

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi pada PT M Cash Integrasi Tbk.)Reva Naftali Widjaja¹, Mochamad Rizki Sadikin²¹Universitas Mercu Buana, Indonesia²Universitas Mercu Buana, IndonesiaEmail: revanaftali26@gmail.com¹; mochamad.rizki@mercubuana.ac.id²

ABSTRAK

Turnover intention menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kecenderungan karyawan meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karier terhadap *Turnover intention* karyawan PT M Cash Integrasi Tbk. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 60 karyawan tetap dengan teknik *sampling* jenuh. Analisis dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* ($\beta = -0,289$; $t = 2,651$; $p \text{ one-tailed} = 0,004$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,337$; $t = 2,471$; $p \text{ one-tailed} = 0,007$), dan pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan ($\beta = -0,354$; $t = 2,058$; $p \text{ one-tailed} = 0,020$). Nilai R^2 sebesar 0,710 menunjukkan bahwa ketiga prediktor menjelaskan 71,0% variasi *turnover intention* dalam model. Temuan ini mengindikasikan pentingnya evaluasi kompensasi, distribusi beban kerja, serta kejelasan jalur karier sebagai bagian dari strategi retensi karyawan. Nilai $p\text{-value}$ mengikuti hasil bootstrapping *one-tailed* yang dilaporkan dalam skripsi.

Kata kunci: kompensasi; beban kerja; pengembangan karier; *turnover intention*; PLS-SEM.

Article History

Received: October 2026

Reviewed: October 2026

Published: October 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed
under a [creative
commons attribution-
noncommercial 4.0
international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mempertimbangkan pekerjaan di tempat lain. Bagi perusahaan, kecenderungan tersebut relevan karena dapat menjadi sinyal awal ketidakselarasan antara harapan karyawan dan pengalaman kerja yang mereka rasakan. Kajian mengenai *turnover intention* menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan, kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja merupakan bagian dari faktor yang perlu diperhatikan dalam memahami niat berpindah kerja (Vizano et al., 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada perekrutan, tetapi juga pada upaya mempertahankan karyawan.

Dalam laporan *Workplace Happiness Index 2025*, Jobstreet by SEEK melaporkan bahwa 73% karyawan yang disurvei di Indonesia menyatakan keinginan mencari pekerjaan baru. Faktor yang disebutkan meliputi kompensasi yang lebih baik (65%), pengembangan karier (58%), dan beban kerja yang lebih seimbang (54%) (Jobstreet by SEEK, 2025). Angka tersebut memberikan konteks umum mengenai pentingnya pengalaman kerja dan peluang karier dalam retensi karyawan, tetapi tidak secara langsung menggambarkan kondisi setiap perusahaan.

Pada PT M Cash Integrasi Tbk., data dalam skripsi menunjukkan bahwa delapan karyawan keluar dari 64 karyawan pada 2025, atau 12,5%. Pada 2026 hingga periode pencatatan penelitian, sepuluh karyawan keluar dari 61 karyawan, atau 16,4%. Data ini menggambarkan

peningkatan *turnover* aktual. *Turnover* aktual berbeda dari *turnover intention*, tetapi dapat menjadi konteks empiris untuk menelaah faktor-faktor yang berkaitan dengan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan.

Prasurvei terhadap 15 karyawan menunjukkan indikasi awal pada tiga aspek pengelolaan SDM. Sebanyak 80% responden menyatakan kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan; 87% menyatakan pembagian beban kerja belum merata; dan 80% menyatakan peluang pengembangan karier belum jelas. Pada pertanyaan mengenai rencana bertahan dalam waktu dekat, 80% responden menjawab tidak berencana tetap bekerja di perusahaan. Karena jumlah responden prasurvei terbatas, temuan ini diperlakukan sebagai indikasi awal, bukan estimasi yang mewakili seluruh karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan atas kontribusinya. Penelitian Saputra et al. (2022) melaporkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Marhamah et al. (2022) juga menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi berkaitan dengan *turnover intention*. Namun, temuan penelitian terdahulu tidak selalu seragam. Lestari dan Lestari (2025) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial dalam konteks penelitian mereka. Fitri dan Santoso (2024) melaporkan pengaruh negatif signifikan kompensasi dan pengembangan karier, sementara pengaruh beban kerja tidak signifikan.

