

Analisis Pemberian Kompensasi yang Berdampak Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bagian Produksi, Studi Kasus pada Sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung

Cecilia Natasya, R.M. Juddy Prabowo*)

Universitas Jenderal Achmad Yani

cecilianatasya_20p027@mn.unjani.ac.id , yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id *)

ABSTRACT

This study aims to find out the impact of compensation on turnover intention on employees of the production department, a case study of a garment company in Bandung City. The research uses methods of qualitative analysis and data collection methods with interviews, documentation and library research. This research population is the whole of employees associated with a garment company in the city of Bandung. The validity and reliability tests in this study use triangulation. There are three processes of data analysis techniques: data reduction, data presentation, conclusion and verification. The result of this study is that the analysis of compensation is a factor causing turnover intention. It can be said that compensation to employees of the production part of a garment company in Bandung City is in the bad category. Results have been obtained which indicate that the employee's current compensation is not sufficient to meet employee needs. This is because of the company's lack of attention in giving a fair and decent salary to every employee. Besides that, the turnover intention on employees of the production part of a garment company in Bandung City is in the high category. The result was that as much as 70% (7 employees) had a desire to leave the company to get a better job. To conclude, the company has violated a number of state rules relating to fair pay rules that violate the Regulations of the Minister of Employment of the Republic of Indonesia No. 18 Year 2022 Article 2 Paragraph (1), and violates the accuracy of pay timing of section 61 of the Government Regulations (PP) No. 36 Year 2021 On Employment.

Keywords: *Compensation, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemberian kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi, studi kasus sebuah perusahaan garmen di Kota Bandung. Metode analisis kualitatif melalui teknik pengumpulan data yaitu wawancara, metode dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terkait pada sebuah perusahaan garmen di kota Bandung. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan triangulasi. Terdapat tiga proses teknik analisis data diantaranya: reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian ini yaitu analisis pemberian kompensasi merupakan faktor penyebab terjadinya *turnover intention*. Dapat dikatakan bahwa kompensasi pada karyawan bagian produksi sebuah perusahaan garmen di Kota Bandung berada pada kategori buruk. Didapatkan hasil yang menyatakan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi saat ini belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini karena kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan gaji secara adil dan layak pada setiap karyawan. Selain itu bahwa *turnover intention* pada karyawan bagian produksi sebuah perusahaan garmen di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hasil menunjukkan sebanyak 70% (7 karyawan) mempunyai

keinginan keluar dari perusahaan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Kesimpulan penelitian ini yaitu perusahaan telah melanggar beberapa aturan negara terkait dengan aturan pemberian gaji secara layak yang melanggar Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 18 Tahun 2022 Pasal 2 Ayat (1), dan melanggar ketepatan waktu pemberian gaji pasal 61 peraturan pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Kata kunci: Kompensasi dan *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia adalah sebuah aspek krusial di dalam manajemen, karena kesuksesan manajemen terikat erat dengan kualitas SDM. Menurut Hasibuan (2019), MSDM merupakan ilmu serta seni perihal efektivitas serta efisiensi hubungan dengan pekerja guna mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Sehingga, SDM merupakan aset berharga untuk suatu perusahaan dan harus dijaga agar tidak terjadi *turnover* sebagai skala indikasi permasalahan dasar dalam sebuah organisasi. Tingginya *turnover* menunjukkan permasalahan dalam perusahaan yang menyebabkan kondisi karyawan yang tidak pasti serta tidak stabil serta meningkatkan jumlah biaya *rekrutment*.

Berdasarkan hasil pra survei pada sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung didapatkan informasi mengenai *turnover* sebagai berikut:

Tabel 1. Data Perputaran Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pada Sebuah Perusahaan Garmen Di Kota Bandung Periode 2021-2023

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN		%
	MASUK	KELUAR	
2021	13	2	15,38
2022	18	11	61,11
2023	13	11	84,61

Sumber: Wawancara HRD Pada Sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung, Diolah Kembali, 2023.

Tabel menunjukkan pada periode 2021-2023 mengalami peningkatan *turnover* karyawan setiap tahun. Dimana pengunduran diri serta mendapatkan pekerjaan di tempat lain menjadi faktor utama karyawan berhenti. Tsani (2016), tingginya *turnover* perusahaan >10% karyawan masuk serta keluar tiap tahun dalam kategori karyawan perusahaan tidak baik. Sehingga tentunya sangat merugikan perusahaan karena dapat menghambat jalannya produksi, karena berkurangnya karyawan dan membuat karyawan lain memiliki tugas tambahan.

