensasi sebesar 3,582 dengan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai t hitung variabel Beban Kerja sebesar 7,318 dengan signifikansi 0,000. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan 5% adalah 1,67.

Maka, diketahui bahwa t hitung variabel Kompensasi (3,582) > t tabel 1,67 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention

Karyawan. Maka dari itu dalam penelitian Ho ditolak H1 diterima.

Sedangkan nilai t hitung variabel Beban Kerja (7,318) > t tabel 1,67 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention Karyawan. Maka dari itu dalam penelitian H2 ditolak H3 diterima.

2. Uji F (Simultan)

Berikut merupakan hasil pengujian Uji F menggunakan SPSS 30, yaitu sebagai berikut:

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1126,115	2	563,058	55,943	<.001 ^b
Residual	462,987	46	10,065		
Total	1589,102	48			
a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi					

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa F hitung sebesar 55,943 dengan nilai signifikan < 0,01 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. F hitung ini berfungsi untuk mengetahui linear atau tidaknya persamaan garis regresinya, maka f hitung harus dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel untuk tingkat kesalahan 5% uji pihak df1 = k-1- 3-1-2, df1-n-k-1-49-2-1-46 maka diperoleh f tabel sebesar 3,20

Dengan demikian, nilai F hitung 55,943 > F tabel 3,20 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan. Dengan demikian, dalam penelitian ini H4 ditolak dan H5 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Indo Super Grosir Cianjur menunjukkan nilai positif dan signifikan. Berdasarkan hasil hipotesis diperoleh t hitung 7,318 < t tabel 1,67866 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini adalah H2

ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Beban Kerja yang dilakukan oleh karyawan maka tingkat turnover intention karyawan semakin rendah atau kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja yang dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Berdasarkan Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F, Kompensasi dan Beban Kerja secara Bersama sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan, Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung 55,943 < f tabel 3,20 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Maka dari hipotesis dalam penelitian ini adalah H4 ditolak dan H5 diterima. Serta diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,709 dapat diartikan bahwa Turnover Intention Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Beban Kerja 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*
- Amilus. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTsN Kota Solok. *Proceeding IAIN Batusangkar*, 1(1), 852–860.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Armstrong, Michael, dan Stephen Taylor. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Sixteenth edition.

- London ; New York, NY: Kogan Page, 2023.
- Bastari, A. (2018). *Resign*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bersin, J. (2020). 2020 Predictions: Reinventing Work, Reinventing HR, Reinventing Ourselves. Diakses dari <https://joshbersin.com/2020/01/2020-predictions-reinventing-work-reinventing-hr-reinventing-ourselves/>
- Chamorro-Premuzic T, Winsborough D, Sherman RA & Hogan R (2016). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology* 9(3), 621–640.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2020). *The Psychology of Personnel Selection*. Cambridge University Press. dan Pengembangan Sains dan Humaniora (Vol. 6, Issue 2).
- Darma, W. (2022). *Beban Kerja, Kejenuhan (Burnout) dan Intensi Turnover Pada Guru: Kajian Teori dan Riset*. Yogyakarta: Amerta Media
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (xvi + 169 hlm.). Yogyakarta: Deepublish.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jamilus, J. (2022). *Pengembangan Pendidik sebagai Sumber Daya Manusia Kasmir*. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kumala, D. A. R. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Jurnal Penelitian*
- Bastari, Almira. 2018. *MetroPop: Resign!* Gramedia Pustaka Utama.
- Cesilia, Rosalina, and Kosasih Kosasih. 2024. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.” *Jurnal Sosial Teknologi* 4(10): 909–22.
- Gani, Nur Asni, Andry Priharta, and Anastasya Purnamasari. 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Tambang Di Kalimantan.” *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10(2): 579–88.
- Heryanto, Tanto. 2021. “Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi.” *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam* 1(1): 89–101.
- Lestari, Sri, and Tri Lestari. 2025. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mukti Indo Utama.” *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi* 1(2): 32–40.
- Lydiasari, Bella. 2024. “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”
- Prawitasari, Andriyani. 2016. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 4(2).
- Trismi, Linda, M M Dr M Zahari, S E Osrita Hapsara, and Detak Pustaka. 2025. *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi*,

Motivasi Dan Loyalitas. Detak
Pustaka.