

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT TAMAN  
REKREASI SENGKALING UMM**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**LINTANG MEI NUR AMALIA**

NIM: 202010160311303

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT TAMAN REKREASI  
SENGKALING UMM

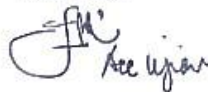
Oleh :

Lintang Mei Nur Amalia  
202010160311303

Malang, 22-07-2024

Telah Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Uci Yulianti, M.M.

Pembimbing II



Kenny Roz, S.kom., M.M.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT TAMAN REKREASI SENGKAI ING UMM


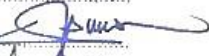

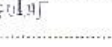
Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lintang Mei Nur Amalia  
NIM : 202010160311303  
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang;

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Uci Yulianti, M.M.  
Pembimbing II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.  
Penguji I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.  
Penguji II : Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN PT TAMAN REKREASI SENGKALING UMM

Oleh :

Lintang Mei Nur Amalia  
202010160311303

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 18 Juli 2024

Pembimbing I,



Dr. Uci Yulianti, M.M.

Pembimbing II,



Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Lintang Mei Nur Amalia

NIM : 202010160311303

Program Studi : Manajemen

Surel : [lintangmeina@gmail.com](mailto:lintangmeina@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 12-07-2024

Yang Membuat Pernyataan



(Lintang Mei Nur Amalia)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT TAMAN REKREASI  
SENGKALING UMM**

**Lintang Mei Nur Amalia<sup>1</sup>, Uci Yuliati<sup>2</sup>, Kenny Roz<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144, Indonesia

E-mail: [lintangmeina@gmail.com](mailto:lintangmeina@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian mendeskripsikan Kompensasi, Stres Kerja dan *Turnover Intention*, menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention*, mengetahui variabel manakah yang lebih kuat mempengaruhi *Turnover Intention*. Populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 46 orang dan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis menggunakan rentang skala, uji asumsi klasik, regresi linier berganda melalui program SPSS 27. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji T. Hasil rentang skala menunjukkan bahwa Kompensasi termasuk kriteria cukup, Stres Kerja termasuk kriteria sangat tinggi, *Turnover Intention* termasuk kriteria tinggi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres Kerja lebih kuat mempengaruhi *Turnover Intention*. Diharapkan pihak pengelola PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM mengambil langkah proaktif untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention* dengan memberikan pelatihan dan sumber daya untuk manajemen stres, mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja, dan memberikan peningkatan aspek kompensasi seperti gaji, bonus, tunjangan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Stress Kerja, *Turnover Intention*.

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON  
TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEES OF PT TAMAN REKREASI  
SENGKALING UMM**

**Lintang Mei Nur Amalia<sup>1</sup>, Uci Yuliati<sup>2</sup>, Kenny Roz<sup>3</sup>**

Management Study Program Economic and Business

Faculty University of Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144, Indonesia

E-mail: [lintangmeina@gmail.com](mailto:lintangmeina@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was to describe Compensation, Job Stress and Turnover Intention, test and analyze the effect of Compensation and Job Stress partially on Turnover Intention, find out which variable is stronger in influencing Turnover Intention. The study population was all employees totaling 46 people and the sample used total sampling. Data collection techniques using questionnaires and interviews. The analysis technique uses a scale range, classical assumption test, multiple linear regression through the SPSS 27 program. Testing the research hypothesis using the T test. The results of the scale range show that compensation is included in the sufficient criteria, job stress is included in the high criteria, Turnover Intention is included in the high criteria. The results of multiple linear regression analysis show that Compensation has a significant negative effect on Turnover Intention, Job Stress has a significant positive effect on Turnover Intention, Job Stress has a stronger effect on Turnover Intention. It is expected that the management of PT Sengkaling UMM Recreation Park takes proactive steps to reduce it by providing training and resources for stress management, promoting work-life balance, and providing increased compensation aspects such as salary, bonuses, benefits.*

**Keywords:** *Compensation, Job Stress, Turnover Intention*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas hidayah, rahmat dan taufiq-Nya, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*”, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malk, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Idah Zuhroh M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Uci Yuliati M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Kenny Roz S.kom.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dalam melakukan bimbingan tugas akhir skripsi ini.
5. Dra. Triningsih Sri Supriiyati.,M.MP selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dan motivasi.
6. Ucapan terima kasih kepada Bapak dan Ibu Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMM. Terutama Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan, mendidik dan membimbing peneliti selama perkuliahan.
7. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Gunawan dan pintu surgaku Ibunda Munarmi. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang di berikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan



- dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
8. Terima kasih kepada kakak saya M Irwan Nartadi yang selalu memberikan dukungannya.
  9. Terima Kasih kepada Lucky Argakusumah dan Keluarga yang selalu membantu dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
  10. Ucapan terima kasih kepada sahabat yang jauh maupun dekat yang selalu membantu, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah yaitu: Ka Miranda dan Mba Dinda.
  11. Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh narasumber dan responden yang membantu dalam kelancaran penelitian.
  12. Diri saya sendiri yang telah kooperatif berjuang selama ini. Terima kasih karena sudah berpikir positif ketika keadaan sedang tidak berpihak dan terima kasih kepada diri sendiri yang selalu bersemangat dan membuktikan bahwa diri sendiri bisa diandalkan.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk menyempurnakan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Malang, 12-07-2024

Penyusun

Lintang Mei Nur A

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Praktis.....	9
2. Manfaat Teoritis.....	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. <i>The Equity Theory</i> .....	11
2. Kompensasi.....	12
3. Stress Kerja.....	14
4. <i>Turnover Intention</i> .....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Pikir.....	22
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN.....	26
A. Desain Penelitian.....	26
B. Objek Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	27
D. Populasi, Sampel, dan Sampling.....	31

1.	Populasi.....	31
2.	Sampel .....	32
3.	Sampling .....	32
E.	Instrumen Penelitian.....	32
F.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
G.	Teknik Analisis Data.....	33
H.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
1.	Uji Validitas .....	34
2.	Uji Reliabilitas .....	35
I.	Uji Asumsi Klasik .....	36
1.	Uji Normalitas.....	36
2.	Uji Multikolinieritas .....	36
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	37
J.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
K.	Pengujian Hipotesis .....	38
1.	Uji T Parsial .....	38
L.	Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	39
M.	Uji Dominan .....	39
BAB IV .....		41
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		41
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
B.	Data Karakteristik Responden.....	46
C.	Hasil Uji Instrumen .....	50
D.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
E.	Hasil Analisis Data .....	54
F.	Hasil Uji Hipotesis .....	65
G.	Uji Dominan .....	67
H.	Pembahasan .....	68
BAB V.....		73
PENUTUP.....		73
A.	KESIMPULAN .....	73
B.	SARAN .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....		75
LAMPIRAN.....		79

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover PT. TRS UMM Periode 2020-2023.....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Turnover Intention pada PT. TRS UMM.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item Pertanyaan.....	30
Tabel 3.2 Jawaban Item Pertanyaan dan Skala Likert.....	32
Tabel 3.3 Rentang Skala dan Pengukuran Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Glejser.....	54
Tabel 4.11 Variabel Kompensasi.....	55
Tabel 4.12 Variabel Stress Kerja.....	58
Tabel 4.13 Variabel Turnover Intention.....	60
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Uji T.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. TRS UMM .....	44
Gambar 4. 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 dengan menggunakan uji T terhadap variabel X1 .....	66
Gambar 4. 3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 dengan menggunakan uji T terhadap variabel X2 .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian dan Surat Balasan.....	79
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian .....	81
Lampiran 3 Tabulasi.....	86
Lampiran 4 Uji Validitas .....	87
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	90
Lampiran 6 Uji Normalitas .....	91
Lampiran 7 Uji Multikolienaritas.....	91
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas .....	92
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda .....	92
Lampiran 10 Uji T.....	93
Lampiran 11 Struktur Organisasi .....	94
Lampiran 12 Data Jenis Kelamin Responden .....	94
Lampiran 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	94
Lampiran 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	95
Lampiran 15 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	95
Lampiran 16 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	95
Lampiran 17 Hasil Analisis Data Variabel Turnover Intention.....	96
Lampiran 18 Hasil Analisis Data Variabel Kompensasi .....	97
Lampiran 19 Hasil Analisis Data Variabel Stres Kerja .....	98
Lampiran 20 Dokumentasi Penelitian.....	100