Beban kerja mencakup tuntutan jumlah tugas, tingkat kesulitan, tanggung jawab, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja dapat meningkatkan tekanan yang dirasakan karyawan. Sementara itu, pengembangan karier berkaitan dengan kesempatan pelatihan, peningkatan kompetensi, promosi, dan kejelasan jenjang karier. Nugraheni et al. (2022) menemukan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada sampel mereka, sedangkan Sugianto et al. (2022) melaporkan hasil yang berbeda untuk jalur kompensasi dan pengembangan karier yang melibatkan kepuasan kerja sebagai mediator. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya pengujian pada konteks organisasi yang berbeda.

Kontribusi penelitian ini adalah menguji secara simultan hubungan kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karier dengan *turnover intention* pada karyawan PT M Cash Integrasi Tbk. Penelitian ini berfokus pada konteks perusahaan yang diteliti dan tidak mengasumsikan bahwa hasilnya berlaku secara universal. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh ketiga variabel independen terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*; H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*; dan H3: Pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

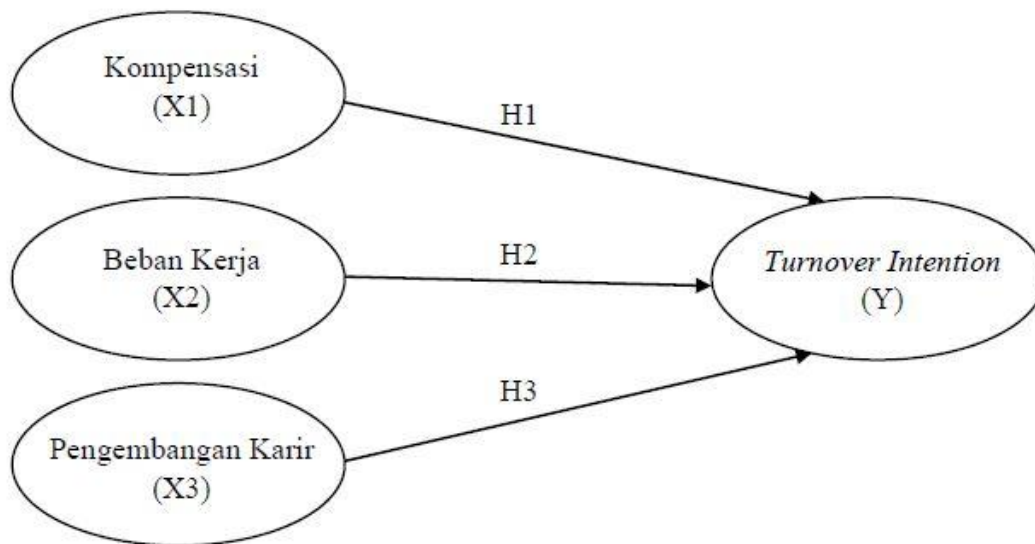
METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal dan metode survei. Penelitian dilaksanakan di PT M Cash Integrasi Tbk. pada Maret-September 2026. Populasi terdiri atas 60 karyawan tetap dari tujuh divisi/departemen, yaitu Finance, Operational, Human Resource General Affair, Information Technology, Business Development, Corporate Secretary, dan Marketing. Teknik *sampling* jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel dependen adalah *turnover intention* (Y), sedangkan variabel independen adalah kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan pengembangan

karier (X3). Instrumen awal terdiri atas 34 indikator: tujuh indikator *turnover intention*, sembilan kompensasi, delapan beban kerja, dan sepuluh pengembangan karier. Pemeriksaan pengkodean butir, termasuk pernyataan berarah negatif, dilakukan sebelum keputusan eliminasi. Pada evaluasi outer loading tahap pertama, KO3 dan PK10 memiliki loading masing-masing 0,223 dan 0,187 sehingga dikeluarkan dari model. Model akhir terdiri atas 32 indikator.

