

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SAMCO FARMA KOTA TANGERANG

Anariesti Melanie Salsabila¹, Kemas Vivi Andayani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹melanieanariesti@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01342@unpam.ac.id

Abstract

*The purpose of this study was to determine whether there is an influence between compensation and organizational culture on employee turnover intention at PT Samco Farma, Tangerang City. The method used is an associative research type with a quantitative approach. There are 80 respondents as samples. Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that location and promotion have a significant effect on purchasing decisions with the regression equation $Y = 11.911 + 0.305X_1 + 0.435X_2$, with a correlation value of 0.778 and a coefficient of determination value of 60.6% while the remaining 39.4% is influenced by other factors. The *t* test shows that the *t*_{count} value is 3.105 > *t*_{table} 1.991 with a significance of 0.003 < 0.05. Partially there is a significant influence of the compensation variable on turnover intention. The *t* test shows that the *t*_{count} value is 4.802 > *t*_{table} 1.991 with a significance of 0.000 < 0.050. Partially there is a significant influence of organizational culture variables on turnover intention. The *F* test shows that the *F*_{count} value is 59.163 > *F*_{table} value 3.115, reinforced by *p*value < Sig 0.05 (0.000 < 0.05), indicating that there is a simultaneous positive and significant influence between compensation and organizational culture on turnover intention at PT Samco Farma Tangerang City.*

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Turnover Intention*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Samco Farma Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Terdapat sample 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan persamaan regresi $Y=11,911+0,305X_1+0,435X_2$, dengan nilai korelasi sebesar 0,778 dan nilai koefisien determinasi sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi faktor lain. Uji *t* menunjukkan nilai *t*_{hitung} 3,105 > *t*_{tabel} 1,991 dengan signifikansi 0,003 < 0,05 secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap *turnover intention*. Uji *t* menunjukkan nilai *t*_{hitung} 4,802 > *t*_{tabel} 1,991 dengan signifikansi 0,000 < 0,050 secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Uji *F* menunjukkan nilai *F*_{hitung} 59,163 > nilai *F*_{tabel} 3,115 diperkuat *p*value < Sig 0,05 (0,000 < 0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Samco Farma Kota Tangerang

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama dalam kegiatan perusahaan. Jika tidak ada karyawan maka seluruh operasional perusahaan akan terganggu dan menyebabkan kerugian perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2013) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut Ridho (2012) keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang kosong dan harus segera diisi. Selama masa kekosongan maka karyawan yang ada terkadang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan keluar dari perusahaan.

Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi mengakibatkan membengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain tingginya tingkat *turnover* bisa mengganggu proses operasional perusahaan. Jika karyawan yang meninggalkan organisasi adalah karyawan yang kurang bagus dalam bekerja dan memiliki kinerja rendah maka *turnover* bisa berdampak positif. (Robbins 2008). Adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. (Mobley, dalam Hidayat 2017).

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) dampak terjadinya *turnover* akan merugikan bagi perusahaan, sebab apabila seseorang karyawan meninggalkan perusahaan akan menyebabkan berbagai biaya diantaranya adalah: biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan, tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung tinggi, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, perlu

melakukan kerja lembur, jika tidak akan mengalami penundaan produksi. *Turnover* yang tinggi dalam organisasi menunjukkan perlu diperbaikinya kondisi kerja dan cara pembinaan karyawan.

Beberapa variabel yang mempengaruhi *turnover* antara lain: kompensasi, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan (Rivai 2013). Selain itu *turnover* dipengaruhi stres kerja akan muncul bila terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (Lestari dan Mujiati, 2018).

Kompensasi, menurut Afandi (2018) adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Penelitian Rasyid dan Indarti (2017) mengatakan pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara seimbang, adil dan merata agar terciptanya harmonisasi kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi yang sesuai standar industri sejenis dan sesuai dengan keinginan maupun latar belakang karyawan, akan membuat karyawan puas dengan penghasilannya dan tidak berfikir untuk keluar dari organisasi. Pemberian kompensasi bilamana dirasa oleh karyawan tidak adil, seimbang dan merata maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi seperti meningkatnya keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*)

Budaya organisasi menurut Hari (2019) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Penelitian Hermita (2011)

mengatakan bahwa stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak adadukung fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahapan yang semakin parah, stres membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Mobley (2011:15), menyatakan bahwa "*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Hartono (2002:2) dalam sianipar dan haryanti (2014) "*Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik".

