

Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Status Kepegawaian terhadap *Turnover intention* pada PT XYZ

Dana Budiman
Universitas Nusa Putra

Abstract: *PT XYZ is a company that operates as a financial institution, where this company only focuses on serving micro-productive services, where this company has been established since 2013 and is supervised by the OJK. The company, which was founded in 2013, has problems paying employee salaries without any benefits such as incentives. The research methodology uses a quantitative descriptive research approach. Analysis using data analysis method using SmartPLS. The result of this research is the compensation given by PT. XYZ has not been implemented optimally causing turnover every month, meaning that if the compensation provided by the company is fair and equitable then the level of employee turnover intention will be low. Employment status at PT. XYZ has no effect on turnover because employee status is not a strong reason for employees to resign from the company, based on that employees are more likely to stop working if the compensation received does not match the performance made. Compensation has no effect on employment status, this shows that if the compensation at PT.XYZ increases, it will not have an effect on employment status.*

Keywords: *Financial Compensation, Employment Status, Turnover intention.*

Abstrak: PT XYZ merupakan suatu perusahaan yang bergerak sebagai lembaga keuangan, yang dimana perusahaan ini hanya berfokus khususnya melayani pelayanan micro productive, dimana perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2013 dan diawasi oleh OJK. Perusahaan yang didirikan tahun 2013 ini memiliki masalah dalam membayar gaji karyawan tanpa tunjangan apapun seperti insentif. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis menggunakan metode analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi yang diberikan PT. XYZ belum diterapkan secara maksimal sehingga menyebabkan turnover pada setiap bulannya, artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan adil dan merata maka tingkat turnover intention karyawan pun akan rendah. Status kepegawaian di PT.XYZ tidak memiliki pengaruh terhadap turnover karena status pegawai tidak menjadi sebuah alasan yang kuat untuk karyawan mengundurkan diri dari perusahaan, didasari bahwa karyawan lebih berniat berhenti bekerja jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap status kepegawaian ,hal ini menunjukkan apabila kompensasi di PT.XYZ mengalami kenaikan maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap status kepegawaian.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Status Kepegawaian, Turnover intention

* Corresponding author's e-mail: dana.budiman@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<http://bisnisan.nusaputra.ac.id>

PENDAHULUAN

Tanpa dukungan sumber daya manusia, operasional organisasi dan perusahaan tidak akan berjalan efektif. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan menjadi fokus utama bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk pengelolaan suatu perusahaan. Jadi, faktor krusial yang harus diperhitungkan dalam semua kebutuhan mereka adalah sumber daya manusia. Pelaksanaan kegiatan perusahaan dan organisasi yang efektif ditentukan oleh sumber daya manusia. Akibatnya, gaji sumber daya manusia yang memadai diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang tidak sesuai, karyawan akan terkena dampak yang signifikan dalam bekerja, merasa tidak puas dengan hasil kompensasi yang diperoleh, dan merasa perlu untuk keluar atau mencari perusahaan lain. Sampai saat ini, kompensasi menjadi salah satu isu yang menarik perhatian pekerja (Rasminingsih & Sanjiwani, 2022).

Turnover karyawan adalah salah satu masalah sumber daya manusia yang paling umum di perusahaan. Kecenderungan atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja sekarang dikenal dengan turnover intention (Anggara et al., 2020). Status karyawan menghadirkan permasalahan atau diskusi khusus di tempat kerja karena ada faktor-faktor spesifik yang berbeda antara karyawan kontrak dan tetap. Seperti halnya dalam menhandel proyek yang telah ditugaskan oleh pimpinan, karyawan kontrak khususnya mungkin merasa terbebani oleh karyawan dengan status karyawan tetap jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Ini mungkin memiliki efek yang merugikan pada pekerja kontrak dan dapat menyebabkan tekanan di tempat kerja (Nainggolan, 2020).

PT XYZ merupakan suatu perusahaan yang bergerak sebagai lembaga keuangan, yang dimana perusahaan ini hanya berfokus khususnya melayani pelayanan micro productive, di mana perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2013 dan diawasi oleh OJK. Perusahaan yang didirikan tahun 2013 ini memiliki masalah dalam membayar gaji karyawan tanpa tunjangan apapun seperti insentif, yang menghalangi pekerja untuk datang bekerja dan menghasilkan gaji yang tidak mencukupi untuk tugas atau beban kerja yang seharusnya para pekerja tangani. Perusahaan memiliki dua jenis sistem penggajian yang berbeda: satu untuk karyawan yang tidak tetap dan yang lainnya untuk karyawan dengan status pegawai tetap. Dalam kedua kasus tersebut, gaji yang dibayarkan kepada karyawan kontrak lebih kecil daripada pendapatan yang dibayarkan kepada karyawan tetap.

