

Kompensasi dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Samarinda

Syakila Putri Amanda¹, Netty Dyan Prastika².

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

E-mail: ¹college.syakilaputri@gmail.com (CA)

²Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Abstrak: Saat ini, karyawan generasi milenial memainkan peran kunci dalam kekuatan kerja. Generasi milenial dikenal sebagai kelompok yang cenderung mencari pekerjaan yang memberikan nilai tambah bukan hanya dari segi gaji, tetapi juga dari segi fleksibilitas, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier. Dengan karakteristik yang mereka miliki, tidak jarang generasi milenial sering memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila kebutuhannya tidak terpenuhi. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat *turnover* pada karyawan generasi milenial yang dipicu oleh berbagai faktor, salah satunya kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan generasi milenial di Kota Samarinda yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan menggunakan skala intensi *turnover* dan skala kompensasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai r hitung = $-0.859 > r$ tabel = 0.113 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang artinya terdapat hubungan kompensasi dengan intensi *turnover* dengan arah negatif. Artinya, semakin rendah kompensasi yang diterima maka semakin tinggi intensi *turnover* yang terjadi. Begitu sebaliknya, semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin rendah intensi *turnover* yang terjadi. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan edukasi pada perusahaan terkait penyesuaian yang tepat dalam pemberian kompensasi agar dapat membantu mengurangi intensi *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan generasi milenial.

Katakunci: Intensi *Turnover*; Kompensasi; Karyawan Generasi Milenial

Sitasi: Amanda, S. P., & Prastika, N. D. (2025). Kompensasi dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Samarinda. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 4(6), 446–461. <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v4i6.570>

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di Indonesia, penting bagi setiap perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik guna mempertahankan posisinya di pasar (Tampubolon, 2016). SDM menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dan merupakan investasi strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang (Suyanto, 2023). Kehadiran generasi milenial dalam dunia kerja menambah kompleksitas pengelolaan SDM, karena mereka memiliki karakteristik unik seperti mencari makna dalam pekerjaan dan mengutamakan keseimbangan kerja-kehidupan (Ong & Mahazan, 2020). Strategi pengelolaan SDM

perlu disesuaikan untuk memenuhi harapan generasi milenial, termasuk pembekalan dengan program pengembangan, promosi kesejahteraan, dan fasilitas fleksibilitas kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Rezky dkk., 2019).

Generasi milenial cenderung menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi daripada sekedar kompensasi finansial, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Putro dkk. (2020) dan survei Angelia (2022) yang menemukan bahwa 39% dari mereka mengutamakan *work-life balance*. Mereka memilih stabilitas dan kenyamanan dalam hubungan kerja-kehidupan, memerhatikan program kesejahteraan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karir yang jelas. Jika tidak menemukan hal-hal tersebut di tempat kerja saat ini, mereka cenderung mencari kesempatan di tempat lain. Ini menyoroti pentingnya pengoptimalan sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan perkembangan karyawan (Putro dkk., 2020; Waworuntu dkk., 2022).

Hasil survei yang dilakukan oleh Zamisyak (2024) mengindikasikan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam menyebabkan pergantian karyawan pada generasi milenial. Umumnya, karyawan memilih bergabung dengan perusahaan dengan harapan untuk memajukan karir mereka di masa depan. Kekurangan komunikasi yang jelas mengenai pengembangan peluang karir dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya dapat membuat karyawan merasa diabaikan, mendorong mereka untuk mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan ruang bagi pertumbuhan mereka.

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi atau *turnover*, dapat menjadi bentuk dari niat untuk berpindah kerja dan menjadi masalah serius bagi perusahaan, terutama jika yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan dengan keterampilan dan pengalaman yang tinggi atau bahkan memegang posisi kunci. Hal ini berpotensi mengganggu efektivitas dan kontinuitas operasional perusahaan (Faaroek, 2021).