PT Samco Farma adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi di daerah Tangerang dengan memproduksi berbagai obat mulai dari yang modern hingga tradisional. Perusahaan ini terus berinovasi pada produk-produk kami dan secara aktif mencari peluang bisnis untuk tetap unggul dalam persaingan ketat dalam bisnis farmasi. Hal ini juga merupakan kepentingan bisnis kami untuk secara aktif memperluas kapasitas produksi untuk meningkatkan jangkauan produk kami. Perusahaan ini mempunyai visi "Menjadi perusahaan farmasi yang berkembang dan mampu bersaing menghasilkan obat yang berkualitas, aman dan halal bagi pembangunan masyarakat di bidang kesehatan".

Sejalan dengan perkembangan bisnis dibidang farmasi PT Samco Farma Kota Tangerang. Menyadari masih sering terjadinya karyawan yang keluar/*turn over*, hal tersebut tentu saja dirasa sangat mengganggu bagi perusahaan, dikarenakan harus mencari karyawan baru guna mengisi kekosongan posisi tersebut. Berikut dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan di PT Samco Farma Kota Tangerang 2020-2022

Tabel 1.1
Data *Turnover Intention* Karyawan pada PT Samco Farma
Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Presentase Karyawan Keluar (%)	Keterangan
2020	80	3	3,75	Pensiun
2021	80	4	5	Pensiun dan Resign
2022	80	6	7,5	Resign
TOTAL	240	13	16,25%	

Sumber: PT Samco Farma Kota Tangerang 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *Turnover* per tahun (2020- 2022) sebesar 16,25 %, karena tingkat *Turnover* per tahun lebih dari 10% maka dapat tergolong tinggi. Memiliki banyak karyawan yang mendukung berjalannya produksi serta manajemen yang baik didukung oleh kompensasi yang sesuai dengan pemerintah maka dapat meminimalisir stres kerja yang dialami para karyawan. Dengan pekerjaan yang tidak terbebani oleh sesuatu yang rumit maka karyawan PT Samco Farma memiliki sikap komitmen bertahan dalam organisasi tanpa berniat meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara ini PT Samco Farma dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan bagian produksi telah sesuai seperti yang sudah ditetapkan pada batas upah minimum regional untuk wilayah Kota Tangerang.

Tabel 1.2
Data UMK Kota Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	UMK
2020	Rp. 4.119.029
2021	Rp. 4.262.015
2022	Rp. 4.285.799

Sumber: BPS Prov. Banten

Tabel 1.3
Data UMP PT Samco Farma Kota Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	UMK
2020	Rp. 4.120.000
2021	Rp. 4.262.100
2022	Rp. 4.436.000

Sumber : PT Samco Farma Kota Tangerang

Kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan

pekerjaan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal.

Mengingat peran manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik maupun tidak baik. Hal ini ditambah lagi dengan perkembangan era teknologi yang mengakibatkan karyawan harus bisa beradaptasi.

Mengingat peran manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi (Susanto, 2006 dalam Zainuddin 2020). Aspek penting dari budaya perusahaan adalah upaya yang dilakukan manajemen untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif guna meningkatkan produktivitas karyawan. Dimensi pengetahuan karyawan, yang mencakup aspek teknis, kontekstual, dan interpersonal, beriringan dalam membentuk landasan yang tangguh bagi pencapaian kinerja unggul serta sumbangan yang efektif terhadap tujuan perusahaan (Aslia, 2019 dalam Andrea, 2024)

Budaya Organisasi merupakan ciri khas sebuah organisasi yang diterapkan oleh suatu kelompok dari berbagai latar belakang yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau pluralisme.

Pada PT Samco Farma Kota Tangerang

memiliki budaya organisasi yang diterapkan sebelumnya karyawan samco memiliki rasa inisiatif yang tinggi yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang standar tugas dan setelah melakukan itu merasakan kepuasan dalam dirinya, memiliki budaya tingkat rasa percaya diri sendiri yang tinggi, mampu mengendalikan emosi jika terjadi suatu permasalahan internal dalam perusahaan, memiliki sikap yang tegas dalam pengambilan keputusan.

Setiap perusahaan pastinya memiliki permasalahan pada setiap karyawannya, tak luput dari itu PT Samco Farma juga mengalami permasalahannya pada setiap karyawannya. Budaya Organisasi yang diterapkan secara turun merunun oleh anggota sebelumnya menyebabkan beberapa karyawan baru harus memulai menerapkan kebiasaan-kebiasaan yang dapat membentuk budaya yang sesuai perusahaan, dan tidak sedikit mengalami kesulitan untuk beradaptasi semisal pengendalian emosi yang masih belum stabil dan pengambilan keputusan yang masih terburu-buru tanpa pertimbangan yang secara matang.