Permasalahan pada bagian produksi dapat timbul dari berbagai faktor, dan faktor kompensasi bisa menjadi salah satu kontributor utama. Menurut Asih (2021) kompensasi merupakan kewajiban perusahaan untuk diterimakan pada karyawan

sebagai imbal jasa serta sebagai faktor utama pendorong individu bekerja sesuai tanggung jawab untuk memperoleh hasil optimal.

Kompensasi diberikan pada karyawan karna krusial dengan besaran kompensasi sebagai skala prestasi kerja karyawan. Penghasilan yang diharapkan karyawan lebih baik. Minimnya sistem gaji bagi karyawan berpengaruh pada tingkat *turnover intention*. Sehingga, munculnya dorongan memperoleh kompensasi lainnya di luar gaji. Upaya mengurangi *turnover intention* yaitu melalui kompensasi yang optimal guna tercapainya target perusahaan. Karyawan wajib memperoleh kompensasi secara tepat sehingga menghindari terjadinya *turnover intention*. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan memberi kebijakan agar karyawan terpenuhi segala kebutuhannya dan mendapat penghargaan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal terhadap beberapa karyawan salah satu Perusahaan Garmen di Kota Bandung, Jumlah karyawan keluar mengalami kenaikan setiap tahunnya. Faktor penyebab munculnya permasalahan tersebut karena minimnya perhatian perusahaan memberi kompensasi, masih adanya ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi untuk karyawan baru bekerja dibandingkan karyawan bekerja minimal 1 tahun Selanjutnya pemberian upah lembur yang terlambat tidak sesuai perjanjian awal bekerja. Karyawan bagian produksi tidak pernah mendapatkan bonus saat penjualan melebihi target yang dimana saat penjualan meningkat maka karyawan bagian produksi diharapkan mampu memproduksi lebih dari jumlah per harinya, karyawan merasa besarnya gaji yang diterima dinilai tidak sebanding dengan penghasilan perusahaan setiap bulannya dan juga karyawan sulit untuk meminta kenaikan gaji setiap tahunnya.

Tujuan penelitian guna (1) mengetahui pemberian kompensasi pada karyawan bagian produksi pada sebuah perusahaan garmen di Kota Bandung (2) menunjukkan *turnover intention* karyawan bagian produksi pada sebuah perusahaan garmen di Kota Bandung (3) Untuk mengetahui dampak pemberian kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi pada sebuah perusahaan garmen di Kota Bandung.

TINJAUAN LITERATUR

Hamali (2018) Kompensasi adalah *reward* pada dedikasi karyawan berupa ide, tenaga serta waktu bagi perusahaan. Adapun Hasibuan (2019), terdapat dua asas dalam pemberian kompensasi, yaitu (1) Asas adil, mengatur besaran kompensasi bagi karyawan sesuai jenis pekerjaan, pertanggungjawaban, prestasi, masa kerja, jabatan pekerjaan, dan sesuai dengan persyaratan konsistensi internal yang berlaku. (2) Asas layak, kompensasi guna pemenuhan kebutuhan sesuai skala ideal normatif.

Menurut Larasati (2018) Kompensasi finansial langsung yaitu: (1) Gaji, berdasarkan hasil pra survei bahwa pada sebuah perusahaan garmen di kota Bandung memberikan gaji pokok sebagai pemberian kompensasi finansial langsung pada karyawannya.(2) Upah berdasarkan hasil pra survei bahwa pada sebuah perusahaan garmen di kota Bandung menerapkan sistem upah hanya untuk upah lembur sebagai pemberian kompensasi finansial langsung kepada karyawannya. (3)

Tunjangan Berdasarkan hasil pra survei bahwa pada sebuah perusahaan garmen di kota Bandung memberikan tunjangan sebagai pemberian kompensasi finansial langsung pada karyawannya, yaitu: (a) Tunjangan Kehadiran (b) Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Pemberian kompensasi bagi karyawan guna pemenuhan kebutuhan dalam tingkatan ideal normatif. Menurut PP No. 51 Tahun 2023 mengenai penetapan upah minimum Pasal 24 dengan ketentuan: (a) sesuai Pasal 23 ayat 1 Upah minimum pekerja bekerja <1 tahun dalam perusahaan. (b) pekerja/buruh bekerja <1 tahun sesuai pasal 1 dengan kualifikasi terkait di dalam jabatan memperoleh upah >upah minimum. (c) pekerja/buruh bekerja ≥ 1 tahun mengacu pada struktur serta skala upah.