Turnover merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, dengan harapan mendapatkan peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Munculnya perusahaan baru mendorong karyawan untuk mencari opsi baru dengan kompensasi yang lebih sesuai. Sistem kontrak juga membuat karyawan waspada terhadap kemungkinan PHK (Pane & Oktariani, 2023). Survei Deloitte Millennial (2018) pada 2016 menemukan bahwa sebesar 66% generasi milenial merencanakan untuk meninggalkan perusahaan, dan pada 2018, angka ini diprediksi meningkat menjadi 71% pada tahun 2020. Ini mencerminkan peningkatan yang signifikan dalam perilaku *turnover* di kalangan generasi milenial (Refachlis dkk., 2022).

Turnover merupakan hal umum dalam perusahaan, tetapi dapat menjadi masalah serius jika tingkatnya terlalu tinggi. Dampak dari *turnover* meliputi berbagai aspek operasional seperti produktivitas, daya saing di pasar, dan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru (Worxspace, 2022). Intensi *turnover* juga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas karyawan, serta mengakibatkan kerugian biaya

dan waktu bagi perusahaan. Meskipun upaya perekrutan dilakukan dengan serius, tidak ada jaminan bahwa karyawan baru akan memiliki kemampuan yang setara dengan yang keluar, sehingga dapat mengurangi produktivitas dan keuntungan bisnis perusahaan (Widyawati dkk., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaefer (dalam Putro dkk., 2020) yang menyatakan bahwa karyawan generasi milenial cenderung memiliki intensi *turnover* yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pemenuhan kebutuhan di tempat kerja, kompensasi yang tidak memuaskan, lingkungan kerja yang tidak ramah, dan kurangnya bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya dapat menjadi pemicu utama bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan kondisi di atas, peneliti perlu melakukan wawancara untuk mengetahui lebih dalam mengenai intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek ES dan MAW pada tanggal 4 April 2023 melalui aplikasi WhatsApp, ditemukan bahwa intensi *turnover* karyawan generasi milenial disebabkan oleh beberapa faktor. Subjek ES menyoroti ketidakpuasan terhadap kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusinya, serta merasa terisolasi dan minimnya dukungan dari rekan kerja. Sementara subjek MAW menyatakan ketidakpuasan terhadap tunjangan yang diberikan oleh perusahaan bersama dengan kurangnya peluang pengembangan karir dan atmosfer kerja yang kurang inklusif.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa terdapat kesamaan dalam alasan intensi *turnover* yang diungkapkan oleh kedua subjek, yaitu terkait dengan kompensasi. Hal ini menunjukkan adanya potensi bahwa karyawan generasi milenial di Kota Samarinda mengalami penerimaan kompensasi yang rendah. Yudhistira (2016) menegaskan bahwa kompensasi yang sesuai adalah kunci kepuasan karyawan terhadap kontribusi dan tanggung jawab mereka. Temuan Suyono dkk. (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan kompensasi rendah cenderung mencari peluang di luar perusahaan untuk meningkatkan fleksibilitas karir dan mendapatkan imbalan yang sepadan. Faktor kompensasi juga dipertimbangkan oleh Putro dkk. (2020) sebagai salah satu pemicu keinginan untuk berpindah pekerjaan. Kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas hasil kerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan, termasuk gaji, tunjangan, dan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa uang maupun bukan (Manik, 2016a; Yelfira & Soeling, 2021).

Pemberian kompensasi yang sesuai sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi dan tanggung jawab yang mereka laksanakan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Sandy (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang signifikan dalam memengaruhi intensi *turnover* di perusahaan. Saat karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mereka dan mendapat fasilitas serta bonus yang memuaskan, intensi *turnover* mereka cenderung rendah (Metariani & Heryanda, 2022).

Berdasarkan kondisi di atas, peneliti perlu melakukan wawancara untuk mengetahui lebih dalam mengenai kompensasi pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda, yaitu subjek ES dan subjek MAW. Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek ES, terungkap bahwa subjek merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima di tempat kerjanya saat ini, Ketidakpuasan ini membuat subjek mempertimbangkan opsi untuk berhenti dari posisinya saat ini, terutama karena perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan yang memuaskan. Sementara itu, wawancara dengan subjek MAW mengindikasikan bahwa subjek menganggap kompensasi penting, namun kenyataannya subjek merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima karena tidak sesuai dengan harapannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor krusial dalam memengaruhi kepuasan dan keinginan karyawan untuk bertahan di suatu pekerjaan.