Analisis data dilakukan dengan PLS-SEM menggunakan SmartPLS 4. Evaluasi outer model meliputi outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, Composite Reliability, cross loading, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Evaluasi inner model meliputi VIF, R^2 , *adjusted R²*, f^2 , serta PLS Predict melalui $Q^2_{predict}$, RMSE, dan MAE. Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping dengan pengaturan *one-tailed* pada taraf signifikansi 5%, sesuai dengan keluaran yang dilaporkan dalam skripsi. Penilaian indikator dan model mengacu pada pedoman PLS-SEM dari Hair et al. (2022); pemeriksaan orientasi butir negatif relevan untuk menjaga konsistensi interpretasi skor (Dueber et al., 2022).



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 60 karyawan tetap. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, divisi/departemen, dan masa kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	26	43,3%
	Perempuan	34	56,7%
Usia	≤ 25 tahun	18	30,0%
	26-30 tahun	22	36,7%
	31-35 tahun	15	25,0%
	> 35 tahun	5	8,3%

Karakteristik	Kategori	n	Persentase
Pendidikan	SMA/SMK	15	25,0%
	Diploma (D3)	3	5,0%
	Sarjana (S1)	41	68,3%
	Magister (S2)	1	1,7%
	<i>Finance</i>	31	51,7%
Divisi	<i>Operational</i>	8	13,3%
	<i>Human Resource General Affair</i>	8	13,3%
	<i>Information Technology</i>	3	5,0%
	<i>Business Development</i>	3	5,0%
	<i>Corporate Secretary</i>	4	6,7%
Masa kerja	<i>Marketing</i>	3	5,0%
	≤ 2 tahun	24	40,0%
	3-5 tahun	23	38,3%
	6-8 tahun	4	6,7%
	> 8 tahun	9	15,0%

Responden terbanyak adalah perempuan (34 orang; 56,7%), berusia 26-30 tahun (22 orang; 36,7%), berpendidikan S1 (41 orang; 68,3%), bekerja di Finance (31 orang; 51,7%), dan memiliki masa kerja paling lama lima tahun (47 orang; 78,3%). Komposisi ini menggambarkan responden penelitian, tetapi tidak dengan sendirinya menjelaskan penyebab *turnover intention*.

Deskripsi Indikator Penelitian

Pada analisis deskriptif awal, nilai rata-rata tertinggi untuk *turnover intention* terdapat pada TI7, yaitu rencana berpindah pekerjaan apabila memperoleh kesempatan yang lebih baik (4,32), sedangkan nilai terendah terdapat pada TI4 (3,68). Pada kompensasi, rata-rata tertinggi terdapat pada KO5 terkait fasilitas kerja (2,63), sedangkan KO3 mengenai ketepatan waktu pembayaran gaji memiliki rata-rata 1,82. Pada beban kerja, BK1 mengenai banyaknya pekerjaan dalam waktu singkat memiliki rata-rata 3,77 dan BK6 mengenai kecukupan waktu penyelesaian pekerjaan memiliki rata-rata 3,38. Pada pengembangan karier, PK3 mengenai kesempatan mengikuti pelatihan memiliki rata-rata 2,45, sedangkan PK2 mengenai kejelasan sistem promosi memiliki rata-rata 1,85. Nilai deskriptif tersebut berasal dari instrumen awal; KO3 dan PK10 kemudian dieliminasi dari model pengukuran karena outer loading tidak memenuhi ambang yang digunakan.

