Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 4358-4371

Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di Cv. Kayu Sejahtera

Muhammad April[1], Firda Aufa Yumni [2]
[1,2] Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Email: muhammad.april@uin-suska.ac.id[1], aufayumnif@gmail.com[2]

Published: January, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Turnover Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kayu Sejahtera yang berjumlah sebanyak 60 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda, dan pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan di CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,829, yang berarti bahwa 82.9% variabel Turnover Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 17.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja, Turnover Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at CV. Kayu Sejahtera, Kampar Regency. The purpose of this study is to determine the effect of Compensation (X1), Motivation (X2), and Work Stress (X3) on Employee Turnover (Y), both partially and simultaneously. The population in this study consisted of all employees of CV. Kayu Sejahtera, totaling 60 people. Since the population is fewer than 100 individuals, the sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population is taken as the sample. The types of data used in this study are primary and secondary data. The data analysis method applied is quantitative with a multiple linear regression approach, and data processing was performed using the SPSS software. The results showed that, partially, the variables of Compensation, Motivation, and Work Stress had a significant effect on Employee Turnover. Simultaneously, these three variables also had a significant effect on Employee Turnover at CV. Kayu Sejahtera. The coefficient of determination (R Square) was 0.829, indicating that 82.9% of the variation in Employee Turnover can be explained by the variables Compensation, Motivation, and Work Stress, while the remaining 17.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Stress, Employee Turnover

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Retensi karyawan merupakan tantangan yang semakin menonjol di dunia kerja modern, termasuk di CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar. Perusahaan-perusahaan di berbagai sektor menghadapi masalah yang sama, yaitu bagaimana mempertahankan karyawan berkualitas dalam jangka waktu yang lama. Turnover karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, seperti peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya keahlian serta pengalaman yang berharga. Sedangkan bagi karyawan turnover juga dapat mengganggu stabilitas operasional, menurunkan moral tim, dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Sedangkan

bagi masyarakat dapat menurunkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan pengganggguran semu, dimana orang sering bekerja tidak bertahan lama dan tidak membangun karir yang berkelanjutan dengan ini cenderung menghadapi ketidakpastian ekonomi dan menimbulkan tekanan sosial, seperti masalah rumah tangga, stres dan migrasi kerja yang tidak terarah.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover, terutama di CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar, yang telah mencatatkan angka turnover yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Julah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase turnover
2020	70	2	2	70	2,86
2021	70	6	4	68	8,57
2022	68	2	5	71	2,94
2023	71	10	3	64	14,08
2024	64	6	2	60	9,38

Sumber: Admin CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar 2024

Pada tabel 1 Berdasarkan data dari Departemen Sumber Daya Manusia CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar, turnover karyawan mengalami peningkatan yang cukup drastis. Misalnya, pada tahun 2019, tingkat turnover berada pada 2,86%, yang kemudian melonjak menjadi 8,57% pada tahun 2020. Puncak turnover terjadi pada tahun 2022, dengan tingkat turnover sebesar 14,08%, sebelum sedikit menurun menjadi 9,38% pada tahun 2023. Data ini menunjukkan adanya masalah serius terkait retensi karyawan, yang kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, motivasi, dan stres kerja.

Fenomena yang ditemukan Di CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar, kompensasi menjadi isu yang signifikan, mengingat sebagian besar karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban hal ini dapat memicu terjadinya Turnover Karyawan Semakin Meningkat. Kompensasi yang dianggap adil dan kompetitif biasanya akan meningkatkan loyalitas karyawan dan membuat mereka lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik dalam jangka panjang. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menjadi sumber ketidakpuasan yang berujung pada peningkatan turnover.

