

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GENERASI Z DI INDONESIA

Muhammad Abi Ikhwanudin<sup>1</sup>, Puspita Wulansari<sup>2</sup>

Universitas Telkom, Jawa Barat, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [mabiikhwanudin@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:mabiikhwanudin@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>,

[puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id](mailto:puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

### Informasi

Volume : 2  
Nomor : 2  
Bulan : Februari  
Tahun : 2025  
E-ISSN : 3062-9624

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of career development and compensation on turnover intention among Generation Z in Indonesia. The high turnover intention phenomenon within Generation Z has impacted company sustainability. This study examines the relationship between career development, compensation, and the intention to leave a job among young workers. The research employed a quantitative descriptive approach, surveying 215 respondents. The variables studied included career development, compensation, and turnover intention. Data analysis was conducted using the SEM-PLS method to test the relationships between variables. The results revealed that career development and compensation, both partially and simultaneously, do not significantly influence turnover intention. Neither optimal nor inadequate career development and compensation affect employees' intentions to leave their jobs. In conclusion, companies should consider other factors, such as organizational culture or work-life balance, to better understand turnover intention among Generation Z. This study provides theoretical and practical contributions and recommends further exploration of other influencing factors.*

**Keywords :** Career Development, Compensation, Turnover Intention.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh career development dan compensation terhadap turnover intention pada Generasi Z di Indonesia. Fenomena turnover intention yang tinggi pada Generasi Z berdampak pada keberlanjutan perusahaan. Studi ini mengkaji hubungan antara pengembangan karir, kompensasi, dan niat untuk berpindah kerja pada pekerja muda. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif menggunakan survei terhadap 215 responden. Variabel yang diteliti mencakup pengembangan karir, kompensasi, dan turnover intention. Analisis data menggunakan metode SEM-PLS untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa career development dan compensation, baik secara parsial maupun simultan, tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Pengembangan karir dan kompensasi, baik dalam kondisi optimal maupun tidak, tidak memengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja. Kesimpulannya, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lain, seperti budaya organisasi atau work-life balance, untuk memahami turnover intention pada Generasi Z. Studi ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis serta merekomendasikan eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain.*

**Kata Kunci :** Pengembangan Karir, Kompensasi, Turnover Intention

## A. PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan generasi terbanyak populasinya di Indonesia yang seringkali disebut dengan Gen-Z. Generasi ini mencakup masyarakat yang lahir pada tahun 1997 hingga tahun 2012. Oleh karena itu, Gen-Z saat ini terbagi menjadi dua kategori yaitu Gen-Z yang masih berstatus pelajar dan Gen-Z yang mulai memasuki dunia kerja. Pekerjaan merupakan kebutuhan bagi Generasi Z saat ini yang sedang dalam masa produktif. Namun permasalahan yang terjadi pada Generasi Z saat ini ialah *turnover intention* yang tinggi. Menurut [1] *turnover intention* adalah niat seseorang, baik saat ini maupun masa depan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani guna mencari pekerjaan yang lebih baik. Menurut [2], sikap karyawan yang berencana untuk mewujudkan *turnover intention* dapat terlihat dari kemalasan bekerja, seringnya absen, dan banyaknya pelanggaran aturan kerja. Selain itu, *turnover intention* menjadi risiko bagi efisiensi organisasi, karena kehilangan karyawan berpengalaman menyebabkan tambahan biaya bagi perusahaan [3].

Turnover karyawan baik internal maupun eksternal, merupakan fenomena penting yang sering kali mencerminkan adanya masalah mendasar dalam perusahaan, terutama jika tingkat *turnover intention* karyawan cukup tinggi [4]. Secara keseluruhan, pergantian karyawan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, tingkat perhatian seorang pemimpin dalam perusahaan terhadap karyawan berkorelasi dengan upaya ini. Semakin besar kepedulian pemimpin, semakin rendah kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan [5]. Menurut [6] *turnover* merupakan proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*non-voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Biasanya dinyatakan dalam satu tahun, bahwa *turnover* tidak boleh lebih dari 10% dalam setahun. Oleh karena itu, dari data yang didapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yang terjadi dalam fenomena ini tergolong tinggi karena melebihi 10%.