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). *Turnover: The Real Bottom Line*.
- Ahyar, M., Lysander, S., & Yusup, A. M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pt. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 100–114. <https://doi.org/10.32493/Drb.V5i2.18987>
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*.
- Byars, Lloyd L, & Dan Leslie W.Rue. (2000). *Human Resources Management, International Edition, New York Usa : Irwin-Mcgraw-Hill*.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P13>
- Dilla Putri, T. A., & Korika Swasti, I. (2023). The Influence Of Workload And Compensation On Turnover Intention Of Hikmah Food Employees Pt. Hikmah Sejahtera Surabaya. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 06(09). <https://doi.org/10.47191/Jefms/V6-I9-13>
- Dwi Agustine, T., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect Of Compensation And Work Loads Towards Intension Of Turnover With Work Satisfaction As A Variable Mediation In Clinic Employees Of Pt Nayaka Era Husada Branch Of Bekasi. In *International Journal Of Innovative Science And Research Technology* (Vol. 5, Issue 7). [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention At Pt.Cahaya Araminta Pekanbaru* (Vol. 7, Issue 2). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/index>
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Densn Program Ibm Spss* 23.
- Gultom, F., Hernawaty, & Nababan, R. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Literasi Nusantara*.
- Hallo, G. S., Pravitasmara, Y. E., Program, D., Manajemen, S., Ekonomika, F., Bisnis, D., Kristen, U., & Wacana, S. (2022). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek*. 13(2).

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sintesa Cered Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2021*, 1.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bpfe-Yogyakarta , 2012.
- Hasibuan, H. M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Polinemapress Ebooks*.
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022a). *Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction And Turnover Intention*.
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022b). *Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction And Turnover Intention*.
- Karinuada, I. K. G., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role Of Organizational Commitment As A Mediation Variable On The Effect Of Job Stress On Turnover Intention At Hotel Dafam Savvoya Seminyak Badung, Indonesia. *European Journal Of Business And Management Research, 7(6)*, 147–151. <https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2022.7.6.1715>
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*.
- Leka & Jain. (2020). *Health Impact Of Psychosocial Hazards At Work: An Overview. Geneva: World Health Organization*.
- Luthans. (2006). *Luthans. (2006). Manajemen Personalia (Vi). Jakarta: Pt. Erlangga*.
- Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. In *Buletin Studi Ekonomi (Vol. 25, Issue 2)*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan: Vol. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya. .*
- Ma'rifatun Nikmah<sup>1</sup>, R., Wulan, H. S., & Seputro, A. (N.D.). *Analysis Of The Influence Of The Work Environmet, Work Stress, Job Satisfaction, And Career Development On Intention Turnover Study On Pt. Pearland Boyolali*.
- Ma'rifatun Nikmah<sup>1</sup>, R., Wulan, H. S., & Seputro, A. (2018). *Analysis Of The Influence Of The Work Environmet, Work Stress, Job Satisfaction, And Career Development On Intention Turnover Study On Pt. Pearland Boyolali*.
- Mawadati, D., Rokhyadi, A., & Saputra, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Forum Ekonomi, 22(1)*, 18–26. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi>



- Nurfitriani, & Arwin. (2020). *The Effect Of Work Stress On Employee Turnover Intention In Pt Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani Article Info*. <https://Jurnal.Polibatam.Ac.Id>
- Prasada. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Urnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55-65.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I07.P16>
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/Fokus.V12i2.6665>
- Rakhma, R., Prodi, T., Fakultas, M., Universitas, E., & Yogyakarta, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan.....*
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The Influence Of Compensation And Job Stress On Turnover Intention Through Mediation Of Job Satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science (2147-4478)*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V10i4.1206>
- Reza, M., Meilano, 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, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/DBR>
- Robbins And Judge. (2015). *Organizational Behavior*.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. In *Mei* (Vol. 16, Issue 1).
- 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. <https://doi.org/10.37905/Aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sasmita, S., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana The Influence Of Compensation And Organizational Commitment To Turnover Intention On Matahari Department Store Store Lembuswana. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/prosnmeb>

- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia / Henry Simamora. Yogyakarta :: Bagian Penerbitan Stie Ypkn.*
- Soekiyono. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi (Survey Karyawan Pada Sektor Retail "Alfa Mart")*.
- Soelton, M., Lestari, A., Arief, H., & Linggarnusantra Putra, R. (2020). *The Effect Of Role Conflict And Burnout Toward Turnover Intention At Software Industries, Work Stress As Moderating Variables.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Evaluasi.*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Tayeb, M. (2019). *Compensation Management: A Review Of Current And Emerging Trends And Issues. Journal Of Management Research, 19.*
- Usmadi. (2020). *Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas).*
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*
- William H. Mobley. (2015). *Turnover intention: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya.*



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 3/7/2024

Kode : 2409655436  
Nama : Lintang Mei Nur Amalia  
NIM : 202010160311303  
Prodi : Manajemen  
Naskah publikasi : LULUS  
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 3/7/2024

Kode : 2409655436  
Nama : Lintang Mei Nur Amalia  
NIM : 202010160311303  
Prodi : Manajemen  
Naskah publikasi : LULUS  
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz., S.Kom., M.M