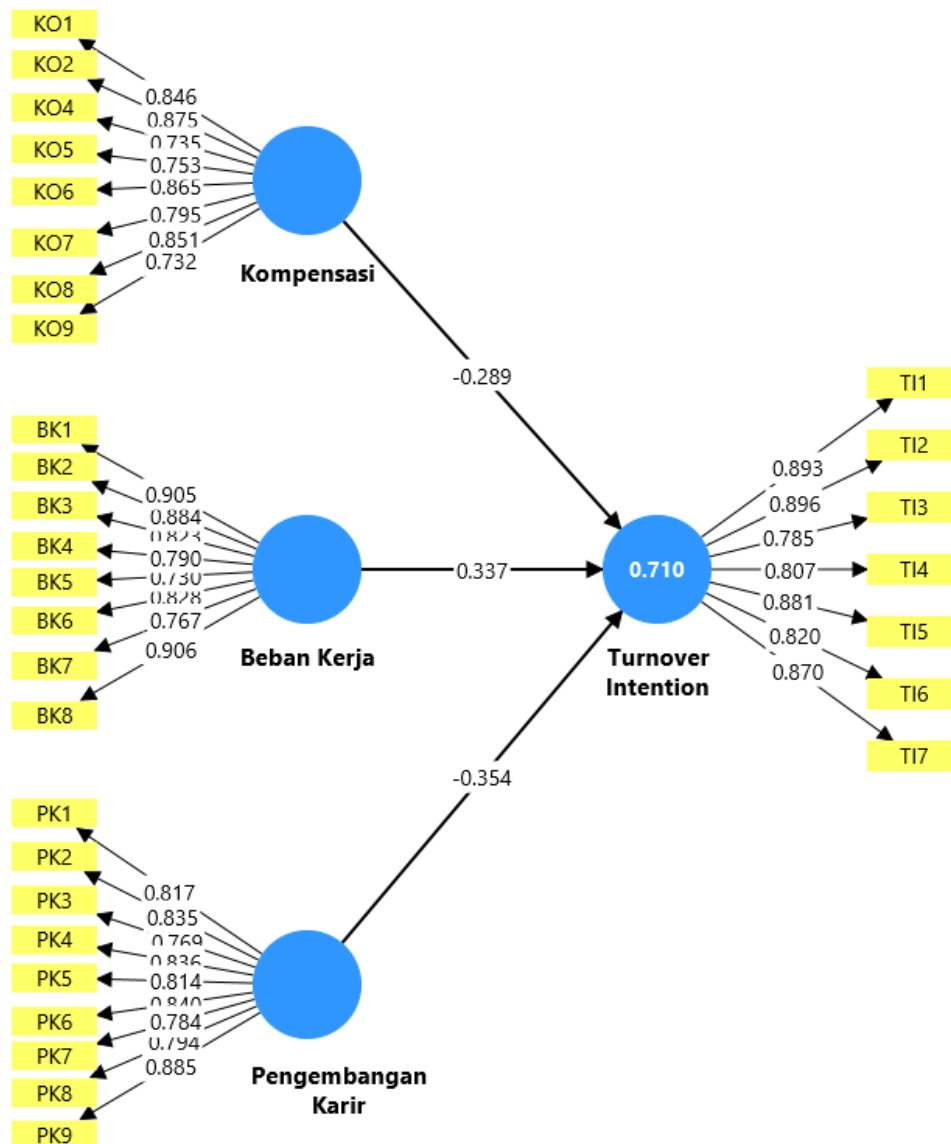
Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada evaluasi pertama, KO3 memiliki outer loading 0,223 dan PK10 sebesar 0,187. Setelah kedua indikator dikeluarkan dan model diestimasi ulang, seluruh indikator yang dipertahankan memiliki outer loading pada rentang 0,730-0,906 untuk beban kerja, 0,732-0,875 untuk kompensasi, 0,769-0,885 untuk pengembangan karier, dan 0,785-0,896 untuk *turnover intention*. Seluruh nilai berada di atas 0,70.