Tabel 1 Data Gaji PT.XYZ

Jabatan	Gaji
Staf admin tetap	Rp. 3.125.000
Staf admin kontrak	Rp. 2.550.000
Account officer tetap	Rp. 3.125.000
Account officer kontrak	Rp. 2.550.000

Sumber: Hrd PT. XYZ, 2022

PT. XYZ ini memiliki sejumlah besar pekerja kontrak, yang selalu berpengaruh pada niat pergantian. Mungkin perusahaan memiliki motivasi sendiri untuk mempekerjakan pekerja kontrak, salah satunya adalah untuk memastikan bahwa jika pekerja memutuskan untuk keluar, perusahaan tidak akan menawarkan bonus atau uang pesangon. Akibatnya, jumlah karyawan dengan status kontrak atau sementara di organisasi dapat menurun, dan mungkin lebih sering terjadi perputaran karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Menegaskan bahwa kompensasi adalah balas jasa atau manfaat yang ditawarkan kepada karyawan oleh pemberi kerja karena orang-orang tersebut telah menyumbangkan waktu, tenaga, atau ide untuk kemajuan bisnis dalam rangka mencapai tujuannya. "Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka merupakan kompensasi." Sesuatu yang diberikan bisnis kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk memajukan bisnis. Kuantitas gaji yang dibayarkan merupakan cerminan dari status, pengetahuan, dan kepuasan kebutuhan yang dinikmati karyawan dan keluarganya. Menurut pengertian kompensasi atau balas jasa di atas, maka upah yang diperoleh pegawai atau pekerja merupakan penghasilan yang menjadi jaminan penghidupan yang layak. Dari uraian tersebut juga jelas bahwa kompensasi dinilai dengan uang maupun dengan cara lain, yang besaran dan pembayarannya ditentukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak (Jufrizen, 2018).

Semua penghasilan yang diterima karyawan baik langsung maupun tidak langsung baik berupa uang, barang, atau keduanya sebagai pembayaran atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan disebut kompensasi. Kesan gaji negatif di kalangan karyawan akan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan atrisi. Perputaran yang tinggi menunjukkan bahwa pekerja mungkin tidak sepenuhnya berkomitmen pada pekerjaan mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap remunerasi yang diterima ditunjukkan dengan persepsi negatif terhadap kompensasi yang diterima. Karyawan

biasanya memiliki pandangan, pemikiran, dan sikap bahwa perusahaan membayar karyawan dengan cara yang tidak sepadan dengan kontribusi kinerja mereka, yang berdampak negatif terhadap layanan pelanggan, meningkatkan kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan, dan mengakibatkan seringnya absen dari pekerjaan (Lauren, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktifitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional dan jenis dan sifat pekerjaan Adapun indikator kompensasi karyawan yaitu (Satedjo & Kempa, 2017):

1. Gaji adalah pembayaran keuangan yang dilakukan secara teratur kepada karyawan, seperti tahunan, triwulanan, bulanan, atau mingguan.
2. Upah adalah pembayaran tunai yang dilakukan langsung kepada pegawai sesuai dengan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan, jam kerja, atau keduanya.
3. Insentif, Pembayaran langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat kinerjanya melebihi tolok ukur tertentu dikenal sebagai insentif.

Kompensasi Finansial

Dalam arti luas, kompensasi finansial mengacu pada gaji pokok tambahan yang tidak diantisipasi oleh karyawan untuk diterima; namun demikian, hanya beberapa orang terpilih yang memenuhi syarat untuk itu berdasarkan pencapaian atau

keterampilan mereka, dan itu tidak termasuk tugas yang harus diselesaikan sesegera mungkin, seperti laporan atau tanda terima yang diperlukan (Ermawati & Barlian, 2018). Seorang karyawan biasanya tidak mengantisipasi kompensasi tunai dari pimpinan perusahaan, namun pimpinan bisnis memang telah mendistribusikan barang-barang yang tidak diantisipasi oleh masyarakat, yaitu (Jumriani, 2018): Pembayaran dalam bentuk produk, beberapa bonus dengan kelebihan dari target aktivitas yang telah ditetapkan, tunjangan dari jam kerja tambahan, kompensasi finansial untuk tambahan gaji pokok sehingga dapat melakukan pekerjaan yang bergaji baik dan membayar upah tambahan yang dijanjikan kepada karyawan.