Hasil penelitian dan pandangan para pakar menegaskan bahwa keseimbangan antara kontribusi karyawan dan kompensasi yang diterima merupakan faktor penting dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan di pekerjaannya. Karyawan akan merasa dihargai ketika kontribusi mereka diimbangi dengan kompensasi yang sepadan, hal ini menjadikan keinginan mereka untuk berhenti atau mencari pekerjaan lain semakin rendah (Yelfira & Soeling, 2021; Yulandri & Onsardi, 2020). Penelitian oleh Silaban dan Syah (2018) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan intensi *turnover*, di mana kompensasi yang lebih tinggi berkontribusi pada intensi *turnover* yang lebih rendah. Temuan serupa juga terungkap dalam penelitian oleh Ariyanti dan Suartina (2021) yang menegaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*, di mana tingkat kompensasi yang lebih rendah cenderung meningkatkan intensi *turnover* karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek kompensasi agar dapat meminimalkan intensi *turnover* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Terdapat dua penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Pertama, Suyono dkk. (2018) meneliti hubungan antara kompensasi dan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada tenaga perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe C Kota Batam. Penelitian ini sejalan dengan fokus penelitian akan tetapi menggunakan subjek penelitian yang berbeda, yaitu tenaga perawat, sementara penelitian yang hendak dilakukan memusatkan perhatian pada karyawan generasi milenial. Kedua, Kusumawati dkk. (2021) meneliti keterikatan kerja dan tingkat intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial dan Z. Meskipun subjek penelitian dan variabel tergantung serupa dengan penelitian yang hendak dilakukan, penelitian terdahulu ini menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian yang hendak dilakukan akan memerhatikan hubungan kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengeksplorasi variabel tergantung, yaitu intensi *turnover* dengan fokus pada karyawan generasi milenial yang memutuskan berpindah kerja secara sukarela karena ketidaksesuaian kompensasi yang mereka terima. Penelitian ini penting dilakukan untuk mendapatkan

pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan generasi milenial untuk berhenti dari suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, diketahui bahwa intensi *turnover* pada karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka terima.

Latar belakang masalah tersebut menggambarkan adanya fenomena intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda, di mana terdapat ketidaksesuaian antara pemberian kompensasi dengan kontribusi yang mereka berikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Kompensasi dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Samarinda".

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif dengan variabel terikat, yaitu intensi *turnover* dan variabel bebas, yaitu kompensasi. Adapun yang dimaksud dengan metode kuantitatif ialah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data dan akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjawab hipotesis penelitian lewat populasi hasil data sampel (Suharsimi, 2019).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 300 karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi bagian dari sampel. Kemudian, untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, di mana pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Telah berpindah kerja lebih dari satu kali
Subjek yang berpindah kerja lebih dari satu kali memiliki pengalaman kerja yang luas dan beragam sehingga memungkinkan untuk membandingkan dan memperjelas faktor-faktor yang memengaruhi intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial (LM, 2017).
- b. Telah memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun
Subjek yang memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang lingkungan kerja, dinamika organisasi, dan dampak kompensasi terhadap intensi untuk bertahan atau berpindah pekerjaan (Solikha & Rojuaniah, 2023).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala tipe *likert*. Alat ukur terdiri dari dua skala, yaitu skala intensi *turnover* dan skala kompensasi. Validasi alat ukur penelitian dilakukan dengan teknik uji coba (*try out*) kepada 40 karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Teknik uji coba (*try out*) diartikan oleh Sugiyono (2017) sebagai tahap percobaan atau simulasi yang dilakukan oleh peneliti sebelum pelaksanaan penelitian sesungguhnya.