Studi yang dilakukan oleh Milkovich, Newman, dan Gerhart (2013) menunjukkan bahwa karyawan cenderung meninggalkan perusahaan jika mereka merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan.[1] Towers Watson (2019) juga mengemukakan bahwa kompensasi yang kompetitif adalah salah satu faktor kunci yang dapat menarik dan mempertahankan karyawan.[2]

Kompensasi yang diterima oleh karyawan CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar pada tahun 2024 masih tergolong terbatas, baik dari sisi kompensasi langsung maupun tidak langsung. Pada aspek kompensasi langsung, dari lima jenis yang diidentifikasi, hanya dua yang diberikan oleh perusahaan, yaitu gaji pokok dan komisi. Sementara itu, upah lembur, bonus, dan tunjangan belum tersedia. Ketiadaan upah lembur menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima tambahan penghasilan atas pekerjaan yang melebihi jam kerja normal. Begitu pula dengan tidak tersedianya bonus dan tunjangan, yang seharusnya bisa menjadi insentif atas pencapaian kerja atau penghargaan atas posisi dan tanggung jawab tertentu.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam retensi karyawan. Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan pada CV.Kayu Sejahtera fenomena yang ditemukan bahwasanya pengawasan dan pemberian motivasi terhadap karyawan pada CV.Kayu Sejahtera itu

[1] Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B, Compensation (11th ed.), (McGraw-Hill Education, . 2013).

[2] Towers Watson, *Global workforce study: Driving engagement through a consumer-like experience*. (Towers Watson Publications, 2019)

belum berjalan baik, yang mengakibatkan banyak ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti jarangnya masuk kerja hal ini juga mempengaruhi turnover pada perusahaan

Tabel 2. Data Absensi Karyawan CV. Kayu Sejahtera Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Satuan	Jumlah Hari Absensi Karyawan / Tahun		
			cuti	izin	sakit
2020	70	312	120	35	83
2021	70	312	115	49	12
2022	68	312	99	35	40
2023	71	312	132	66	30
2024	64	312	140	62	35

Sumber: *CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar 2024*

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat jumlah karyawan yang absen dari tahun 2020-2024 mengalami peningkatan. Semakin banyak jumlah karyawan yang tidak hadir menunjukkan karyawannya tidak mendapatkan motivasi dalam bekerja dan ini dapat mengganggu kegiatan kinerja perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi turnover adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa terbebani secara fisik atau emosional oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Tingginya tingkat stres di tempat kerja sering kali menjadi pemicu utama karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, gangguan kesehatan mental, dan penurunan produktivitas. pada CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar masih banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan beban kerja yang berlebihan bekerja diluar tupoksi sehingga karyawan merasa tidak mampu sehingga banyak karyawan yang memilih untuk keluar perusahaan hal ini yang menyebabkan turnover di CV. Kayu Sejahtera masih tinggi.

Menurut Robbins dan Judge, stres kerja dapat berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko turnover. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi sumber-sumber stres di tempat kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya.[3]

Manajemen sumber daya manusia ialah proses pengelolaan manusia, melalaui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan steakholder.[4]

Menurut Milkovich & Newman "Kompensasi kerja adalah total imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup gaji, tunjangan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya."[5] Sedangkan menurut Armstrong "Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, yang mencakup gaji pokok, bonus, dan tunjangan."[6]

Menurut Kasmir kompensasi kerja adalah semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya. Kasmir menekankan pentingnya kompensasi sebagai alat untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.[7]

[3] Robbins, S. P., & Judge, T. A, Organizational behavior (17th ed.). (Pearson Education, 2018)
[4] Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016)
[5] Milkovich, G. T., & Newman, J. M, Compensation (12th ed.). (McGraw-Hill Education, 2020)
[6] Armstrong, M., & Taylor, S. Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). (Kogan Page, 2020)
[7] Kasmir, Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik, (Rajawali Pers, 2020)

Berdasarkan penjelasan tentang kompensasi kerja, dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi mereka dalam organisasi.