Dari permasalahan yang terdapat di PT Samco Farma Kota Tangerang dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi juga berdampak kepada tingkat kehadiran karyawan yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, dan akan sangat berdampak bagi perkembangan perusahaan baik instansi maupun individu itu sendiri. Di bawah ini adalah daftar tabel dari absensi kehadiran karyawan pada PT Samco Farma Kota Tangerang.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan bahwa terdapat indikasi karyawan PT. Samco Farma Kota Tangerang mengalami budaya organisasi yaitu sebagai berikut

Tabel 1.4
Absensi Karyawan PT Samco Farma Kota Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah	Persentase
		Alfa	Izin	Sakit		
2020	80	23	17	12	52	21 %
2021	80	36	44	20	100	30 %
2022	80	55	37	25	117	49 %
Total					269	100 %

Sumber : PT Samco Farma Kota Tangerang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Samco Farma Kota Tangerang yaitu 80 karyawan. Setiap tahunnya selalu ada karyawan yang tidak hadir. Dari data tersebut terlihat bahwa absensi ketidakhadiran yang perlahan naik, artinya

setiap tahun persentase ketidakhadiran mengalami perubahan yang tidak pasti. Hal ini diakibatkan karena karyawan merasa budaya organisasi yang diterapkan merasa sulit untuk diadaptasikan pada perusahaan, sedangkan keutungan yang diterima tidak sesuai dengan budaya organisasi dan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan. Toleransi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sudah menjadi budaya yang mengakar dan menjadi suatu keharusan untuk dilakukan para karyawan di perusahaan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2016), "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Abdullah (2014), "Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif".

Handoko (2016:5), "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan". Menurut Sofyandi (2018: 6), "Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan tranfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif

dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien".

Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu kinerja karyawan menjadi optimal (Siagian, 2018: 25). Pendapat dari (Kumbara, 2018: 45) yang menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku didalam organisasi. (Hari, 2019:4). Sedangkan (Saiful, 2018:34) bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai Bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Menurut (Edy, 2019:1-2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem atau nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumpotions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang saat ini dilakukan secara sukarela (Nugraha & Garin, 2019: 271) sedangkan menurut (Shin & Jeung, 2019 : 1) Turmover intention dapat berdampak negatif terhadap organisasi setelah kehilangan sumber daya manusia yang dapat menyebabkan kerugian untuk organisasi, bila jika seseorang berkinerja tinggi terhadap organisasi yang meninggalkan organisasi, maka dampak negatif dan kerugian perusahaan sangat besar

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas Menurut Imam Ghozali (2017:52) menyatakan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Ghozali (2017:47) “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuisisioner. suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal* (berhubungan dengan sudut tegak lurus). Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* samadengan nol.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:114) “Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain”. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam situasi dimana suatu variabel bebas dihipotesiskan akan mempengaruhi satu variabel terkait (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2017:138). Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka

digunakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel terikat (Y) (Wibowo, 2012: 127).

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2015:231) dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel *independen*.

e. Uji Hepotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
 Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir instrumen	Pearson Correlation (R hitung)	R _{tabel}	Ket
Kompetensi (X1)	Butir 1	0,576	0,228	Valid
	Butir 2	0,492	0,228	Valid
	Butir 3	0,418	0,228	Valid
	Butir 4	0,617	0,228	Valid
	Butir 5	0,748	0,228	Valid
	Butir 6	0,627	0,228	Valid
	Butir 7	0,726	0,228	Valid
	Butir 8	0,687	0,228	Valid
	Butir 9	0,667	0,228	Valid
	Butir 10	0,742	0,228	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Butir 1	0,746	0,228	Valid
	Butir 2	0,606	0,228	Valid
	Butir 3	0,607	0,228	Valid
	Butir 4	0,488	0,228	Valid
	Butir 5	0,606	0,228	Valid
	Butir 6	0,718	0,228	Valid
	Butir 7	0,775	0,228	Valid
	Butir 8	0,218	0,228	Valid
	Butir 9	0,277	0,228	Valid
	Butir 10	0,248	0,228	Valid
Peran Perilaku (Y)	Butir 1	0,318	0,228	Valid
	Butir 2	0,537	0,228	Valid
	Butir 3	0,585	0,228	Valid
	Butir 4	0,743	0,228	Valid
	Butir 5	0,707	0,228	Valid
	Butir 6	0,699	0,228	Valid
	Butir 7	0,747	0,228	Valid
	Butir 8	0,768	0,228	Valid
	Butir 9	0,706	0,228	Valid
	Butir 10	0,672	0,228	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,220, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Kompetensi	0,813	0,600	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,836	0,600	Reliabel
3	Peran Perilaku	0,819	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variable melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