Turnover intention menjadi salah satu masalah yang sangat penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia akan sangat bersinggungan dengan permasalahan ini, sehingga pengelolaan sumber daya manusia dianggap penting. Generasi Z sudah banyak memasuki fase dunia kerja dan memiliki permasalahan tingkat *turnover intention* yang tinggi, jadi perusahaan harus lebih hati-hati untuk pengelolaan karyawannya. Tingginya tingkat *turnover intention* Generasi Z menjadi fokus utama peneliti. Berdasarkan uraian pada latar belakang, peneliti akan berfokus pada pengaruh faktor

pengembangan karir dan kompensasi terhadap tingkat turnover intention Generasi Z Indonesia.

## **DASAR TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut [7], manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai proses yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui kolaborasi antara karyawan dan sumber daya organisasi lainnya. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam perkembangan dan daya saing di tingkat global. Dalam persaingan secara global dan untuk memenuhi standar yang ada, sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan yang sesuai, karakter yang kuat, serta tingkat produktivitas yang tinggi [8].

### **Pengembangan Karir**

Menurut [9], pengembangan karir atau career development merupakan sebuah proses di mana perusahaan merancang secara terstruktur rencana 26 jenjang karir yang dapat diikuti oleh setiap karyawan, mulai dari posisi paling bawah hingga posisi paling tinggi dalam perusahaan. Pengembangan karir menggambarkan tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan karir yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawannya yang dikenal sebagai manajemen karir [10].

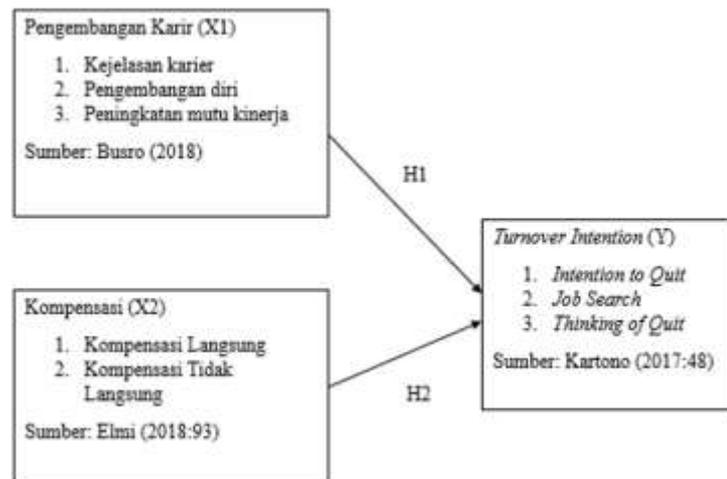
### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang, atau barang tidak langsung sebagai suatu imbalan atas pekerjaan mereka terhadap perusahaan, besar atau kecilnya suatu kompensasi menunjukkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya [11]. Sementara itu, definisi kompensasi menurut Edison [12] adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka kerahkan.

### **Turnover Intention**

Dessler (13) mendefinisikan turnover intention sebagai hasrat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada angka pergantian karyawan dalam perusahaan. 24 Istilah turnover intention menggambarkan keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dan keluar dari organisasi tempatnya bekerja [14].

### **Kerangka Pemikiran**



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran  
 Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

**B. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Berdasarkan metodenya, penelitian ini menggunakan metode jenis kuantitatif. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini tergolong kedalam penelitian deksriptif. Selanjutnya berdasarkan tipe strategi, penelitian ini menggunakan tipe kuesioner . Berdasarkan keterlibatan peneliti, dalam penelitian ini peneliti tidak mengintervensi data. Selanjutnya berdasakan waktu pelaksanaanya, penelitian ini menggunakan pendekatan cross section .

**Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2022:92) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Generasi Z di Indonesia yang memiliki pekerjaan. Karena tidak diketahui secara pasti jumlah anggota populasi, maka Hair et al., (2022) memberikan rekomendasi yakni penggunaan sampel dalam jumlah 100 responden atau lebih untuk penelitian seperti ini. Jumlah minimum sampel dalam penelitian bisa bergantung pada jumlah indikatornya dikalikan 10, pada penelitian ini terdapat 19 indikator yang digunakan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 10 \\ &= 19 \times 10 = 190 \end{aligned}$$

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Variabel Pengembangan Karir (X1)**

Hasil kuesioner mengenai variabel pengembangan karir telah dijabarkan oleh peneliti sebelumnya, maka sub bab ini merangkum secara singkat hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Rekapitulasi Variabel Pengembangan Karir

No.	Item	SS	S	C	TS	STS	Skor	Skor Ideal	Kategori
1	PK1	89	80	42	2	2	897	1075	Baik
							83.4%	100%	
2	PK2	96	74	32	9	4	894	1075	Baik
							83.2%	100%	
3	PK3	102	78	26	7	2	916	1075	Sangat Baik
							85.2%	100%	
4	PK4	98	67	35	10	5	888	1075	Baik
							82.6%	100%	
5	PK5	86	69	51	5	4	873	1075	Baik
							81.2%	100%	
6	PK6	102	81	24	6	2	920	1075	Sangat Baik
							85.6%	100%	
<b>Jumlah Skor Total</b>							<b>5388</b>	<b>Baik</b>	
<b>Presentase Skor Rata-Rata</b>							<b>83.5%</b>		

*Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)*

Berdasarkan jumlah skor tanggapan dari 6 pernyataan terkait variabel pengembangan karir, terlihat pada gambar 4.6 bahwa pengembangan karir Generasi Z di Indonesia dalam kategori baik dengan presentase skor rata-rata 83.5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pada Generasi Z di Indonesia dapat dikatakan baik.

**Variabel Kompensasi (X2)**

Hasil kuesioner mengenai variabel kompensasi telah dijabarkan oleh peneliti sebelumnya, maka sub bab ini merangkum secara singkat hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Variabel Kompensasi

No.	Item	SS	S	C	TS	STS	Skor	Skor Ideal	Kategori
1	K1	90	65	32	15	13	849	1075	Baik
							79.0%	100%	
2	K2	86	86	33	5	5	888	1075	Baik
							82.6%	100%	
3	K3	88	84	32	7	4	890	1075	Baik
							82.8%	100%	
4	K4	100	71	27	11	6	893	1075	Baik
							83.1%	100%	
5	K5	110	63	25	7	10	901	1075	Baik
							83.8%	100%	
6	K6	108	68	27	8	4	913	1075	Sangat Baik
							84.9%	100%	
7	K7	105	70	27	11	2	910	1075	Sangat Baik
							84.7%	100%	
<b>Jumlah Skor Total</b>							<b>6244</b>	<b>Baik</b>	
<b>Presentase Skor Rata-Rata</b>							<b>83.0%</b>		

*Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)*

Berdasarkan jumlah skor tanggapan dari 7 pernyataan terkait variabel pengembangan karir, terlihat pada gambar 4.7 bahwa kompensasi Generasi Z di Indonesia dalam kategori baik dengan presentase skor rata-rata 83%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Generasi Z di Indonesia dapat dikatakan baik.

1. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Hasil kuesioner mengenai variabel disiplin kerja telah dijabarkan oleh peneliti sebelumnya, maka sub bab ini merangkum secara singkat hasil kuesioner:

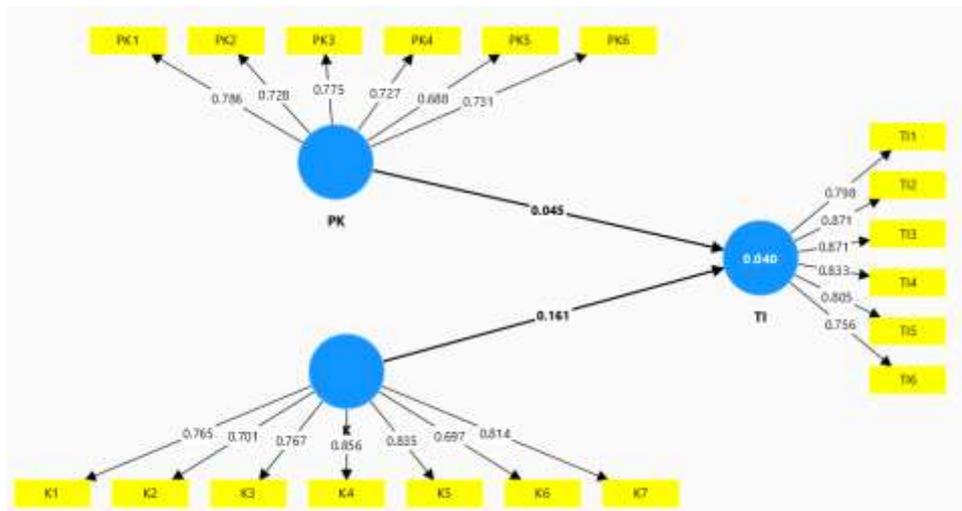
Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Variabel *Turnover Intention*

No.	Item	SS	S	C	TS	STS	Skor	Skor Ideal	Kategori
1	TI1	78	46	45	27	19	782	1075	Cukup
							72,7%	100%	
2	TI2	38	43	59	49	26	663	1075	Cukup
							61,7%	100%	
3	TI3	27	37	60	48	43	688	1075	Cukup
							64%	100%	
4	TI4	11	15	42	77	70	465	1075	Rendah
							43.3%	100%	
5	TI5	26	26	49	49	65	544	1075	Rendah
							50.6%	100%	
6	TI6	50	40	55	29	41	674	1075	Cukup
							62,7%	100%	
<b>Jumlah Skor Total</b>							<b>3816</b>	<b>Cukup</b>	
<b>Presentase Skor Rata-Rata</b>							<b>59,2%</b>		

*Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)*

Berdasarkan total skor tanggapan dari enam pernyataan terkait variabel turnover intention, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.8, turnover intention Generasi Z di Indonesia berada dalam kategori cukup dengan rata-rata skor persentase sebesar 59,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan di antara Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya, namun di sisi lain, ada juga kecenderungan untuk tetap bertahan.

2. Analisis SEM-PLS



Gambar 4.1 Outer Model  
 Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Data di atas merupakan gambar model dari variabel pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention* pada penelitian ini.

3. Uji Validitas Konvergen

Tabel 4.4 Convergen Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0,5)	Kesimpulan
Pengembangan Karir	PK1	0.786	Valid
	PK2	0.728	Valid
	PK3	0.775	Valid
	PK4	0.727	Valid
	PK5	0.688	Valid
	PK6	0.731	Valid
Kompensasi	K1	0.765	Valid
	K2	0.701	Valid
	K3	0.767	Valid
	K4	0.856	Valid
	K5	0.835	Valid
	K6	0.697	Valid
	K7	0.814	Valid
Turnoever Intention	TI1	0.798	Valid
	TI2	0.871	Valid
	TI3	0.871	Valid
	TI4	0.833	Valid
	TI5	0.805	Valid
	TI6	0.756	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil olahan tabel 4.4 seluruh skor dari pernyataan pada setiap variabel yang meliputi variabel pengembangan karir, variabel kompensasi, dan variabel turnover intention menunjukkan hasil >0,5 sehingga dengan skor tersebut dapat dinyatakan seluruh pernyataan pada setiap variabel adalah valid, yang artinya setiap indikator berhasil merefleksikan konstruk pada masing-masing variabel. Maka, diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel valid.