Status Kepegawaian

Karyawan adalah mereka yang menjual jasa (dari pikiran atau tenaga) dan dibayar dengan gaji. Karyawan tetap, karyawan sementara, dan karyawan outsourcing adalah tiga kategori utama kemitraan kerja. Posisi seorang karyawan dalam organisasi dapat dianggap sebagai status pekerjaan mereka. Posisi seorang karyawan di perusahaan atau organisasi pemerintah disebut sebagai status pekerjaan mereka (Manalu, 2021). Pegawai adalah mereka yang melakukan pekerjaan untuk pemberi kerja dalam suatu jabatan atau kegiatan yang ditunjuk oleh pemberi kerja, baik pegawai tetap maupun tidak, baik yang dibuat perjanjian kerja tertulis maupun lisan. Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu unit organisasi, badan usaha, baik pemerintah maupun swasta, baik sebagai pegawai tetap, baik yang diberikan tunjangan pegawai maupun tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk melaksanakan suatu

pekerjaan. Karyawan adalah mereka yang menerima tunjangan karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik berupa gaji harian, mingguan, maupun bulanan (Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah, 2019).

Pada dasarnya ada 3 (tiga) status pekerjaan yang berbeda: pekerja kontrak, pekerja tetap, dan pekerja outsourcing. Perbedaan utama antara karyawan kontrak dan karyawan tetap berasal dari status hukum masing-masing; meskipun karyawan tetap tidak memiliki masa kerja, karyawan kontrak memilikinya. Perjanjian kerja karyawan menjelaskan bahwa meskipun karyawan tetap dicakup oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, karyawan kontrak akan mendapatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang berarti berakhirnya hubungan kerja. (PKWTT). Pekerja kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sesuai dengan UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* diatur dalam UU 13/2003. Karyawan *outsourcing* bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya (memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola *outsourcing* itu. Konsep pengelompokan pegawai tetap mengacu pada pegawai yang rutin bekerja secara penuh dan ikut mengelola kegiatan usaha. Pegawai tidak tetap (pegawai musiman) mengacu kepada pegawai yang diberi imbalan berupa upah

harian dan jenis pekerjaan tidak menyaratkan memiliki keahlian tertentu (Hendrajana et al., 2017).

Terdapat indikator yang mempengaruhi status karyawan adalah sebagai berikut (Nainggolan, 2020) :

1. Loyalitas, loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.
2. Kerjasama dengan tim, Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk mendukung proses perusahaan tujuan perusahaan
3. Personal kualiti, berkaitan dengan kualitas kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.
4. Tanggung jawab, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan.

Turnover

Frekuensi karyawan meninggalkan posisi atau perusahaan disebut sebagai turnover. Lebih tepatnya, *turnover involuntary* mengacu pada pemisahan yang dilakukan oleh organisasi (PHK), sedangkan *turnover sukarela* terjadi ketika perusahaan lebih memilih pekerja tetap di posisinya, seperti dalam kasus pengunduran diri, relokasi, dan lainnya (Putri et al., 2020). *Turnover intention* Pekerja yang memiliki keinginan atau kecenderungan yang disengaja untuk mencari pekerjaan lain sebagai pengganti di perusahaan lain dikatakan memiliki niat berpindah (Fuaidah et al., 2018). Keputusan karyawan untuk

keluar dari perusahaan didasarkan pada kecenderungan mereka untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya sesuai dengan pilihan mereka sendiri, yang merupakan masalah utama bagi bisnis. (Ida Bagus Dwihana Parta Yuda, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* (Hakim, 2016) antara lain yaitu faktor ekseternal, faktor eksternal ada dua sisi yang bisa dilihat yang pertama yaitu Aspek lingkungan dalam aspek ini tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain dapat menjadi faktor untuk kemungkinan keluar. Kedua yaitu Aspek individu yaitu dalam aspek ini, usia muda, jenis kelamin dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinannya untuk keluar. Dari faktor internal, ada lima sisi yang bisa dilihat yang pertama yaitu Budaya Organisasi Kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover. Kedua yaitu gaya kepemimpinan. kepuasan terhadap pemimpin dan variabel variabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor yang menentukan turnover. Ketiga yaitu kompensasi Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktorfaktor yang dapat menentukan turnover. Keempat yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor yang dapat menentukan turnover. Dan yang kelima dan terakhir yaitu karir dimana kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu faktor yang dapat mentukan turnover.

Indikator yang digunakan untuk mengukur intensi turnover yang dikembangkan dari hasil penelitian (Prajab, 2018) meliputi:

1. Pikiran untuk keluar, Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk

berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-mbandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan diri dan mulai dapat memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Menurut (Ratih Prameswari Wulan Asih, 2021) Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Klinik Utama Perisai Husada. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Klinik Utama Perisai Husada sebesar 56,9%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Klinik Utama Perisai Husada. Artinya kompensasi yang tinggi dan merata maka tingkat turnover intention karyawan pun akan rendah. (Lauren, 2017) memiliki hasil bahwa