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik uji coba memiliki kelebihan dalam mendeteksi dan memperbaiki potensi masalah pada instrumen sebelum digunakan

pada sampel sebenarnya. Dengan mengidentifikasi kelemahan atau ketidakjelasan instrumen, peneliti dapat melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan validitas, reliabilitas, dan kesesuaian instrumen dengan karakteristik responden.

Adapun hasil dari uji coba (*try out*) pada kedua skala penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pada skala intensi *turnover*, tidak terdapat aitem gugur dari 12 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.888.
- b. Pada skala kompensasi, tidak terdapat aitem gugur dari 12 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.843.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan serta kekuatan hubungan antara variabel bebas kompensasi dengan variabel tergantung intensi *turnover*. Sebelum dilakukan uji analisis hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan uji deskriptif dan uji asumsi. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 26.0 for Windows.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. *Mean* empirik dan *mean* hipotetik diperoleh dari respon sampel melalui dua skala penelitian, yaitu skala intensi *turnover* dan skala kompensasi.

Tabel 1. *Mean* Empirik dan *Mean* Hipotetik

Variabel	<i>Mean</i> Empirik	<i>Mean</i> Hipotetik	Status
Intensi <i>Turnover</i>	30.97	4.419	Tinggi
Kompensasi	29.66	3.965	Rendah

Melalui tabel 1 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala intensi *turnover* yang telah terisi diperoleh *mean* empirik = 30.97 lebih besar dari *mean* hipotetik = 30 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini berada pada tingkat intensi *turnover* tinggi.

Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kompensasi yang telah terisi diperoleh *mean* empirik = 29.66 lebih besar dari *mean* hipotetik = 3.965 dengan status rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini berada pada tingkat kompensasi rendah.

Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut dalam uji hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji asumsi data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi dengan teoritik. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai sebesar 0.05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran data normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran data tidak normal (Ningsih & Dukalang, 2019).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	0.050	0.063	Normal
Kompensasi	0.048	0.098	Normal

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yaitu intensi *turnover* dan kompensasi memiliki sebaran data normal karena memiliki nilai $p > 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka analisis data dalam penelitian ini dapat dilakukan secara parametrik karena syarat uji asumsi normalitas sebaran data penelitian terpenuhi. Analisis data secara parametrik dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*.

2. Uji Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independent tertentu (Santoso, 2020). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Gunawan, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F hit	F tab	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i> - Kompensasi	0.453	3.87	0.983	Linear

Berdasarkan tabel 3 di atas, didapatkan hasil bahwa antara variabel intensi *turnover* – kompensasi memiliki hubungan yang linear (F hitung $< F$ tabel dan $p > 0.05$). Berdasarkan penjabaran tersebut, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan analisis parametrik dengan menggunakan uji korelasi *product moment*.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	r Hitung	r Tabel	p
Kompensasi – Intensi <i>Turnover</i>	-0.859	0.113	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui nilai r hitung = -0.859 > r tabel = 0.113 dan nilai $p = 0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda memiliki hubungan dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang didapat maka semakin rendah intensi *turnover* yang dialami, begitupun sebaliknya. Kemudian hasil uji korelasi parsial dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Aspek *Thinking of Quitting* (Y_1)

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Gaji dan Upah (X_1)	-0.097	0.113	0.093	Tidak Berkorelasi
Insentif (X_2)	-0.011	0.113	0.856	Tidak Berkorelasi
Tunjangan (X_3)	0.218	0.113	0.000	Berkorelasi

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa aspek tunjangan (X_3) dengan aspek *thinking of quitting* (Y_1) menghasilkan nilai r hitung = 0.218 > r tabel = 0.113 dan nilai $p = 0.000 < 0.05$ yang artinya memiliki korelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Aspek *Intention to Search for Alternatives* (Y_2)

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Gaji dan Upah (X_1)	0.024	0.113	0.680	Tidak Berkorelasi
Insentif (X_2)	-0.062	0.113	0.287	Tidak Berkorelasi
Tunjangan (X_3)	-0.113	0.113	0.050	Berkorelasi

