

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*
(Studi Kasus pada Divisi *Human Capital Management & Quality*
Pt Industri Telekomunikasi Indonesia)

Effect of Compensation and Work Environment on Turnover Intention
 (Case Study in the Human Capital Management & Quality Division
 Pt Industri Telekomunikasi Indonesia)

¹Retnowati

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Bandung*
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email: ¹retnowati2403@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the effect of compensation and work environment on turnover intention (a case study in the Human Capital Management & Quality Division of the Indonesian Telecommunications Industry). There are employee complaints related to compensation given by the company, especially on bonuses and incentive pay. Based on the results of research from Nur riqoh Fuaidah et al (2018), it was proven that simultaneous compensation and work environment variables significantly influence turnover intention. This research belongs to quantitative and qualitative methods. The population of this study were employees of the Human Capital Management & Quality Division and the sample taken was 78 people. Data collection techniques using observation, interviews, and questionnaires. Validity and reliability tests were performed on 78 employees. The prerequisite analysis tests include t-tests and f-tests. Data analysis techniques with multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a significant negative effect of the Compensation and Work Environment variables on Turnover Intention. This is evidenced by the calculated F value > F table (6.888 > 3.12), with a significance value <0.005 (0.002 < 0.05). Thus, compensation and work environment simultaneously have a significant effect on Turnover Intention.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Turnover Intention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Divisi *Human Capital Management & Quality* Pt Industri Telekomunikasi Indonesia). Terdapat keluhan karyawan terkait kompensasi yang di berikan perusahaan terutama pada bonus dan upah insentif. Berdasarkan hasil penelitian dari Nur riqoh Fuaidah dkk (2018), terbukti bahwa secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini termasuk kedalam metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Divisi *Human Capital Management & Quality* dan sampel yang di ambil adalah 78 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas di lakukan terhadap 78 karyawan. Uji analisis prasyarat meliputi uji-t dan uji-f. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif signifikan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini di buktikan dengan nilai F hitung > F tabel (6,888 > 3,12), dengan nilai signifikansi <0,005 (0,002<0,05). Dengan demikian, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

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

A. Pendahuluan

PT Industri Telekomunikasi Indonesia atau di singkat dengan PT INTI adalah badan usaha milik negara atau BUMN yang bergerak di bidang Teknologi Informasi dan Telekomunikasi menjadi

Penyelenggara Layanan Informasi Publik. PT INTI sudah berdiri selama 45 tahun dengan di tunjang sumber daya manusia yang setia terhadap perusahaan. Untuk dapat memberikan layanan informasi yang memuaskan di perlukan karyawan yang tetap bertahan

bekerja di perusahaan. Karyawan yang keluar masuk perusahaan akan menjadi masalah bagi perusahaan salah satunya adalah melakukan pelatihan kembali yang akan membutuhkan waktu dan biaya sehingga pemberian pelayanan dapat menjadi kurang maksimal karena di lakukan oleh karyawan baru dan kurang ahli di bidangnya .

Berikut adalah data keluar masuk karyawan PT INTI per akhir tahun dari 2014 sampai 2018.

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan PT INTI Per-akhir Tahun

Tahun	Karyawan masuk	Karyawan Keluar
2014		4
2015	1	2
2016		3
2017		4
2018	2	9

Sumber: PT INTI

Dari data di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar dari PT INTI lebih besar dari pada karyawan yang di rekrut. Keluarnya karyawan terdiri dari berbagai alasan seperti pensiun, habis kontrak, dan atas permintaan sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi adanya *turnover intention* salah satunya adalah kompensasi hal itu di ungkapkan oleh penelitian Taufiqurrohman dkk (2018) bahwa semakin tinggi atau semakin baik dalam pemberian kompensasi yang di berikan maka semakin rendah *turnover* karyawan.