4. Uji AVE

Tabel 4. 5 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi	0.606
Pengembangan Karir	0.547
<i>Turnover Intention</i>	0.678

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil AVE untuk seluruh variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dan memiliki tingkat validitas konvergen yang tinggi.

5. *Dizcriminant Vaidity*

Tabel 4.6 Cross Loading

Variabel	Kompensasi (X2)	Pengembangan Karir (X1)	<i>Turnover Intntion (Y)</i>
K1	0.765	0.618	0.244
K2	0.701	0.542	0.207
K3	0.767	0.668	0.059
K4	0.856	0.653	0.13
K5	0.835	0.627	0.124
K6	0.697	0.594	0.142
K7	0.814	0.764	0.186
PK1	0.675	0.786	0.125
PK2	0.588	0.728	0.131
PK3	0.637	0.775	0.042
PK4	0.529	0.727	0.072
PK5	0.569	0.688	0.29
PK6	0.64	0.731	0.145
TI1	0.272	0.269	0.798
TI2	0.182	0.13	0.871
TI3	0.27	0.211	0.871
TI4	0.055	0.078	0.833
TI5	0.033	0.023	0.805
TI6	0.165	0.17	0.756

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart-PLS 4, diperoleh hasil pengujian Cross Loading. Dari perhitungan di atas, bahwa seluruh item valid. Dengan demikian, model tersebut telah memenuhi kriteria discriminant validity.

6. Reliabilitas Konsistensi Internal

Tabel 4.7 Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Syarat	Kesimpulan
Kompensasi	0.89	> 0,7	Reliabel
Pengembangan Karir	0.834	> 0,7	Reliabel
Turnover Intention	0.904	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.7, semua variabel memperoleh nilai lebih dari 0,7 dalam perhitungan tersebut. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria Cronbach's Alpha dan dapat dianggap reliabel..

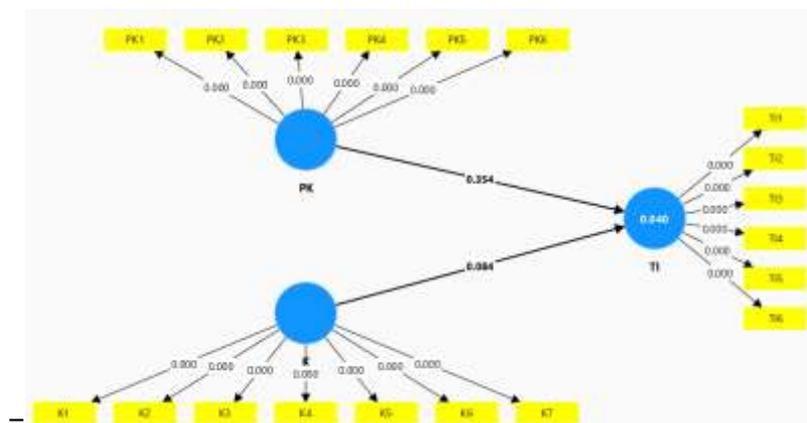
Tabel 4.8 Composite reliability

Variabel	Composite reliability (rho_a)
Kompensasi	0.895
Pengembangan Karir	0.836
Turnover Intention	0.907

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.8, semua variabel memiliki nilai  $\geq 0,8$ . Oleh karena itu, variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria Composite Reliability dan dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

7. Inner Model



Data di atas merupakan gambar model dari variabel pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention* pada penelitian ini.

Gambar 4.2 Inner Model  
 Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Tabel 4.9 Coefficient of Determination – R<sup>2</sup>

Variabel	R-square	R-square adjusted
<b>Turnover Intention</b>	0.041	0.027

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.9, variabel turnover intention memiliki nilai R-square sebesar 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan model tergolong lemah, dengan kontribusi sebesar 2,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Predictive Relevance - Q<sup>2</sup>

Variabel	Q <sup>2</sup> predict	Kesimpulan
<b>Turnover Intention</b>	0.021	memiliki predictive relevance

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Darti data di atas, variabel turnover intension memiliki hasil Q<sup>2</sup> sebesar 0,021/ 2,1%. Dengan nilai tersebut dapat diartikan penelitian ini memiliki predictive relevance karena nilai Q<sup>2</sup> > 0. Dapat dilihat dari ketentuan nilai Q<sup>2</sup> sehingga variabel berada dalam kategori kecil.