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa aspek tunjangan (X_3) dengan aspek *attention to search for alternatives* (Y_2) menghasilkan nilai r hitung = -0.113 > r tabel = 0.113 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang artinya memiliki korelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Aspek *Intention to Quit* (Y_3)

Aspek	r Hitung	r Tabel	p	Keterangan
Gaji dan Upah (X_1)	0.020	0.113	0.736	Tidak Berkorelasi
Insentif (X_2)	0.072	0.113	0.213	Tidak Berkorelasi
Tunjangan (X_3)	--0.110	0.113	0.057	Tidak Berkorelasi

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa aspek gaji dan upah (X_1), aspek insentif (X_2), serta aspek tunjangan (X_3) tidak memiliki hubungan dengan aspek *intention to quit* (Y_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan negatif yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Artinya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi intensi *turnover* yang terjadi. Sebaliknya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari beberapa penelitian yang mendukung bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi intensi *turnover* karyawan (Sandy, 2019; Saputra & Suwandana, 2021). Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Sinaga dkk. (2022) yang menyoroti bahwa kompensasi yang tidak sesuai seringkali memicu intensi *turnover*. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Amir dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh pada intensi *turnover* seseorang.

Penelitian-penelitian terdahulu menegaskan bahwa kompensasi berperan dalam memengaruhi intensi *turnover* karyawan. Kesesuaian kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama, sementara ketidaksesuaian kompensasi dapat menyebabkan keinginan untuk mencari peluang baru (Astuti & Dewi, 2022; Suyono dkk., 2018). Faktor intensi *turnover* tersebut sesuai dengan temuan hasil penelitian ini yang mengungkap adanya hubungan antara kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.

Hasil uji deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial berada pada tingkat intensi *turnover* yang tinggi dan tingkat kompensasi yang rendah. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Nugroho dan Darmawati (2018) yang mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan tingkat intensi *turnover* yang disebabkan oleh minimnya kompensasi yang diterima para karyawan sehingga terjadi peningkatan intensi *turnover*. Dilanjutkan dengan penelitian oleh Rijasawitri dan Suana (2020) yang menyatakan bahwa tingginya intensi *turnover* disebabkan oleh

berbagai faktor, salah satunya gaji. Karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang mereka peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja.

Generasi milenial sering diidentifikasi dengan perbedaan yang signifikan dari generasi sebelumnya, terutama dalam pandangan dunia dan nilai-nilai mereka yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan akses yang meluas terhadap informasi. Mereka cenderung mengutamakan fasilitas dalam bekerja, menekankan pentingnya *work-life balance*, fleksibilitas, dan kesejahteraan holistik. Mereka mencari lingkungan kerja inklusif yang memberikan pengakuan atas kontribusi mereka dan kesempatan untuk berkembang secara profesional dan pribadi.

Namun, temuan survei yang dilakukan oleh Angelia (2022) bertentangan dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam memengaruhi intensi *turnover* karyawan, terutama karena hubungannya dengan apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang sepadan dengan kontribusinya, keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari kesempatan lain cenderung berkurang (Yelfira & Soeling, 2021; Yulandri & Onsardi, 2020).

Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Mayliza (2019) yang menyatakan bahwa rendahnya tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mengakibatkan penurunan motivasi yang pada akhirnya dapat memicu intensi *turnover* seseorang. Diperkuat oleh pendapat subjek penelitian berinisial ES yang mengaku bahwa subjek merasa tidak termotivasi untuk bekerja karena rendahnya gaji yang diterima. Subjek juga menjelaskan bahwa minimnya gaji yang diterima membuat subjek merasa tidak dihargai hingga muncul intensi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Pernyataan subjek ES sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nentang dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Hal ini berarti bahwa memberikan gaji, insentif, dan tunjangan yang memadai dapat secara signifikan memengaruhi tingkat motivasi karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, karena hal ini adalah hal yang diharapkan oleh karyawan sebagai imbalan atas hasil kerja mereka. Kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang rendah membuat karyawan merasa tidak termotivasi dan tidak dihargai hingga muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Munculnya intensi untuk berpindah pekerjaan membuat karyawan merasa semakin asing dengan perusahaan sehingga kinerja yang dijalani cenderung dilakukan dengan semangat yang minim (Astuti & Dewi, 2022). Hal ini juga berarti bahwa dengan tidak adanya intensi untuk berpindah pekerjaan dapat membuat karyawan mencapai target dari pekerjaan tersebut. Didukung oleh teori Prawitasari (2016) yang menjelaskan bahwa persyaratan utama keberhasilan mencapai target pekerjaan adalah tidak adanya intensi *turnover* pada karyawan. Karyawan juga dapat mencapai target

pekerjaan apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai. Hal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Halim dan Antolis (2021) bahwa intensi *turnover* berkaitan dengan kesesuaian pemberian kompensasi sebagai tanda balas jasa karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa aspek *thinking of quitting* memiliki hubungan positif dengan aspek tunjangan, yang menunjukkan bahwa tunjangan memiliki pengaruh terhadap kecenderungan untuk berpikir berhenti dari pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh Manik (2016) bahwa aspek tunjangan diartikan sebagai pembayaran tidak langsung dan penyediaan fasilitas bagi karyawan, seperti asuransi jiwa dan fasilitas lainnya yang dapat mengurangi intensi untuk berpindah pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Suyono dkk. (2018) juga menegaskan bahwa keinginan untuk keluar dari pekerjaan dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian tunjangan yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan yang sesuai sebagai upaya untuk meminimalkan intensi *turnover* karyawan.

Tunjangan yang diterima oleh karyawan memiliki korelasi dengan keinginan mereka untuk tetap atau keluar dari lingkungan kerja. Mobley (dalam Halimah dkk., 2016) menjelaskan konsep "*thinking of quitting*" sebagai sikap individu yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan atau tetap bertahan. Penelitian oleh Suyono dkk. (2018) juga menunjukkan bahwa keinginan untuk berhenti dari pekerjaan seringkali dipengaruhi oleh ketidaksesuaian tunjangan yang diterima oleh karyawan. Distribusi subjek penelitian berdasarkan usia menunjukkan bahwa 61.3% subjek usia 27 – 32 tahun memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan karena ketidaksesuaian tunjangan dengan harapan mereka. Temuan ini menyoroti pentingnya tunjangan bagi individu dewasa awal dalam menangani tugas-tugas perkembangan yang kompleks. Tunjangan memainkan peran kunci dalam membangun kemandirian ekonomi, perencanaan karir, memperluas jaringan sosial, dan mendukung pengelolaan keuangan pribadi. Namun, jika tunjangan yang ditawarkan tidak memenuhi harapan atau kebutuhan individu, ini dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru (Suryani & Heryana, 2019).

Hasil uji hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa aspek *intention to search for alternatives* memiliki hubungan negatif dengan aspek tunjangan, menandakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap sikap karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan. Mobley (dalam Halimah dkk., 2016) menjelaskan bahwa aspek *intention to search for alternatives* merujuk pada keinginan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di tempat baru. Dengan hasil demikian, tunjangan yang memadai dapat mengurangi kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Pengertian *intention to search for alternatives* ini berkaitan dengan aspek tunjangan, di mana menurut Manik (2016) aspek ini diartikan sebagai pembayaran tidak langsung dan penyediaan fasilitas yang memadai bagi karyawan. Dengan adanya karyawan yang memiliki intensi untuk mencari pekerjaan lain menunjukkan adanya ketidaksesuaian tunjangan yang diterima. Dikuatkan oleh pendapat subjek penelitian berinisial MAW yang menyatakan bahwa ketika didapati adanya pemberian tunjangan yang tidak sesuai atau fasilitas yang kurang memadai, subjek merasa ingin mencari

pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Widayati dan Yunia (2017) yang menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain disebabkan oleh ketidaksesuaian tunjangan atau fasilitas yang diberikan. Situasi ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dan mendorong mereka untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain yang memberikan penghargaan yang lebih besar terhadap upaya mereka.