Selanjutnya, Peraturan Menteri No. 18 Tahun 2022 Pasal 2 Ayat (1) yaitu penetapan upah minimum tahun 2023 ditetapkan pemerintah pusat yaitu guna perwujudan hak pekerja/buruh guna hidup yang layak dikarenakan buruh adalah manusia yang sepatutnya hidup layak sesuai kemanusiaan.

Asas adil terbagi: (a) sebuah sistem penilaian prestasi kerja secara adil digunakan untuk memberikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini. Ini akan meningkatkan persepsi karyawan tentang keadilan, yang dikenal sebagai keadilan individual. (b) Struktur dasar kompensasi terutama mengenai gaji, sebuah perusahaan wajib menunjukkan nilai pekerjaan memberikan kompensasi yang sama untuk pekerjaan seimbang dan kompensasi berbeda bagi pekerjaan dengan nilai tidak serupa. Secara teknik menunjukkan internal yang adil. (c) Sistem kompensasi harus menggambarkan putusan secara tepat dan sesuai dari survei rutin perihal gaji serta keuntungan perusahaan pesaing terkait. Sehingga persepsi karyawan perihal tindakan tersebut yaitu tipe keadilan atau keadilan eksternal. (Suhartini 2015).

Uraian Pasal 20 ayat 1 (1) PP No. 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan (PP 36/2021) sebagai aturan pelaksanaan UU No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja (UU 11/2020), dimana struktur serta skala upah guna: (a) perwujudan upah adil. (b) dorongan produktivitas perusahaan yang meningkat. (c) peningkatan kesejahteraan pekerja. (d) jaminan kepastian upah (e) penekanan kesenjangan upah terendah dengan tertinggi.

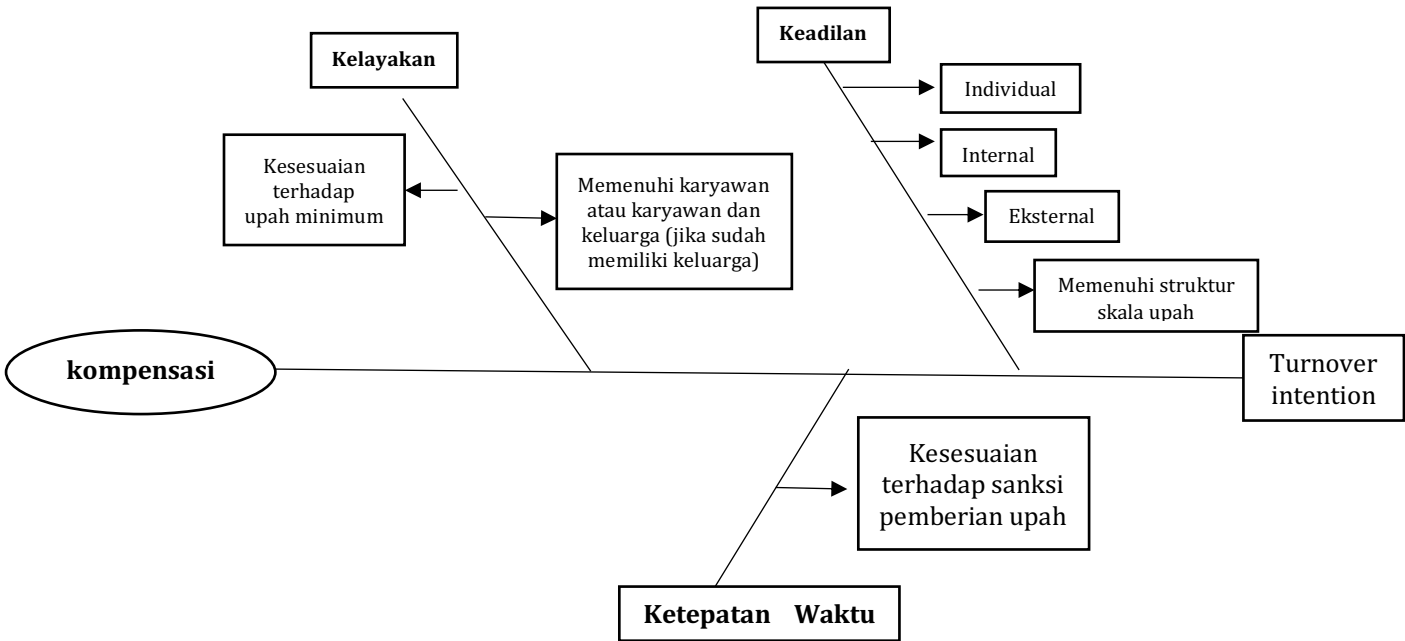
Selain memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, menurut pasal 21 ayat (3) PP 36/2021, struktur serta skala upah minimal harus sesuai golongan jawaban. Kemudian Pasal 21 ayat 1 PP 36/2021 menjelaskan faktor guna penilaian jabatan untuk *compensable factor* di dalam struktur serta skala upah tersusun yaitu pendidikan, kecakapan serta pengalaman sesuai jabatan.