Kompensasi berpengaruh pada Turnover Intention PT. X dinyatakan terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara kompensasi terhadap Turnover Intention. Hasil ini menunjukkan bahwa turnover intention karyawan dapat dikurangi melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga apabila PT. X ingin menurunkan tingkat turnover intention karyawan maka sangat penting untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Pada penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar” ini menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga hipotesis satu diterima. Berarti terdapat indikasi bahwa semakin rendah kompensasi finansial yang diterima karyawan maka semakin tinggi turnover intention (Dhananjaya & Dewi, 2018). Berdasarkan hasil penelitian “Analisis Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Batik Air Indonesia Di Direktorat Operasional ” bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention artinya kompensasi memberikan dampak yang tinggi terhadap turnover intention karyawan, untuk itu diperlukan prioritas kebijakan untuk meningkatkan kompensasi agar turnover intention tidak meningkat

mengingat nilai variabel kompensasi paling besar dibandingkan dua variabel lainnya (Putra & Johannes, 2017).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik analisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode analisa jalur (*Path Analysis*) mendapatkan hasil bahwa Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap Turnover Intentions. Dimensi yang memiliki hubungan paling kuat adalah dimensi pay raises dengan dimensi mencoba bertahan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,522. Hal tersebut memperlihatkan bahwa jika persepsi atas kepuasan gaji besar, maka keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan akan semakin besar dengan keeratan hubungan yang cukup kuat (Affini & Surip, 2018). Berdasarkan hasil dari uji t yang menguji pengaruh antara kompensasi finansial langsung terhadap turnover intention menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung dapat berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan di Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang.

Kompensasi finansial langsung secara parsial/individu memiliki pengaruh negatif secara langsung terhadap turnover intention karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi finansial langsung memiliki manfaat dan tujuan berbeda dan penting bagi karyawan, sehingga apabila kompensasi finansial langsung tidak bisa memenuhi kebutuhan para karyawan maka hal tersebut dapat memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain dengan harapan mendapat kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan lain, dengan kata lain kompensasi finansial langsung bersifat negatif bagi karyawan. Hasil

tersebut menjelaskan bahwa, semakin baik kompensasi finansial yang diterimakan semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Agustin, 2018).

Pada penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)” Mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention, sehingga semakin baik dan sesuai kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka dapat mempengaruhi turunya tingkat turnover intention dari karyawan (Meilano & Nugraheni, 2017). Penelitian yang berbunyi “kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Klinik Utama Perisai Husada” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Klinik Utama Perisai Husada. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Klinik Utama Perisai Husada sebesar 56,9%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Klinik Utama Perisai Husada. Artinya kompensasi yang tinggi (adil & merata) maka tingkat turnover intention karyawan pun akan rendah (Ratih Prameswari Wulan Asih, 2021). Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Status Pegawai dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta” mendapatkan perhitungan t-tabel sebesar 1,972 dengan demikian t-hitung > t-tabel yaitu 7,917 > 1,972 serta nilai signifikansi pada variabel status pegawai

sebesar 0.000, dengan demikian $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya status pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Sholikhah & Christian Wiradendi Wolor, 2021). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Status Kerja terhadap Turn Over Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Status Kerja Kontrak (X3) adalah sebesar 0,182 dan nilai t hitung (2,151) > dari pada t tabel (1,659). Artinya jika Status Kerja Kontrak semakin baik maka Turn Over Pegawai kerja karyawan pada PT Mulia Form Grafido akan meningkat (Sururi et al., 2018). Pada Penelitian "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach "Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Grand Inna Bali Beach, ini berarti apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja maka turnover intention Grand Inna Bali Beach akan mengalami penurunan (Angellika et al., 2022). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Sijabat dalam Dewi (2015) dimana menyatakan individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Dengan demikian Pihak perusahaan harus mampu menciptakan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan agar nantinya dapat

meminimalisir terjadinya niat keluar karyawan (Jaya & Widiastini, 2021).

Hipotesis Penelitian

H₁: Terdapat pengaruh negatif antara variabel kompensasi finansial terhadap *turnover*.

H₂: Terdapat pengaruh negatif antara variabel status kepegawaian terhadap *turnover*.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap status kepegawaian PT. XYZ.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2018) Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan dari teknik deskriptif adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan keadaan saat ini di perusahaan dengan menggunakan fakta dan karakteristik populasi dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan, disusun secara metodis, dan kemudian dianalisis untuk mencapai kesimpulan. Data yang diukur dengan menggunakan skala numerik atau angka dikenal sebagai data kuantitatif. (Kuncoro, 2013). Analisis menggunakan metode analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS, yang dapat memperjelas bahwa PLS adalah pendekatan analitis pemodelan lunak karena tidak memerlukan data harus dari skala pengukuran tertentu, yang berarti ukuran sampel bisa kecil (di bawah 100 sampel). Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan status kepegawaian terhadap masa kerja di PT XYZ.