8. Uji Hipotesis

Tabel 4.11 Path Coefficient dan t-statistics

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	Path coefficients	P values	Kesimpulan
Kompensasi -> Turnover Intention	0.161	0.158	0.117	1.381	0.161	0.084	Ditolak
Pengembangan Karir -> Turnover Intention	0.045	0.049	0.121	0.375	0.045	0.354	Ditolak

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat bahwa nilai untuk pengembangan karir terhadap *turnover intention* adalah 0,375, dan nilai untuk kompensasi terhadap *turnover intention* adalah 1,381. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel yang sebesar 1,652, yang mengarah pada penolakan terhadap  $H_a$  dan penerimaan terhadap  $H_0$ . Untuk mengevaluasi signifikansi, dapat dilihat dari nilai p-value: pengembangan karir terhadap *turnover intention* memiliki p-value sebesar 0,354, sedangkan kompensasi terhadap *turnover intention* memiliki p-value sebesar 0,084. Karena kedua nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang diterima adalah:

H1: Pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

H2: Kompensasi (X2) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir dan kompensasi pada Generasi Z di Indonesia berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 83,5%, yang artinya Generasi Z merasa bahwa di tempatnya bekerja memiliki pengembangan karir yang baik. Oleh karena itu, bagi perusahaan dapat meningkatkan lagi nilai presentase pengembangan karirnya, mungkin minimalnya tetap bertahan pada skor tersebut agar karyawan puas dengan pengembangan karir yang disediakan perusahaan.
2. Kompensasi pada Generasi Z di Indonesia termasuk dalam kategori baik dengan presentase 83%, yang artinya Generasi Z merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh tempatnya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi perusahaan untuk terus mempertahankan kualitas ini bahkan lebih baik apabila bisa ditingkatkan.
3. *Turnover intention* Generasi Z di Indonesia berada dalam kategori cukup dengan rata-rata skor 59,2%, yang artinya responden memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini cukup tinggi. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan lebih faktor utama apa yang membuat Generasi Z ini memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya.
4. Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z di Indonesia.
5. Kompensasi juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh career development dan kompensasi terhadap turnover intention pada Generasi Z di Indonesia, yang mana tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, hal ini bisa dikatakan bahwa ada faktor lain selain pengembangan karir dan kompensasi yang memiliki pengaruh besar terhadap naik turunnya turnover intention. Diharapkan penelitian ini menjadi pemicu untuk penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan manajemen kedepannya.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2). doi:<https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>.
- Sianipar, A. R. B. , & Haryanti, K. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 98-114. <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>.
- Ozkan, H. A. (2021). A meta-analysis of the variables related to turnover intention among IT personel. *Kybernetes*, 51, 1584-1600. DOI:10.1108/k-02-2021-0098.
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*, 5(3), 27-34.
- Ramdani, Z. , Amri, A. , Warsihna, J. , Ratna,G.T., & Juarsa, E. (2021). Perilaku Manajemen Keuangan Karyawan Selama Pandemi COVID-19: Sebuah Studi Awal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(1), 170-179. DOI: 10.34308/eqien.v8i1.179.
- Ridlo. Ilham Akhsanu. 2012. Turnover Karyawan. *Kajian Literatur* (1st ed.). Surabaya: PH. Movement Publication.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Malang: CV IRDH.
- Tarmidi, D., Putri, R. K., Santoso, A. B., & Anggapraja, I. T. (2021). Investment In Improving Human Resources In Improving Indonesia ' s Development Economy. *Review of International Geographical Education*, January. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.4>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto, Ed.).

Jakarta: Prenadamedia Group.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid* (4th ed.). Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: ALFABETA.

Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York : Pearson.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.