Menurut Hasibuan (2019:127) pemberian kompensasi harus berdasarkan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, Penundaan tidak boleh terjadi untuk menjaga kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Jika pemberian kompensasi tidak layak atau mengalami penundaan kemungkinan akan mengakibatkan *turn over* karyawan semakin meningkat.

Keterlambatan penggajian selaras dengan denda perusahaan yang meningkat. Ketentuan denda tersebut dalam pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Sebagai berikut: (1) dimulai pada hari ke-4 hingga ke-8 dihitung dari tanggal seharusnya pembayaran perusahaan dikenai denda 5% bagi keterlambatan

upah pembayaran. (2) setelah hari ke-8 jika belum diberi upah maka perusahaan dikenai denda sesuai nomor 1 ditambah 1% bagi tiap hari keterlambatan sesuai ketentuan 1 bulan tidak lebih dari 50% dari upah wajib (3) setelah satu bulan jika belum diberi upah maka denda ditambahkan bunga sesuai suku bunga dalam bank pemerintah.

Zeffane et al, (2016) Keinginan (*intention*) adalah keinginan seseorang guna melaksanakan suatu hal. *Turnover intention* merupakan ketika karyawan meninggalkan tempat kerjanya ataupun berpindah. Maka *Turnover intention* (niat untuk keluar) merupakan dorongan karyawan berhenti bekerja. Staffelbach (2008) membagi faktor *turnover intention* yaitu: (1) faktor psikologis (2) faktor ekonomi dan (3) faktor demografis.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Analisis Pemberian Kompensasi yang Berdampak Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Produksi, Studi Kasus Pada Sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif digunakan karena tujuan menyajikan data sesuai dengan kenyataan yang ada dalam analisis pemberian kompensasi serta *turnover intention* dari sebuah Perusahaan Garmen Kota Bandung. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diantaranya (1)wawancara (2)metode dokumentasi (3)penelitian kepustakaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terkait pada sebuah perusahaan garmen di kota Bandung dengan karakteristik, Karyawan bagian produksi dengan masa kerja > 3 tahun tetapi kurang dari 5 tahun dan Karyawan bagian produksi dengan masa kerja > 5 tahun.

Terdapat 3 proses analisa data yaitu: (1) Reduksi; (2) Penyajian; (3) Penyimpulan serta Verifikasi (Sugiyono 2019). Uji validitas dan reliabilitas melalui

triangulasi. Menurut (Denzin&Lincoln 1998:141) triangulasi diantaranya: (1) Sumber (2) Teknik (3) Teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara perihal analisis kompensasi yang memberi dampak *turnover intention* bagi karyawan bagian produksi, studi kasus sebuah Perubahan Garmen di Kota Bandung. Berikut ini merupakan analisa hasil penelitian, yaitu :