Tabel 2. Ringkasan Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Konstruk	Rentang <i>outer loading</i>	AVE	Cronbach's <i>alpha</i>	CR (<i>rho_a</i>)	CR (<i>rho_c</i>)
Beban Kerja	0,730–0,906	0,691	0,935	0,943	0,947
Kompensasi	0,732–0,875	0,653	0,923	0,927	0,938
Pengembangan Karier	0,769–0,885	0,672	0,939	0,941	0,949
<i>Turnover Intention</i>	0,785–0,896	0,725	0,936	0,938	0,948

Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50, yaitu 0,653-0,725. Nilai Cronbach's Alpha, *rho_a*, dan *rho_c* pada setiap konstruk juga lebih besar dari 0,70. Hasil ini mendukung validitas konvergen dan reliabilitas konstruk. Gambar 2 menampilkan model pengukuran tahap kedua; untuk menjaga keterbacaan angka, ringkasan nilai indikator dan konstruk disajikan pada Tabel 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian *Outer Model* Tahap Kedua

Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil Pengujian HTMT

Pasangan konstruk	HTMT	Kriteria	Keputusan
Kompensasi – Beban Kerja	0,636	< 0,90	Memenuhi
Pengembangan Karier – Beban Kerja	0,667	< 0,90	Memenuhi
Pengembangan Karier – Kompensasi	0,637	< 0,90	Memenuhi
<i>Turnover Intention</i> – Beban Kerja	0,773	< 0,90	Memenuhi
<i>Turnover Intention</i> – Kompensasi	0,751	< 0,90	Memenuhi
<i>Turnover Intention</i> – Pengembangan Karier	0,785	< 0,90	Memenuhi

Seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90; nilai tertinggi adalah 0,785 pada pasangan *turnover intention* dan pengembangan karier. Hasil cross loading dan Fornell-Larcker dalam skripsi juga menunjukkan bahwa indikator memiliki loading tertinggi pada konstruknya dan akar kuadrat AVE melebihi korelasi antarkonstruk. Secara keseluruhan, hasil yang dilaporkan mendukung validitas diskriminan.

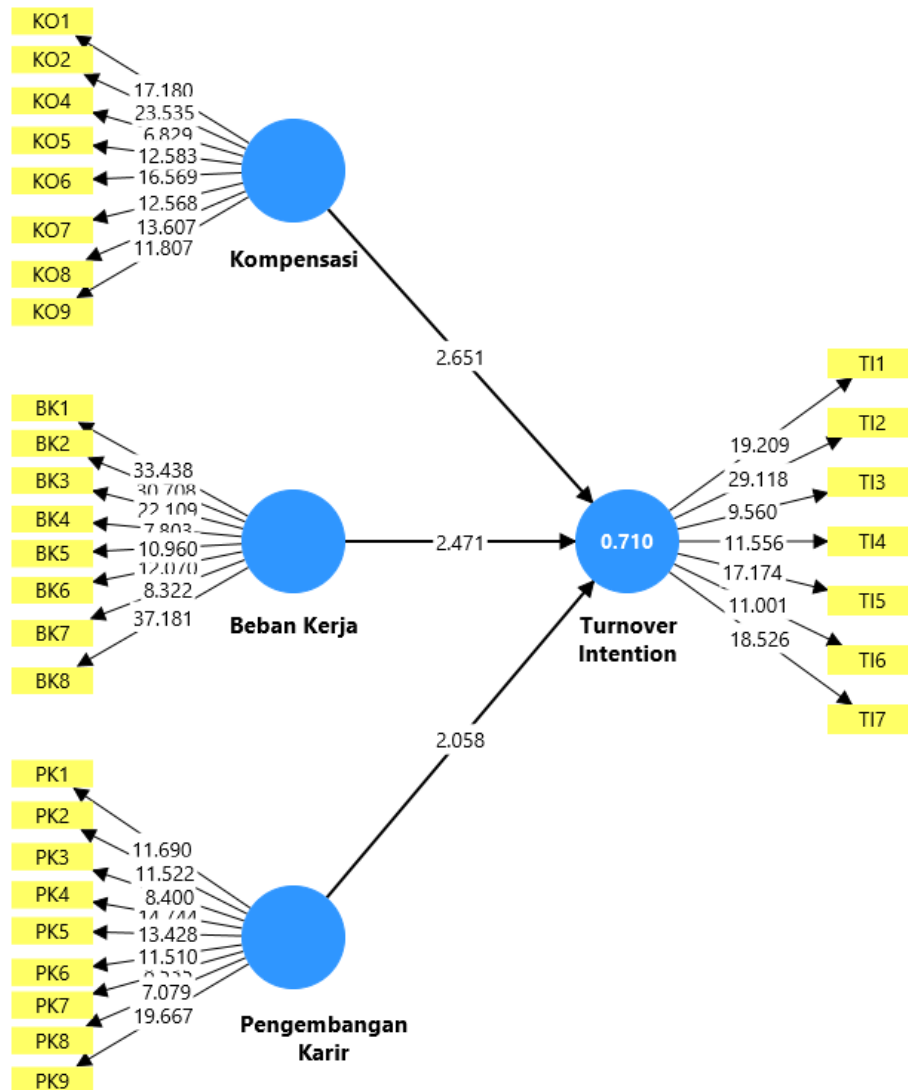
Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Nilai VIF berada pada rentang 1,780-1,897, lebih rendah dari batas 5,00 yang digunakan dalam skripsi, sehingga tidak menunjukkan indikasi kolinearitas yang bermasalah. Nilai R^2 *turnover intention* adalah 0,710 dan *adjusted R²* sebesar 0,695. Dengan demikian, kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karier menjelaskan 71,0% variasi *turnover intention* pada model, sementara 29,0% sisanya berkaitan dengan faktor di luar model.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Hubungan	Original sample (O)	Sample rata-rata (M)	STDEV	t-statistik	p-value	Keputusan
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,337	0,332	0,136	2,471	0,007	Didukung
Kompensasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,289	-0,287	0,109	2,651	0,004	Didukung
Pengembangan Karier → <i>Turnover Intention</i>	-0,354	-0,357	0,172	2,058	0,020	Didukung