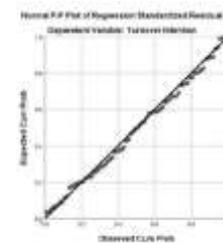
1) Uji Normalitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Uji	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^a	Mean: 0,0000000
	Std. Deviation: 2,96684322
Most Extreme Differences	Absolute: 0,06
	Positive: 0,05
	Negative: -0,040
Test Statistic	0,050
Asymp. Sig. (2-tailed)	100,0 ^b

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan. Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini



Gambar 4.2
 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2, data mengikuti garis distribusi normal, terlihat

dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,911			-4,228	,000		
Kompensasi	,305	,896	,327	3,105	,003	,48	2,18
Budaya Organisasi	,415	,891	,306	4,802	,000	,48	2,18

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari kedua variabel x1 dan x2 didapat nilai tolerance 0,461 > 0,1 dan nilai VIF 2.18 < 10. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tidak terdapat gejala multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,608	,594	3,894	2,098

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai Durbin-Watson sebesar 2,098 yang dimana nilai tersebut berada pada skala interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

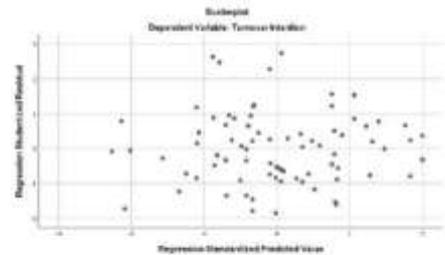
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,328			2,089	,042
Kompensasi	,652	,659	,669	3,731	,004
Budaya Organisasi	-,863	-,835	-,191	-1,348	,255

a. Dependent Variable: ADD_RES1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel kompensasi didapat hasil signifikansi 0,594

> 0,05. Sedangkan, budaya organisasi didapat hasil signifikansi 0,255 > 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot sebagai berikut :



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

5) Uji Regresi

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14,988			4,815	,000
Kompensasi	,652	,659	,669	3,731	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13, hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan persamaan regresi $Y=14,988+0,652X1$. Nilai konstanta 14,988 menunjukkan bahwa tanpa adanya kompensasi ($X1=0$), *turnover intention* memiliki nilai dasar sebesar 14,988, mencerminkan faktor lain yang memengaruhi *turnover intention*. Koefisien regresi sebesar 0,652 menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan

turnover intention, di mana setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,652 satuan. Dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* bersifat linear dan signifikan

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,203	2,193		,000
	Budaya Organisasi	,642	,063	,746	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari budaya organisasi terhadap *turnover intention* yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=16,203+0,642X_2$. Nilai konstanta 16,203 menunjukkan bahwa tanpa adanya budaya organisasi ($X_2=0$), *turnover intention* memiliki nilai dasar sebesar 16,203, yang mencerminkan faktor lain yang memengaruhi *turnover intention*. Koefisien regresi sebesar 0,642 menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan *turnover intention*, di mana setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,642 satuan. Dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan *turnover intention* bersifat linear dan signifikan

Tabel 4. 15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,911	2,422		,000
	Kompensasi	,305	,098	,327	,003
	Budaya Organisasi	,435	,091	,506	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari kompensasi, budaya organisasi terhadap *turnover intention* yaitu $Y=11,911+0,305X_1+0,435X_2$. Nilai konstanta sebesar 11,911 menunjukkan

bahwa jika kompensasi dan budaya organisasi bernilai nol, *turnover intention* diprediksi sebesar 11,911. Koefisien kompensasi sebesar 0,305 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kompensasi akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,305 unit, sedangkan koefisien budaya organisasi sebesar 0,435 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada budaya organisasi akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,435 unit. Dengan nilai signifikansi masing- masing variabel lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan linear terhadap *turnover intention*.