Analisis Kompensasi

Analisis hasil penelitian dari sub variabel yaitu: (a) hasil analisis terhadap sub variabel kelayakan karyawan bagian produksi pada sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung berada pada **kategori kurang layak**, ini disebabkan gaji yang diberikan perusahaan belum mampu mencukupi kebutuhan harian dikarenakan harga kebutuhan pokok terus meningkat dan gaji karyawan tidak mampu mengimbangi kenaikan biaya tersebut, karyawan sering merasa kesulitan mengatur uang bulanan, terutama saat ada kebutuhan mendesak atau darurat dan juga tunjangan kesehatan yang dirasa belum mampu digunakan dengan baik. menurut Permenaker RI No. 18 Tahun 2022 Pasal 2 Ayat (1) , yang berbunyi ketetapan pemerintah pusat dengan kebijakan upah minimum tahun 2023 merupakan upaya perwujudan hak pekerja dari penghidupan layak bagi manusia; (b) hasil analisis terhadap sub variabel keadilan karyawan bagian produksi pada sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung berada pada **kategori tidak adil**, ini diakibatkan kesempatan yang diberikan perusahaan mengenai kenaikan gaji tidak semua karyawan mendapatkannya. Dengan demikian terdapat ketidakadilan pada kebijakan perusahaan terhadap karyawannya; (c) hasil analisis terhadap sub variabel ketepatan waktu karyawan bagian produksi pada sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung berada pada **kategori tidak tepat waktu**, ini disebabkan lambatnya sistem pembayaran yang digunakan perusahaan yang terjadi berulang kali dengan waktu yang cukup lama yaitu satu minggu, akan tetapi perusahaan tidak mampu memberi solusi terkait keterlambatan tersebut. menurut pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021 mengenai Upah sesuai kasus tersebut yaitu dari hari ke-4 hingga ke-8 sesuai tanggal pembayaran maka denda diberikan pada pengusaha yaitu 5% bagi setiap hari keterlambatan upah seharusnya dibayarkan. Peran denda sesuai Pasal 55 ayat 2 PP Pengupahan agar pengusaha wajib membayarkan upah bagi karyawan.

Analisis *Turnover Intention*

Tabel 2. Hasil Analisis *Turnover Intention*

NO	SUB VARIABEL	HASIL
1	Niat untuk berhenti	Hasil untuk pertanyaan pertama mengenai sub variabel niat untuk berhenti karyawan bagian produksi, didapatkan hasil sebanyak 60% (6 karyawan) menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Hasil untuk pertanyaan kedua mengenai sub variabel niat untuk berhenti karyawan bagian produksi yaitu 70% (7 karyawan)

mempunyai pemikiran meninggalkan pekerjaan apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai harapan.

Hasil untuk pertanyaan kedua mengenai sub variabel niat untuk berhenti karyawan bagian produksi, yaitu 80% (8 karyawan) mempunyai pemikiran keluar dari pekerjaan apabila memiliki peluang

2	Pencarian Pekerjaan	<p>Hasil untuk pertanyaan pertama mengenai sub variabel pencarian pekerjaan karyawan bagian produksi, didapatkan hasil sebanyak 80% (8 karyawan) menyatakan akan berpindah tempat pekerjaan apabila memperoleh yang lebih baik, karena menginginkan pekerjaan yang lebih stabil baik dari segi waktu kerja maupun dari fasilitas yang diberikan.</p> <p>Hasil untuk pertanyaan kedua mengenai sub variabel pencarian pekerjaan karyawan bagian produksi, didapatkan hasil sebanyak 60% (6 karyawan) telah mencari lowongan pekerjaan baru dari media sosial media karena dirasa mudah dan cepat.</p>
3	Berpikir Untuk Berhenti	<p>Hasil untuk pertanyaan pertama mengenai sub variabel berpikir untuk berhenti karyawan bagian produksi, didapatkan hasil sebanyak 70% (7 karyawan) menyatakan bahwa pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor pemikiran berhenti mengingat kompensasi tidak sepadan dengan pendapatan perusahaan dan juga karena gaji yang diterima belum mampu menunjang karyawan dalam bekerja sehari – hari.</p> <p>Hasil untuk pertanyaan kedua mengenai sub variabel berpikir untuk berhenti karyawan bagian produksi, didapatkan hasil sebanyak 60% (6 karyawan) menyatakan pemberian upah menjadi salah satu alasan munculnya pikiran berhenti dari perusahaan karena sebagian karyawan mendapatkan upah diterima tidak sesuai tenaga karyawan keluarkan. serta pemberian upah yang terkadang tidak tepat waktu.</p>

Sumber: Wawancara karyawan Pada Sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung.