Penulis telah melakukan wawancara kepada beberapa karyawan, karyawan tersebut berpendapat bahwa pemberian insentif atau *pay of performance* masih belum di implementasikan. Selain itu pemberian kompensasi tidak hanya berdasarkan SK saja namun tingkat kedisiplinan, perlu adanya penilaian dan tidak di pikul rata. Karyawan menginginkan perusahaan melakukan *brainstorming* ke perusahaan lain sehingga ada

perbandingan. Beberapa karyawan berharap sistem kompensasi di perbaiki lebih baik lagi terutama pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan, serta di lihat dari pengetahuan karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Dari hasil penelitian yang telah di lakukan oleh Nur riqoh Fuaidah dkk (2018) pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Seperti pengamatan yang telah di lakukan oleh penulis dan pra-survey yang telah di lakukan bahwa untuk lingkungan fisik karyawan PT INTI sudah mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan maupun sesama rekan kerja, karyawan merasa suasana kerja kondusif dan kekeluargaan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT INTI baik secara parsial maupun simultan.

B. Landasan Teori

Kompensasi

Hasibuan Malayu (2012:86), mendefinisikan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) dalam Tira (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Turnover Intention

Mobley (2011:150), mendefinisikan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Menurut Handoko (1995) dalam Muhammad khaidir dan Tinik Sugiati (2016) adalah mempertahankan karyawan yang ada sekarang, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam perusahaan. Meskipun kompensasi adalah bukan satu-satunya faktor pengikat bagi para pegawai untuk tetap bertahan dalam perusahaan, tetap tidak dapat di pungkiri, jika jumlah kompensasi yang di terima karyawan di perusahaan lebih rendah dari imbalan yang di terima oleh rekan-rekannya yang melakukan tugas sejenis di perusahaan lain dan karyawan yang bersangkutan memiliki pengetahuan atau ketrampilan tertentu yang sama, berarti suatu sistem kompensasi perusahaan harus memperhitungkan kompensasi atau imbalan yang berlaku di perusahaan-perusahaan lain berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan ketrampilan sejenis.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Mobley (2002) Apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman maka akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik atau menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga dapat menghilangkan keinginan pindah kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tergantung dari lingkungan kerja di perusahaan. Apabila lingkungan kerja yang baik maka tingkat *turnover intention* rendah.

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Dari hasil penelitian Ridwan Suryo Pranowo (2016), terbukti bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap *turnover intention*. Apabila kompensasi yang di berikan baik maka sedikit kemungkinan karyawan untuk memiliki niat keluar atau meninggalkan perusahaan. Kemudian apabila lingkungan kerja yang di rasakan karyawan aman serta nyaman maka sedikit kemungkinan pula karyawan akan berhenti bekerja.

Hipotesis

H_1 = Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H_3 = Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*

Metode Penelitian

Lingkup Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada karyawan divisi *Human Capital Management & Quality*) yang beralamat di jalan Mochamad Toha No. 77 Bandung.

Populasi dan Sampel

Total jumlah populasi pada divisi *Human Capital & Management* di PT INTI adalah 97 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik simple random sampling karena memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk di jadikan sampel.

Penentuan jumlah sampelnya yaitu menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 5% atau 0,05

Berdasarkan rumus tersebut dengan menggunakan taraf kesalahan 5% , di dapat hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{97}{1 + 97(0.05)^2} = 78$$

Sehingga dari populasi yang berjumlah 97 orang yang dapat di ambil sampel dengan taraf kesalahan 5% adalah 78 orang.

Teknik Pengumpulan Data

A. Data Primer

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung

terhadap subjek/objek dan fenomena yang diteliti.

2. Wawancara, Penulis melakukan wawancara dengan cara temu muka langsung dari muka ke muka. Wawancara yang di gunakan adalah wawancara terbuka, wawancara terbuka adalah wawancara yang jawabannya terserah kepada karyawan yang di wawancarai yang di anggapnya tepat dan sesuai dengan menggunakan bahasanya sendiri.
3. Kuesioner, dalam penelitian ini kuesioner di berikan pada 78 karyawan di divisi *Human Capital Management & Quality* dengan mengajukan pertanyaan mengenai 3 variabel yaitu, kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

B. Data Sekunder

Dalam penelitian ini penulis memperoleh beberapa informasi dan pengetahuan yang dapat di jadikan pegangan dalam penelitian, yaitu dengan cara study kepustakaan untuk mempelajari, meneliti, mengkaji, dan menelaah literatur-literatur berupa buku, jurnal hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh bahan-bahan yang akan di jadikan landasan teori.