Ketiga *p-value* lebih kecil dari 0,05 pada pengujian hipotesis (*bootstrapping*), sehingga seluruh hipotesis berarah didukung oleh hasil pengujian. Koefisien kompensasi yang negatif (-0,289) menunjukkan bahwa skor kompensasi yang lebih tinggi berkaitan dengan *turnover intention* yang lebih rendah. Koefisien beban kerja yang positif (0,337) menunjukkan hubungan searah antara beban kerja dan *turnover intention*. Koefisien pengembangan karier yang negatif (-0,354) menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karier yang lebih baik berkaitan dengan *turnover intention* yang lebih rendah.

Gambar 3. Hasil *Bootstrapping*

Tabel 5. Ringkasan Evaluasi Model Struktural

Ukuran	Nilai	Interpretasi
VIF – Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	1,890	Di bawah 5,00
VIF – Kompensasi → <i>Turnover Intention</i>	1,780	Di bawah 5,00
VIF – Pengembangan Karier → <i>Turnover Intention</i>	1,897	Di bawah 5,00
f^2 – Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,207	Efek sedang
f^2 – Kompensasi → <i>Turnover Intention</i>	0,161	Efek sedang
f^2 – Pengembangan Karier → <i>Turnover Intention</i>	0,228	Efek sedang
R^2 / <i>Adjusted R^2</i>	0,710/0,695	Menjelaskan 71,0% variasi <i>turnover intention</i>
$Q^2_{Predict}$	0,646	Nilai positif menunjukkan relevansi prediktif
RMSE / MAE	0,632/0,471	Ukuran kesalahan prediksi