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Turnover Intention (Y)

Correlation			
	Kompensasi	Turnover Intention	
Kompensasi	1	,698 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80
Turnover Intention	Pearson Correlation	,698 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.698, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan skala interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap *turnover intention*

Tabel 4. 17
Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Turnover Intention (Y)

Correlation			
	Budaya Organisasi	Turnover Intention	
Budaya Organisasi	1	,746 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80
Turnover Intention	Pearson Correlation	,746 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.746, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan skala interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya

organisasi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.18
Hasil Uji Korelasi Secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Df	F	Sig.	df	Sig.
1	.778 ^a	.606	.595	3,091	606	33,161	2	—	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.778, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan skala interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi dan budaya organisasi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap *turnover intention*.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.488	.481	3,423

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,488 artinya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 48,8%, sedangkan 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20
Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.556	.531	3,166

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,556 artinya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel *turnover intention* sebesar 55,6%, sedangkan 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.21
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.595	3,091

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,606 yang artinya pengaruh variabel kompensasi, budaya organisasi terhadap variabel *turnover intention* sebesar 60,6%, sedangkan 39,4% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,911	2,825		4,220	.000
	Kompensasi	.301	.098	.327	3,031	.003
	Budaya Organisasi	.431	.095	.506	4,502	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,105 > 1,991)$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

Nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,802 > 1,991)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention*

Tabel 4.23
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1007,992	2	503,996	59,163	.000 ^b
	Residual	691,985	77	8,987		
	Total	1700,977	79			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(59,163 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 <$

0,05). Dengan demikian maka $H_0: \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_a: \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan budaya organisasi

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian di PT Samco Farma, kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hubungan positif dan linear. Nilai R sebesar 0.698 dengan hubungan yang kuat dan pengaruh kompensasi dengan nilai determinasi 48,8%, sedangkan 51,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,105 > 1,991$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,050$
- b. Berdasarkan hasil penelitian di PT Samco Farma, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hubungan positif dan linear. Nilai R sebesar 0.746 dengan hubungan yang kuat dan pengaruh budaya organisasi dengan nilai determinasi 55,6%, sedangkan 44,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,802 > 1,991$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$.
- c. Berdasarkan hasil penelitian di PT Samco Farma, kompensasi, dan budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hubungan positif dan linear. Nilai R sebesar 0.778 menunjukkan adanya hubungan kuat, dan pengaruh dengan nilai determinasi sebesar 60,6% sedangkan 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $59,163 > 3,115$, hal ini juga diperkuat pvalue $< Sig$ 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (1nd ed.). Riau: ZanafaPublishing.
- [2] Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Prenada Media.
- [3] Busro, Muhammad. 2018. —Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. l Penerbit: Prenadameidia Group, Jakarta.
- [4] Djunaedi, N. (2017). Manajemen Kinerja (1st ed.). Deepublish.
- [5] Edy Sutrisno. 2019. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- [7] Fransisca Simamora, 2015, Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan, Jom FEKON, Vol, 2 No.1.
- [8] Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat. Universitas Diponegoro, Semarang. 2013:47-139.
- [9] Handoko T. Hani, 2016, Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [10] Hartono, Bambang. 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [12] Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- [13] Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [14] Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2008. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015). Management. New Jersey: Pearsonhighered.
- [16] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja (Anna (Ed.); 1st ed.). PT. Refika Aditama.
- [17] Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat.

- [18] Singgih Santoso. (2020). "Panduan Lengkap Spss 26". Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- [19] Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik(1ed.). Yogyakarta: Andi.
- [20] Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi. Andi, Yogyakarta
- [21] Sugiyono., 2019. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Alfabeta. Bandung. Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). Strategi Organisasi. Yogyakarta: AmaraBooks.
- [22] Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [23] Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Bening, 5(1), 1-13.
- [24] Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 3(11), 66-90.
- [25] Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial, dan job insecurity terhadap turnover intention pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang.
- [26] Faarooek, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention melalui motivasi pada karyawan generasi milenial. In Forum Ilmiah (Vol. 18, No. 1, pp. 11-25).
- [27] Fauziah, Z., Agung, A. A. P., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. EMAS, 2(1).
- [28] Firdausi, A. R., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Taspen Kcu Bandung: The Effect Of Job Stress On Turnover Intention At Pt Taspen Kcu Bandung. eProceedings of Management, 6(1).
- [29] Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Procuratio, 7(1), 55-66.
- [30] Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Universitas Hasanuddin, Manajemen Fakultas Ekonomi. Makassar: Repository Unhas.
- [31] Hidayat, D. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada PNS Surakarta. Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Psikologi, Surakarta.
- [32] Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 5(1), 5.
- [33] Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. Gagah satria manunggal Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, 4(3), 175- 185.
- [34] Komalasari, E. S., Widiyono, W., & Maulina, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Elang Transportasi Indonesia Di Jakarta. JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 1(2), 38-47.
- [35] Kumbara, Vicky Brama. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 14.37 Wib.
- [36] Lestari, N. N. Y. S. & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. E- Jurnal Manajemen Unud, 7 (6), 3412-3441.