Distribusi subjek berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 51.7% subjek dengan gelar S1 memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ketidaksesuaian tunjangan yang mereka terima, menyoroti perlunya penyesuaian tunjangan dengan tingkat pendidikan untuk merancang retensi yang efektif. Pendidikan terakhir juga erat kaitannya dengan pengembangan karir, karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi membuka peluang yang lebih luas dalam karir seseorang, memberikan akses lebih besar terhadap pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi tertentu, dan mendukung kemajuan karir melalui promosi atau pelatihan lanjutan. Dengan demikian, pendidikan terakhir memainkan peran kunci dalam membentuk jalur karir dan mendukung pengembangan karir seseorang (Dewi dkk., 2020; Wiryawan & Rahmawati, 2020).

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat aspek-aspek dalam variabel bebas yaitu kompensasi yang memiliki hubungan dengan aspek-aspek dalam variabel tergantung yaitu intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Aspek-aspek ini adalah *thinking of quitting* dan *intention to search for alternatives* dengan tunjangan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, karyawan generasi milenial diharapkan dapat mengklarifikasi kebijakan tunjangan perusahaan, membandingkan nilai tunjangan dengan manfaat lainnya, berkomunikasi dengan HR untuk menyampaikan kebutuhan, mengevaluasi nilai jangka panjang, dan mempertimbangkan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi. Sedangkan, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel pendukung lainnya, seperti karakteristik individu atau komitmen organisasional yang berkaitan dengan sebab munculnya intensi *turnover* agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi intensi *turnover* pada karyawan milenial.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah kesulitan dalam mencari responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, hal ini dikarenakan responden berusaha menyembunyikan peristiwa yang sebenarnya. Selain itu, penentuan kriteria subjek yang kurang merinci serta variasi yang signifikan dalam karakteristik di antara perusahaan-perusahaan yang diteliti juga menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Tidak hanya itu, keterbatasan survei lapangan yang berkaitan dengan dampak kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan milenial Kota Samarinda juga menjadi kesulitan dalam penelitian ini.

4. Penutup

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* yang terjadi, begitupun sebaliknya.

Referensi

- Amir, E. E. S., Winarto, E., Sunarno, R. D., & Hapsari, S. (2023). The correlation between job satisfaction, compensation, and work environment on nurse's turnover intention in Kotamobagu regional general hospital using structural equation modeling path analysis. *GHMJ (Global Health Management Journal)*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.35898/ghmj-61925>
- Angelia, D. (2022). *Work life balance atau gaji tinggi, mana yang lebih penting?* GoodStats. <https://goodstats.id/article/work-life-balance-atau-gaji-tinggi-mana-yang-lebih-penting-OoDKa>
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i4.1448>
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada pt. distributor motor Indonesia di Jakarta Selatan. *ARASTIRMA*, 2(1), 103–115.
- 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. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1–15.
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–8.
- Faarook, S. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention melalui motivasi pada karyawan generasi milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif: Teori & praktik* (Suryani (ed.)). Bumi Aksara.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention agent di PT AIA cabang x Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di gelael supermarket. *Journal of Management*, 2(2), 1–16. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/606>
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat turnover intention pada karyawan generasi milenial dan generasi z. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(02), 100–111.
- LM, J. (2017). Strategies for retaining a multigenerational workforce. *Journal of*