Nilai f^2 sebesar 0,161-0,228 berada pada kategori efek sedang menurut ambang yang digunakan dalam skripsi. Nilai $Q^2_{predict}$ sebesar 0,646 lebih besar dari nol sehingga menunjukkan relevansi prediktif. RMSE sebesar 0,632 dan MAE sebesar 0,471 dicantumkan sebagai ukuran kesalahan prediksi; tanpa perbandingan dengan model *benchmark*, nilai tersebut tidak digunakan untuk menyimpulkan keunggulan prediksi relatif.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($B = -0,289$; $t = 2,651$; $p = 0,004$). Temuan ini searah dengan Saputra et al. (2022) dan Fitri dan Santoso (2024), yang melaporkan hubungan negatif kompensasi dengan *turnover intention*. Marhamah et al. (2022) juga menemukan hubungan kompensasi dengan *turnover intention*, sementara Sugianto et al. (2022) melaporkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* tidak signifikan dalam model mereka yang melibatkan kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dengan niat berpindah dapat bergantung pada konteks dan spesifikasi model. Secara praktis, perusahaan dapat mengevaluasi kesesuaian gaji dan tunjangan dengan tanggung jawab kerja, ketepatan pembayaran, dan transparansi penghargaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($B = 0,337$; $t = 2,471$; $p = 0,007$). Temuan ini konsisten dengan hasil Marhamah et al. (2022), tetapi berbeda dari Fitri dan Santoso (2024) serta Lestari dan Lestari (2025), yang tidak menemukan pengaruh parsial beban kerja dalam konteks masing-masing. Pada data deskriptif penelitian ini, pernyataan mengenai penyelesaian banyak pekerjaan dalam waktu singkat memiliki rata-rata tertinggi untuk variabel beban kerja ($BK1 = 3,77$), sedangkan kecukupan waktu penyelesaian pekerjaan memiliki rata-rata 3,38 ($BK6$). Perusahaan dapat meninjau pembagian tugas, target, kapasitas tim, dan waktu penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention*

Pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($B = -0,354$; $t = 2,058$; $p = 0,020$). Temuan ini searah dengan Fitri dan Santoso (2024), tetapi berbeda dari Nugraheni et al. (2022), yang melaporkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan pada sampel mereka. Pada data deskriptif penelitian ini, kesempatan mengikuti pelatihan memiliki rata-rata tertinggi untuk variabel pengembangan karier ($PK3 = 2,45$), sedangkan kejelasan dan keterbukaan sistem promosi memiliki rata-rata terendah ($PK2 = 1,85$). Hasil tersebut dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk memperjelas kriteria promosi, jalur karier, dan hubungan antara pelatihan dengan kebutuhan kompetensi.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian terhadap 60 karyawan tetap PT M Cash Integrasi Tbk. menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($B = -0,289$; $p_{one-tailed} = 0,004$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,337$; $p_{one-tailed} = 0,007$), dan pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan ($B = -0,354$; $p_{one-tailed} = 0,020$). Model memiliki R^2 sebesar 0,710 dan *adjusted R*² sebesar 0,695. Evaluasi model pengukuran menunjukkan nilai outer loading indikator yang dipertahankan di atas 0,70, AVE di atas 0,50, serta reliabilitas konstruk di atas 0,70; nilai HTMT juga berada di bawah 0,90.

Secara manajerial, perusahaan disarankan mengevaluasi kesesuaian dan ketepatan pembayaran kompensasi, meninjau distribusi beban kerja serta target dan waktu penyelesaian, dan memperjelas kriteria promosi serta jalur pengembangan kompetensi. Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan 60 karyawan tetap dan menggunakan data survei, sehingga hasilnya perlu dipahami dalam konteks objek penelitian. Penelitian berikutnya dapat

memperluas konteks organisasi dan menguji faktor lain yang relevan dengan *turnover intention*. Nilai *p-value* dalam artikel ini mengikuti output *one-tailed* yang tercantum dalam skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dueber, D. M., Toland, M. D., Lingat, J. E., Love, A. M. A., Qiu, C., Wu, R., & Brown, A. V. (2022). To reverse item orientation or not to reverse item orientation, that is the question. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(7), 854-869.
<https://doi.org/10.1177/10731911211017635>
- Fitri, G. N., & Santoso, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 344-357.
<https://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/2556/2326>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Jobstreet by SEEK. (2025). *Workplace Happiness Index 2025*.
<https://id.employer.seek.com/market-insights/workplace-happiness-index-2025-id>
- Lestari, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT Mukti Indo Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 32-40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.11>
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention (Studi pada karyawan bagian sewing PT Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551-557.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99-105.
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22466>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491-1500. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97-108.
<https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Vizano, N. A., Widyanty, W., & Putra, D. S. (2023). The perceived job satisfaction on turnover intention: Do workload and work stress matter? *IAR Journal of Business Management*, 4(2), 1-8. <https://doi.org/10.47310/iarjbm.2023.v04i02.001>