C. Hasil Peniltian dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,394 ^a	,155	,133	7,14076

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS statistic versi 22, 2019

Berdasarkan tabel hasil olah data dengan bantuan SPSS Statistic 22 dapat di simpulkan beberapa hal dengan melihat R dan R square. Nilai R menunjukkan angka 0,394. Angka 0,394 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap variabel *Turnover Intention* adalah rendah. Nilai R Square (R^2) menunjukkan angka 0,155 atau 15,5% yang menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* dapat di pengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja pada divisi *Human capital management & Quality* PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Sedangkan sisanya, 84,5 % di jelaskan oleh faktor-faktor di luar variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja. Perolehan R sebesar 0,394 dan perolehan R square 15,5% adalah rendah karena hasil perolehan di dapatkan kurang dari 50% yang artinya kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap *turnover intention* pada divisi human capital management & quality, penulis mengamati bahwa perolehan yang pengaruh yang kecil kemungkinan terjadi karena variabel lingkungan kerja yang baik dan walaupun tingkat *turnover intention* pada divisi human capital management & quality adalah tinggi namun tetap sebagian karyawan memilih tidak mempunyai niat keluar atau meninggalkan perusahaan. Sebagian karyawan enggan memilih keluar atau meninggalkan perusahaan di karenakan tingkat kesulitan mendapatkan pekerjaan saat ini, selain itu PT INTI termasuk perusahaan BUMN, dan alasan lain karena letak geografis PT INTI, maksudnya adalah sebagian besar karyawan perusahaan adalah penduduk domisili dari kota Bandung sehingga jarak tempuh dari rumah ke perusahaan tidak terlalu jauh dan

karyawan tetap dekat dengan keluarga.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43,161	5,217		8,274	,000
Kompensasi (X1)	-,366	,117	-,408	-3,121	,003
Lingkungan kerja (X2)	-,309	,089	-,451	-3,452	,001

a. Dependent Variable: Turnover intention (Y)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS statistic versi 22, Juni 2019

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS Statistic 22 dapat di susun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 43,161 - 0,366X_1 - 0,309X_2 + e$$

Dari persamaan regresi dapat di interpretasikan beberapa hal antara lain, sebagai berikut :

1. Nilai Constant persamaan di atas sebesar 43,161. Angka tersebut menunjukkan tingkat *Turnover Intention* bila tingkat Kompensasi dan Lingkungan kerja di abaikan.
2. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar -0,366. Artinya, jika variabel yang lain di anggap tetap, maka peningkatan satu tingkat Kompensasi akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* sebesar -0,366.
3. Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar -0,309. Artinya, jika variabel yang lain di anggap tetap, maka peningkatan satu tingkat Lingkungan kerja akan menurunkan tingkat *turnover Intention* sebesar -0,309.

Uji T

Hipotesis

Kompensasi
 $H_0: \beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari frekuensi Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

$H_a: \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan dari frekuensi Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Lingkungan kerja

$H_0: \beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari frekuensi Lingkungan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

$H_a: \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dari frekuensi Lingkungan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil output dengan bantuan SPSS Statistic 22 di atas, di ketahui bahwa nilai uji-t variabel Kompensasi di dapat $-3,121 > 1,992$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti adanya pengaruh negatif antara variabel Kompensasi dengan variabel *Turnover intention*. Hal ini bahwa indikator pada variabel Kompensasi menjadi faktor yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi *Human capital managemen & quality* PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Dari hasil tersebut dapat di artikan bahwa semakin besar kompensasi yang di berikan kepada karyawan semakin kecil pula keinginan berpindah karyawan atau *Turnover Intention* nya.