Data dan Teknik Perolehannya

Data adalah semua keterangan yang dijadikan responden, maupun yang berasal dari dokumen, baik dalam bentuk statistik maupun dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data diperoleh dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena dalam pengumpulan berupa angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data yang diperoleh langsung dari Hrd PT XYZ.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah secara keseluruhan hasil dari data yang ingin diteliti oleh peneliti serta memiliki kualiatas dan karakteristik tertentu yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Nainggolan, 2020) . Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. XYZ total populasi dalam penelitian ada 207 populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria- kriteria yang telah diterapkan sebelumnya agar diperoleh sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini Jumlah sampel sebanyak 67 sampel, karena jumlah populasi sebanyak 207 dan nilai toleransi nya yaitu 10% maka, diperkecil dengan menggunakan rumus ketentuan slovin yang merupakan suatu unsur toleransi dari ketidaktelitian akibat kesalahan pengambilan sampel.

Rumus Slovin :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : unsur toleransi dari ketidaktelitian akibat kesalahan pengambilan sampel.

Teknik Analisis Data

Menurut (Dian, 2017) Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2013). Dalam penelitian ini, uji validitas dihitung dengan menghitung korelasi antar skor tiap butir pernyataan dengan total skor atau disebut uji korelasi Pearson dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Suatu item, pertanyaan, atau indikator dianggap valid jika r hitung melebihi r tabel dan nilainya positif. Reliabilitas kuesioner dapat diukur dengan menggunakannya sebagai indikator variabel. Ketika seorang responden secara konsisten dan mantap menanggapi pernyataan pada kuesioner, dikatakan dapat diandalkan.

Evaluasi SEM Menyederhanakan data ke dalam format yang lebih sederhana untuk dibaca dan digunakan adalah proses analisis data. Model Persamaan Struktural telah digunakan sebagai metode analisis dalam pekerjaan ini untuk mengevaluasi data dan menguji asumsi. (SEM). Partial Least Square digunakan untuk menganalisis soal. (PLS). Alat Smart Partial Least Square (PLS) digunakan untuk perhitungan karena multi jalur dan modelnya reflektif. Selain itu, karena jumlah responden kurang dari 100 dalam sampel. Model reflektif menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Outer Model

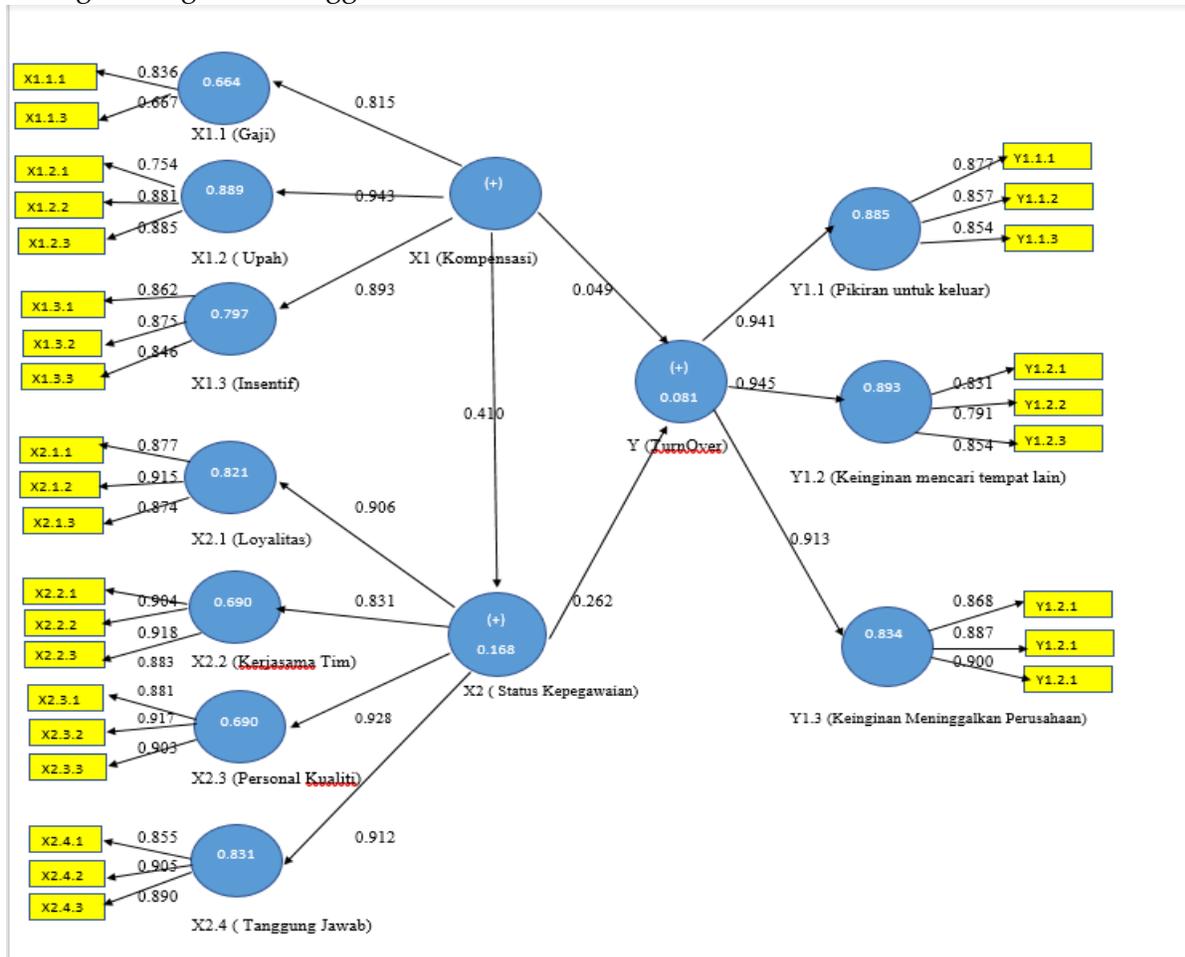
Outer Model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya. Evaluasi *outer model* di analisis untuk mengukur