Analisa hasil penelitian dari sub variabel *turnover intention* yaitu: (a) Hasil analisis terhadap sub variabel niat untuk berhenti karyawan berada pada **kategori tinggi**, ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan bagian produksi yang mempunyai niat berhenti yang disebabkan para karyawan merasakan kompensasi diberikan belum sesuai beban dan tugas karyawan. disebabkan para karyawan merasa kompensasi tidak sesuai penghasilan perusahaan setiap bulannya. Serta tidak sesuai antara beban dan tanggung jawab yang dikeluarkan dengan hak – hak yang didapat karyawan dari perusahaan. (2) Hasil analisis terhadap sub variabel pencarian pekerjaan dalam **kategori tinggi**, hal tersebut dikarenakan anggapan karyawan tidak terdapat masa depan apabila tinggal dalam pekerjaan tersebut. (3) Hasil analisis pada sub variabel pikiran berhenti pada karyawan bagian produksi sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung dalam **kategori tinggi**, dikarenakan karyawan merasa sudah jenuh dan bersiap untuk meninggalkan perusahaan jika memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan gaji sesuai.

Berdasarkan data keluar masuknya karyawan pada sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung, nyatanya perusahaan tidak mengetahui pasti penyebab utama karyawan keluar dari perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak melakukan *survey* kepuasan karyawan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan yang dimiliki oleh karyawan selama bekerja di perusahaan, sehingga karyawan dapat memutuskan untuk tetap tinggal di perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya, wawancara penelitian pada 7 Mei 2024, menghasilkan 70% (7 karyawan) berkeinginan keluar karena perusahaan memberikan gaji tidak adil serta layak dalam artian perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai tugas serta beban karyawan, serta merasa gaji diberikan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga muncul keinginan memperoleh pekerjaan lebih layak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian penjelasan pada sub variabel kompensasi sehingga dikatakan kompensasi karyawan bagian produksi sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung dalam **kategori buruk**. Maka, apabila terus berlangsung maka memengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan uraian penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melanggar beberapa aturan negara terkait dengan aturan pemberian gaji secara layak yang melanggar Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2022 Pasal 2 Ayat (1), dan melanggar ketepatan waktu pemberian gaji pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Berdasarkan uraian penjelasan sub variabel *turnover intention* maka *turnover intention* karyawan bagian produksi sebuah Perusahaan Garmen di Kota Bandung berada pada **kategori tinggi**.

Adapun saran yang peneliti berikan kepada perusahaan, yaitu: (a) Perusahaan diharapkan melakukan survei yang mencakup pertanyaan tentang persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi, hal ini dapat membantu memahami dampak ketidakadilan kompensasi terhadap kesejahteraan keseluruhan karyawan; (b) Perusahaan sebaiknya tinjau kepatuhan perusahaan terhadap regulasi dan undang-undang terkait pembayaran gaji, termasuk aturan mengenai frekuensi pembayaran dan batas waktu pembayaran. Selaras aturan terkait dalam UU. Serta saran untuk peneliti mendatang: Diharapkan menjadi referensi dan perbandingan dalam penelitian mendatang guna meneliti perihal variabel lainnya yang berpengaruh pada *turnover intention* di sebuah organisasi sehingga akan didapatkan kesimpulan umum mengenai dampak pada *turnover intention* karyawan sektor industri yang serupa dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif* (2nd ed.). Jakarta: Kencana.

- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1998). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi, cetakan kesembilan). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kenang, E. (2022). Faktor Keinginan Berpindah. Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Radja Penyet Mas Fais Palu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8.
- Komalasari, E., & Maulina, A. (2021). Studi Administrasi Bisnis, and Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Jl Pangkalan. 'Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Research Manajemen*, 7(1), 134-137.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nanda, S. (2022). Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36. (2021). Tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51. (2023). Tentang Pengupahan.
- Ratih, A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25-35.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Staffelbach, B. (2008). Human Resource Management: Turnover Intent. *University of Zurich, Swiss*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2015). Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 103-104.
- Widya, Y., & Purba, S. D. (2019). Work-Family Conflict Berdampak pada Turnover Intention (Studi pada Perawat Wanita). *Journal of Business & Applied Management*, 12(1), 91-106.