Menurut Kasmir, indikator kompensasi kerja mencakup beberapa aspek yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas dan kepuasan terhadap sistem kompensasi dalam organisasi.[8] Berikut adalah beberapa indikator yang sering disebutkan:

1) Keadilan Internal: Memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan dalam organisasi.
2) Keadilan Eksternal: Membandingkan kompensasi yang ditawarkan dengan standar industri dan pasar tenaga kerja untuk memastikan daya saing.
3) Kepuasan Karyawan: Mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima, termasuk gaji, tunjangan, dan bonus.
4) Kinerja Karyawan: Mengamati hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, di mana kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.
5) Retensi Karyawan: Tingkat turnover karyawan dapat menjadi indikator efektivitas sistem kompensasi. Kompensasi yang memadai cenderung mengurangi tingkat pengunduran diri
6) Fleksibilitas dan Inovasi: Kemampuan sistem kompensasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan organisasi

Motivasi kerja adalah proses yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan.[9] Menurut Ryan & Deci "Motivasi kerja mencakup proses yang memengaruhi pilihan individu untuk terlibat dalam pekerjaan dan seberapa besar usaha yang mereka berikan, dipengaruhi oleh kebutuhan dasar, tujuan, dan konteks sosial."[10]

Menurut Afandi menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut[11]:

1) Balas jasa
   Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang telah dilibatkan pada organisasi.
2) Kondisi kerja
   Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik.
3) Fasilitas kerja
   Segala sesuatu yang terdapat didalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan lansung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4) Prestasi kerja
   Hasil yang dicapai atau yang diingikan semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5) Pengakuan dari atasan
   Pernyataan yang diberikan dari atasan kepada pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6) Pekerjaan itu sendiri
   Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaanya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang

[8] *Ibid.,*
[9] Robbins, S. P., & Judge, T. A. Perilaku organisasi (edisi 16). (Salemba Empat, 2019)
[10] Ryan, R. M., & Deci, E. L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), (2017), h. 54–67.
[11] Afandi, Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. (Riau Press, 2018)

dihadapinya.[12] Menurut Nusran stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.[13]

Stres kerja dapat berupa kecemasan, ketegangan, kejenuhan, kesal dan sikap yang mengakibatkan menunda-nunda suatu pekerjaan yang menjadikan gejala psikologis akibat stres. Stres bisa dilihat dari tiga aspek menurut Sopiah antara lain[14]:

1) Fisik
   Stres kerja yang terlihat dari fisik dapat dikenali dengan mudah. Ada beberapa penyakit yang di sinyalir karena orang mengalami stres yang berkepanjangan diantaranya penyakit, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit lainnya jika sebelumnya menderita pemyakit.
2) Psikis
   Stres kerja dilihat dari psikis dapat dikenali diantaranya, kelelahan, depresi, terlihat murung dan kurang bersemangat.
3) Perilaku
   Stres kerja dilihat dari perilaku yaitu bisa jadi seorang karyawan kinerjanya rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah mengambil keputusan. Tingkat absensi tinggi, dan lain sebagainya.

Menurut Rosyad turnover terjadinya pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dengan menghitung melalui kuantitatif dan masuk akal sebagai tingkat berdasarkan jangka waktu tertentu. Banyak elemen yang menyebabkan tingkat turnover yang representatif dalam suatu perusahaan, termasuk stres kerja, kopensasi, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi kerja. Karyawan mengundurkan diri pada perusahaan pada dasarnya muncul karena ketidaknyamanan saat bekerja di perusahaan[15]

Menurut Rahmawati turnover adalah proses di mana karyawan mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi, yang dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk ketidakpuasan, stres, dan faktor lingkungan. Definisi ini mencakup aspek yang lebih luas dari turnover, menjelaskan bahwa fenomena ini tidak hanya terbatas pada pengunduran diri sukarela, tetapi juga melibatkan pemecatan dan pensiun. Ketidakpuasan kerja sering kali menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencari peluang lain.[16]

Menurut Michael Beer turnover karyawan merupakan masalah signifikan yang dapat mempengaruhi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Dalam pandangannya, turnover sering kali disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori utama, seperti kompensasi, motivasi, stres kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.[17]