validitas dan reliabilitas model. Penelitian ini menggunakan indikator yang reflektif pada semua variabel laten independen(eksogen) yaitu kompensasi dan status kepegawaian dan juga variabel laten dependen (eksogen) yang sesuai dengan teori pengukuran *classical theory*.

Uji validitas

Menurut (Bastian, 2014) Uji validitas dilakukan dengan cara pengukuran reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung dengan menggunakan PLS.

Reflektif indikator dapat dikatakan valid atau lolos apabila *nilai outer loading* melebihi dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun demikian menurut (Ghozali, 2009) pada riset skala untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala, nilai *outer loading* 0.50 sampai dengan 0.60 masih dapat diterima. Serta nilai AVE dan *communality* melebihi 0.50. Untuk pengukuran reliabilitas dalam PLS dilihat dari nilai *Composite Reliability* suatu indikator dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7.



Gambar 1. Diagram jalur model re- estimasi

Selanjutnya pada gambar 1 diagram jalur model, re-estimasi, mendapatkan hasil bahwa seluruh indikator reflektif valid

karena masing-masing nilai *outer loading* indikatornya melebihi dari 0.50 dan dinyatakan telah memenuhi nilai standar

validitas yang berarti semua variabel laten secara AVE dan *Communality* baik/lolos seperti yang tertera pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 AVE dan *Communality*

Peubah Laten	AVE	<i>Communality</i>	Ket
Gaji (X1.1)	0.573	0.573	Valid
Upah (X1.2)	0.709	0.709	Valid
Insentif (X1.3)	0.742	0.742	Valid
Loyalitas (X2.1)	0.790	0.790	Valid
Kerjasama Tim (X2.2)	0.814	0.814	Valid
Personal <i>Qualities</i> (X2.3)	0.813	0.813	Valid
Tanggung Jawab (X2.4)	0.780	0.780	Valid
Pikiran untuk keluar (Y1.1)	0.744	0.744	Valid
Keinginan untuk mencari lowongan (Y1.2)	0.688	0.688	Valid
keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Y1.3)	0.783	0.783	Valid

Sumber: Data Proses, diolah (2023)

Uji reliabilitas

Menurut (Elisa Anggraeni, 2020) Skor reliabilitas komposit dapat digunakan untuk mengukur uji reliabilitas PLS dalam penelitian ini. Jika nilai reliabilitas komposit suatu indikator lebih tinggi dari 0,7, maka dianggap dapat diandalkan. Nilai uji reliabilitas komposit total untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari

0,70 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian bersifat dependable atau memiliki reliabilitas yang tinggi. Setiap variabel memiliki konsistensi dan stabilitas yang kuat. Berikut pada Tabel 7 merupakan data hasil pengujian composite reliability.

Tabel 3. *Composite reliability*

Peubah Laten	<i>Composite reliability</i>	Ket
Gaji (X1.1)	0.726	Baik
Upah (X1.2)	0.879	Baik
Insentif (X1.3)	0.896	Baik
Loyalitas (X2.1)	0.919	Baik
Kerjasama Tim (X2.2)	0.929	Baik
Personal kualiti (X2.3)	0.929	Baik
Tanggung Jawab (X2.4)	0.914	Baik
Pikiran untuk keluar (Y1.1)	0.897	Baik
Keinginan untuk mencari lowongan (Y1.2)	0.869	Baik
keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Y1.3)	0.918	Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Dengan memeriksa nilai validitas diskriminan, evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa berbagai konstruk tidak terlalu berasosiasi. Nilai cross loading pada setiap variabel manifes yang harus lebih besar dari 0,50 dan memenuhi syarat dapat digunakan untuk menentukan nilai Discriminant Validity. Jika nilai cross loading indikator lebih besar dari 0,50, maka minimal 50% indikator dapat dijelaskan. Setiap indikator pada variabel manifes dalam penelitian ini memiliki nilai cross loading lebih besar dari 0,50. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang telah dinilai memiliki masalah validitas diskriminan.