Selanjutnya untuk variabel Lingkungan kerja di dapat hasil t-hitug $< t$ tabel karena $-3,452 < 1,992$, sehingga H_0 di terima dan H_a ditolak. Artinya H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti adanya pengaruh negatif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel *Turnover intention*. Hal ini bahwa indikator pada variabel lingkungan

kerja menjadi faktor yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi *Human capital managemen & quality* PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Dari hasil tersebut dapat di artikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah pula tingkat keinginan berpindah karyawan atau *Turnover Intention* nya.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	702,479	2	351,240	6,888	,002 ^b
Residual	3824,281	75	50,990		
Total	4526,760	77			

a. Dependent Variable: Turnover intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS statistic versi 22, Juni 2019

Berdasarkan hasil output bantuan SPSS Statistic 22 di atas, dapat di ketahui bahwa nilai uji-f variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja di dapat sebesar 6,888. Dengan demikian Fhitung $>$ Ftabel karena $6,888 > 3,12$. Dari uji Anova di atas, di dapatkan Fhitung 4,987 dengan p-value (sig) =0,002. Karena p-value $<$ 5%, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dari hasil tersebut dapat di artikan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat di nyatakan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi *Human capital managemen & quality* PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa varaibel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima. Itu artinya apabila

kompensasi baik dalam suatu perusahaan maka tingkat *turnover intention* nya akan rendah dan apabila lingkungan kerja di rasa nyaman dan aman oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* nya akan rendah pula. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor *terjadi turnover intention* salah satunya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

D. 5

1. Kompensasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention (Y), bahwa uji-t di peroleh hasil sebesar -3,121. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $-3,121 > 1,992$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, apabila Kompensasi perusahaan baik maka tingkat *Turnover Intention* di perusahaan terutama di *Human Capital Management & Quality* rendah.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), bahwa uji-t variabel di dapat sebesar -3,452 . Dengan demikian $T_{hitung} < T_{tabel}$ karena $-3,452 < 1,992$, Sehingga H_a di terima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, karyawan di divisi *human capital management & quality* apabila lingkungan kerjanya baik maka *tingkat turnover intention* nya rendah.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) di

ketahui nilai uji-f di peroleh hasil 6,888. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $6,888 > 3,12$. Dari uji Anova di atas, didapatkan F_{hitung} dengan p-value (sig) = 0,002. Karena p-value (sig) < 5% maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat di nyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi *human capital management & quality* PT Industri Telekomunikasi Indonesia.

E. Saran

1. Perusahaan dapat melakukan brainstorming kepada perusahaan lain untuk membandingkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki ketrampilan, keahlian dan pengetahuan yang sejenis, artinya perusahaan memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan atas dasar ketrampilan dan pengetahuan yang dimilikinya dalam bidang tertentu.
2. Penilaian dalam kompensasi atas kedisiplinan. Sehingga hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk disiplin dalam bekerja, dapat mengurangi tingkat absensi karyawan, karena pada dasarnya karyawan menginginkan kedisiplinan dalam bekerja dapat menjadi suatu penilaian dalam memberikan kompensasi.
3. *Tingkat Turnover Intention* pada divisi *human capital management & quality* cukup tinggi, artinya masih ada sebagian karyawan yang meminginkan untuk keluar.

Berdasarkan hal tersebut perusahaan dapat membuat atau membuka pengaduan atau keluhan kesah karyawan atas kebijakan dan masalah pekerjaan lainnya kepada perusahaan, sehingga karyawan dapat mengevaluasi atas kebijakan atau mencari dan mendapatkan solusi untuk permasalahan karyawan atas pekerjaannya. Dari hal tersebut karyawan akan mendapatkan solusi dan pemecahan masalah agar tidak terjadi keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 60

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Rahmatia, Tira. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada PT. Inti Bumi Perkasa (Ibp)*. Universitas Pasundan. Bandung
- Khaidir, Muhammad. Tinik Sugiati. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Universitas Lambung Mangkurat.
- Pranowo, R S . (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv. Sukses Sejati Computama)*. *Jurnal Profita* Edisi 4 Tahun 2016
- Nur riqoh., Bambang., & Edlyn. (2018). *Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi pada*