- Business & Financial Affairs*, 6(2), 1–11. <https://doi.org/10.4172/2167-0234.1000271>
- Manik, S. (2016a). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 1–16. <https://core.ac.uk/download/pdf/229197955.pdf>
- Manik, S. (2016b). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244. [https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/19829/1613460594257_AL MASRAF VOL 1 NO 2 TH 2016.pdf?sequence=1#page=128](https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/19829/1613460594257_AL%20MASRAF%20VOL%201%20NO%202%20TH%202016.pdf?sequence=1#page=128)
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/bjm.v8i1.32666>
- Nentang, Y., Jonathan, R., & Heriyanto. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada rumah sakit dirgahayu Samarinda. *Ekonomia*, 1–11. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/4015>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga pt circle k Indonesia utama cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108. <https://doi.org/10.21831/jim.v15i2.34761>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Pane, M. A., & Oktariani. (2023). Dampak beban kerja terhadap intensi turn over pada karyawan. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(1), 60–69. <https://doi.org/10.55606/jrik.v3i1.1230>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. mandiri tunas finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 177–186.
- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres kerja, keterlibatan kerja dan intensi turnover pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 154–163.
- Refachlis, M. I., A, M. D., Puspa, D., Supia, I., & Hadi, C. (2022). Perilaku intensi turnover pada generasi milenial. *Universitas Airlangga*, 2014.
- Rezky, M. P., Sutarto, J., Prihatin, T., Yulianto, A., & Haidar, I. (2019). Generasi milenial yang siap menghadapi era revolusi digital (society 5.0 dan revolusi industri 4.0) di bidang pendidikan melalui pengembangan sumber daya manusia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 1(1), 1117–1125.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466–486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh organizational commitment karyawan PT idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>

- Santoso, S. (2020). *Panduan lengkap spss 26*. Elex Media Komputindo.
- Saputra, I. W. A., & Suwandana, I. G. M. (2021). Employee engagement and compensation on employee turnover intention at a local cafe and bar in Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 329–332. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1237>
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The influence of compensation and organizational commitment on employees' turnover intention. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 1–6. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Sinaga, M., Saluy, A. B., Kemalasari, N., & Bari, A. (2022). The impact of compensation and career development on turnover intention with job satisfaction as intervening variable at PT Wijaya Machinery Perkasa. *DIJEFA*, 3(5), 551–573. <https://dinastipub.org/DIJEFA>
- Solikha, S. M., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh kompensasi, terhadap kinerja karyawan dan turnover intention melalui job embeddedness sebagai variabel intervening. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 1–14.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan r&d*. CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Survey, D. M. (2018). *Millennials disappointed in business, unprepared for industry 4.0*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf>
- Suryani, R., & Heryana, A. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan di rumah sakit hermina dan Mogot tahun 2018. *Journal Universitas Esa Unggul*, 5(6), 1–8. <https://digilib.esaunggul.ac.id/faktorfaktor-yang-mempengaruhi-turnover-intention-karyawan-pada-rs-hermina-dan-mogot-tahun-2018-12706.html>
- Suyanto, D. (2023). *Persaingan kualitas SDM milenial di era digital* (A. Kalijaga (ed.); 1st ed). Eureka Media Aksara.
- Suyono, T., Girsang, E., Nasution, A. N., & Gusnawati. (2018). Hubungan kompensasi dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga perawat di rumah sakit swasta tipe c Kota Batam tahun 2018. *Scientia Journal*, 7(2), 133–137. <https://doi.org/10.5281/scj.v7i2.137>
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing* (1st ed). Papas Sinar Sinanti.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and gen z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Widyawati, N., Faris, A., & Himawan, I. (2022). Dampak turnover tinggi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas pt. xyz cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662.

- <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>
- Wiryawan, K. ., & Rahmawati, P. . (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. bank pembangunan daerah Bali cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Worxspace. (2022). *Mengapa turnover karyawan yang tinggi adalah masalah?* Worxspace. <https://worxspace.id/blog/human-resource/turnover-karyawan/>
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v7i1.187>
- Yudhistira, E. R. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada PG keboh agung). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2), 1–12. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3057>
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Zamisyak, O. (2024). *Turnover karyawan milenial dan gen z yang tinggi jadi momok perusahaan*. Mysdm Digital. <https://zamisyakoby.com/turnover-karyawan-milenial-dan-gen-z-yang-tinggi-jadi-momok-perusahaan/>