Pengujian Inner Model

Menuurt (Bastian, 2014) Estimasi model menggunakan PLS dimulai dengan mempertimbangkan R2 dari setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-squared dapat digunakan untuk menilai seberapa besar variabel laten independen menjelaskan terhadap variabel laten dependen. Menurut Ghozali (2009), kriteria variabel laten endogen dalam model struktural adalah sebagai berikut: Jika R2 sebesar 0,67 berarti model memenuhi kriteria “baik”, R2 0,33 berarti model memenuhi kriteria “rata-rata”, R2 0,19 berarti model memenuhi kriteria “lemah” terpenuhi (Ghozali, 2009). Untuk memperoleh Nilai t hitung maka didapatkan dari rumus :

$$\begin{aligned}
 Df &= n - 2 \\
 &= 67 - 2 \\
 &= 65
 \end{aligned}$$

Tabel 4. Uji Hipotesis pengaruh dalam model

Peubah laten	Original sample (O)	T-Statistic (O/STERR)	Keterangan
Kompensasi (X1) terhadap Turnover(Y)	0.049	0.348	Hipotesis negatif /signifikan
Status kepegawaian (X2) terhadap Turnover(Y)	0.262	1.918	Hipotesis positif/ tidak signifikan
Kompensasi (X1) terhadap Status kepegawaian (X2)	0.410	3.422	Hipotesis positif/ tidak signifikan

Sumber: (Data proses, 2023)

Hasil Uji pengaruh (Uji Hipotesis). Dalam pengujian hipotesis ini akan menjelaskan masing-masing hipotesis dalam penelitian ini secara komperhensif.

Pengujian hipotesis yang sudah dihasilkan menggunakan teknik Bootstraping juga akan merincikan masing masing koefisien jalur dan interpretasi secara mendalam di

penelitian ini. Berikut rincian masing-masing hipotesis dan interpretasinya.

Hipotesis Pertama (H1)

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover di PT.XYZ. Dari Hasil Bootstrapping yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai statistik bahwa terdapat hubungan dan pengaruh negatif kompensasi terhadap turnover dengan nilai t-statistik sebesar 0.348 yang lebih kecil dari 1.668 . Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan PT. XYZ belum diterapkan secara maksimal sehingga menyebabkan turnover pada setiap bulannya, artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan adil dan merata maka tingkat turnover intention karyawan pun akan rendah hal ini didukung dari beberapa hasil jawaban kuesioner yang memberikan pertanyaan tentang adanya niatan keluar dari PT. Xyz jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan.

Hipotesis Kedua (H2)

Status kepegawaian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover. Dari Hasil Bootstrapping yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai statistik bahwa terdapat pengaruh positif dan namun tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap turnover dengan nilai t-statistik sebesar 1.918 yang nilainya melebihi dari 1.668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian di PT.XYZ tidak memiliki pengaruh terhadap turnover karena status pegawai tidak menjadi sebuah alasan yang kuat untuk karyawan mengundurkan diri dari perusahaan, hal ini didasari dengan hasil penyebaran kuesioner yang mendapatkan bahwa karyawan lebih berniat berhenti bekerja jika kompensasi

yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

Hipotesis Ketiga (H3)

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap status kepegawaian. Dari Hasil Bootstrapping yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai statistik sebesar 3.422, karena α dibawah 0.05. dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap status kepegawaian, hal ini menunjukkan apabila kompensasi di PT.XYZ mengalami kenaikan maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap status kepegawaian.

Implikasi Manajerial

Dari hasil analisis dalam penelitian ini mendapatkan temuan yaitu : pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap turnover, kedua tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara status kepegawaian dengan turnover, dan ketiga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan status kepegawain.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang ada pada saat ini. Oleh karena itu, PT. XYZ diharapkan dapat lebih memperhatikan dan harus mengikuti kompensasi yang diatur peraturan pemerintah atas gaji yang diberikan harus sesuai UMK Sukabumi yang dimana PT. XYZ masih memberikan kompensasi dibawah UMK sukabumi. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal inipun aka berdampak kepada penurunan turnover dari keinginan karyawan keluar atau ingin mencari tempat bekerja yang baru. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Sutikno, 2020)

kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan menurunkan turnover intention para karyawan.