Menurut Micheal Beer Ph, D ada 8 indikator turnover[18]:

1) Kompensasi
   Gaji Karyawan yang merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang mereka terima cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Dr. Beer menekankan bahwa kompensasi yang kompetitif tidak hanya menarik talenta terbaik tetapi juga mempertahankan mereka. Ketidakpuasan dalam hal ini dapat memicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan gaji lebih baik.
2) Motivasi Penghargaan dan Pengakuan

[12] Vanchapo, B, Job stress and employee burnout in high-pressure industries. Journal of Business Psychology, 9(3), (2020), h. 88–97.
[13] Nusran, Manajemen stres dalam dunia kerja. (Andi Publisher, 2019)
[14] Sopiah. Perilaku organisasi. (Andi Offset, 2018)
[15] Rosyad, A, Turnover intention: Penyebab dan solusi dalam dunia kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), (2018)., h. 145–153.
[16] Rahmawati, F, Turnover karyawan dan dampaknya pada organisasi. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(1), (2020), h. 22–31.
[17] Michael Beer, Ph.D. Managing human assets: Human resource strategies for achieving competitive advantage. (Free Press., 2022)
[18] *Ibid.,*

Pengakuan terhadap kontribusi karyawan, baik melalui umpan balik positif maupun penghargaan formal, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dr. Beer mencatat bahwa ketika karyawan merasa dihargai, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, yang berujung pada pengurangan turnover.

3) Stres Kerja Beban Kerja yang Wajar
   Manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk mencegah stres yang berlebihan. Dr. Beer menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan dan burnout, yang sering kali menjadi alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan.
4) Kejelasan Peran Deskripsi Tugas yang Jelas
   Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka cenderung lebih produktif dan kurang frustrasi. Dr. Beer menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang jelas dalam mendefinisikan peran untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepuasan kerja.
5) Kesempatan Pengembangan Karier Pelatihan dan Promosi
   Menyediakan kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan yang berkelanjutan sangat penting dalam menjaga keterikatan karyawan. Dr. Beer menyatakan bahwa karyawan yang merasa mereka memiliki jalur untuk berkembang lebih cenderung untuk tetap di perusahaan, karena mereka melihat investasi dalam diri mereka.
6) Hubungan dengan Rekan Kerja dan Manajer Lingkungan Kerja yang Positif
   Hubungan yang baik di tempat kerja antara karyawan, rekan kerja, dan manajer berkontribusi pada kepuasan dan komitmen karyawan. Dr. Beer menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mendorong kolaborasi dan rasa saling menghargai, yang pada gilirannya mengurangi turnover.
7) Keamanan Pekerjaan Stabilitas dan Kepercayaan
   Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaan mereka lebih cenderung untuk bertahan. Dr. Beer menekankan bahwa komunikasi yang transparan dari manajemen tentang kondisi perusahaan dan prospek masa depan dapat meningkatkan rasa aman karyawan dan mengurangi turnover.
8) Dukungan Kesehatan Mental Program Kesejahteraan
   Menyediakan program yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan, seperti konseling dan aktivitas kebugaran, sangat penting.

METODE PENELITIAN

Bila dilihat dari jenis dan teknik pengambilan data, maka penelitian ini tergolong penelitian lapangan (Field Research) karena penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode deksriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan mengumpulkan data berupa angka kemudian diolah dengan menggunakan program statistik. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan korelasional, karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan baik secara langsung maupun tidak langsung.[19]

Penelitian ini berlokasi di Cv. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar. Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2024 sampai dengan selesai

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Cv. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar yang berjumlah sebanyak 60 orang. Dengan demikian teknik pengambilan sampel adalah total sampling.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi

[19] Syaifudin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal. 5.

relatif kecil, Kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cv. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. [20]

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar 0,3 maka faktor tersebut merupakan construck yang kuat.[21]