Status Kepegawaian kurang diperhatikan oleh PT. XYZ, banyak pekerja dengan status karyawan kontrak yang sudah bekerja selama 2 sampai 3 tahun belum juga diangkat menjadi karyawan tetap . Dengan demikian apabila status kepegawaian yang tidak jelas akan berdampak pada ketidakpastian tentang hak-hak karyawan, seperti Upah yang adil, tunjangan dan promosi, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan kontrak yang sudah beberapa kali dikontrak oleh perusahaan agar lebih mengupayakan menjadi karyawan tetap . Namun tetap dengan menggunakan kriteria mengenai syarat untuk penetapan sebagai karyawan tetap yang dimana dengan berdasarkan pada kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan perkerjaannya. Sehingga dengan diangkatnya menjadi karyawan tetap akan menjadi landasan yang kuat untuk karyawan berkomitmen terhadap perusahaan .

Turnover menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Turnover dapat menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi

menunjukkan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan. Turnover juga menjadi permasalahan yang ada pada PT. XYZ Berdasarkan data setiap bulannya tingkat turnover pada PT. XYZ cukup tinggi, sehingga sering terjadi proses rekrutmen karyawan yang akan berdampak buruk pada perusahaan. Turnover yang tinggi, menunjukkan bahwa perusahaan yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif namun signifikan terhadap turnover . Kompensasi yang diberikan PT. XYZ belum diterapkan secara maksimal sehingga menyebabkan turnover pada setiap bulannya, artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan adil dan merata maka tingkat turnover intention karyawan pun akan rendah.

Status kepegawaian di PT. XYZ tidak memiliki pengaruh terhadap turnover karena status pegawai tidak menjadi sebuah alasan yang kuat untuk karyawan mengundurkan diri dari perusahaan, didasari bahwa karyawan lebih berniat berhenti bekerja jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap status kepegawaian ,hal ini menunjukkan apabila kompensasi di PT. XYZ mengalami kenaikan maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap status kepegawaian.

REFERENSI

- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turnover Intentions. *Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis*, 4(1), 117–131.

- Agustin, D. I. (2018). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2), 75–83. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>
- Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah, M. A. (2019). Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *Journal Of Management*, 2(1), 14.
- Angellika, K., Mendra, i wayan, & Harwathy, tjok istri sri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach. *Jurnal EMAS*, 3(10), 47–56.
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushyvana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>
- Bastian, D. A. (2014). Analisa Pengaruh Citra Merek (Brand Image) dan Kepercayaan Merek (Brand Trust) Terhadap Loyalitas Merek (Brand Loyalty) ADES PT. Ades Alfindo Putra Setia. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 2(1), 1–9.
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1346. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p07>
- Dian, W. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Elisa Anggraeni, R. M. F. H. M. (2020). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Inovasi Dan Kualitas Pelayanan RSUD Kabupaten Serang. *Jurnal Ekonomi*, 25(1), 18. <https://doi.org/10.24912/je.v25i1.624>
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 1(1), 91–99.
- Fuaidah, N. U. R. R., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). Lingkungan Kerja Karyawan. *Journal of Business & Applied Management*.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579>
- Hendrajana, I. G. M. R., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357–384.
- Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda. (2017). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS Ida*.
- Jaya, I. M. W. ., & Widiastini, N. M. A. (2021). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–86. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jumriani. (2018). Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Agora*, 5(1), 56858.
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299. <https://dinastirev.org/IJMT/article/view/367/268>
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nainggolan, N. P. (2020). Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Citra Buana Batam Industri. *Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan*,
- Prajab, A. K. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pegawai Aviation Security (AVSEC) Di Bandara Silampasi Kota Lubuklinggau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Putra, E. H., & Johanes, S. (2017). Jurnal SWOT , Volume VII , No 1 , Januari 2017 Jurnal SWOT , Volume VII , No 1 , Januari 2017. Jurnal SWOT, VII(1), 76–88.
- Putri, T. U., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2020). Analysis of Influence of Contract Employee Status, Work Security and Organizational Commitment To Turnover in Pt Journal of Management, 1.
- Rasminingsih, N. K. N., & Sanjiwani, P. A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Transformational Leadership, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. Cakrawala – Repositori IMWI, 5(2), 480–493.
- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Agora, 5(3), 1–9.
- Sholikhah, & Christian Wiradendi Wolor. (2021). Pengaruh Status Pegawai Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 12(2), 354–373. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.012.2.10>
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 32–41.
- Sururi, I., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Job Insecurity, Fokus Kerja Dan Status Kerja Terhadap Turn Over Pegawai Pada Pt Mulia Form Grafido. Journal of Management. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1024>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 1(20), 450–473.