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Ittem-Total Corelation	Tanda	Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,903	>	0,3	Valid
	X1.2	0,841	>	0,3	Valid
	X1.3	0,716	>	0,3	Valid
	X1.4	0,868	>	0,3	Valid
	X1.5	0,813	>	0,3	Valid
	X1.6	0,769	>	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,853	>	0,3	Valid
	X2.2	0,840	>	0,3	Valid
	X2.3	0,840	>	0,3	Valid
	X2.4	0,828	>	0,3	Valid
	X2.5	0,795	>	0,3	Valid
	X2.6	0,852	>	0,3	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,788	>	0,3	Valid
	X3.2	0,794	>	0,3	Valid
	X3.3	0,838	>	0,3	Valid
	X3.4	0,846	>	0,3	Valid
	X3.5	0,752	>	0,3	Valid
	X3.6	0859	>	0,3	Valid
Turnover Karyawan (Y)	Y.1	0,851	>	0,3	Valid
	Y.2	0,715	>	0,3	Valid
	Y.3	0,863	>	0,3	Valid
	Y.4	0,868	>	0,3	Valid
	Y.5	0,822	>	0,3	Valid
	Y.6	0,860	>	0,3	Valid

Sumber : Pengolahan data spss 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalan pervariabel bahwa nilai Corrected Item Total Correlation untuk masing-masing variabel berada > 0,3 . Ini menunjukkan data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

[20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

[21] Ghozali, I, Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha >0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha <0,6 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil uji realibiltatas :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronback Alpha*	Tanda	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,905	>	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,912	>	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,898	>	0,6	Reliabel
Turnover Karyawan (Y)	0,909	>	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan data spss 25

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas Kompensasi 0,905, Motivasi Kerja 0,912, Stres Kerja 0,898 dan Turnover Karyawan 0,909 dimana nilai Cronback Alpha seluruh variabel > 0,6 artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56348127
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.068
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Pengolahan data spss 25

Berdasarkan dari tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai sig (2.tailed) sebesar 0,061 > 0, 05. Oleh sebab itu nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas.[22]

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

[22] *Ibid. .*

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.537	1.861
	Motivasi	.214	4.664
	Stres Kerja	.210	4.754
a. Dependent Variable: Turnover Karyawan			

Sumber : Pengolahan data spss 25

Dapat dilihat pada tabel 6 bahwa nilai TOL variabel Kompensasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) ketiganya memiliki nilai yang berbeda Kompensasi Kerja 0,537, Motivasi Kerja 0,214 dan Stres Kerja 0,210 dan nilai VIF variabel berbeda Kompensasi Kerja (X1) sebesar 1,861, Motivasi Kerja (X2) sebesar 4,664 dan Stres Kerja (X3) sebesar 4,754. Maka hasil penelitian ini menunujukkan bahwa nilai VIF < 10, TOL > 0,1 pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak.[23]

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.622	1.003		1.616	.112
	Kompensasi	-.034	.050	-.122	-.673	.504
	Motivasi	-.011	.075	-.042	-.147	.883
	Stres Kerja	.025	.082	.089	.306	.761
a. Dependent Variable: ABRESID						

Sumber : Pengolahan data spss 25

Berdasarkan tabel 7 terlihat berdasarkan output diatas diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. hal ini karena sig variabel Kompenasasi Kerja terhadap absolut residual sebesar 0,504>0,05, sig variabel Motivasi Kerja terhadap residual sebesar 0,883>0,05, sedangkan sig variabel Stres Kerja terhadap residual sebesar 0,761>0,05.

Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen

[23] *Ibid. .*

dapat dilihat dengan persamaan Y= a+ b X + b X + b3X3+ e. Hasil dari uji regrsi liner berganda dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.363	1.510		.240	.811
	Kompensasi	.196	.076	.194	2.580	.013
	Motivasi	.334	.114	.350	2.936	.005
	Stres Kerja	.452	.123	.441	3.663	.001
a. Dependent Variable: Turnover Karyawan						

Sumber : Pengolahan data spss 25

Sesuai tabel 8 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 0{,}363 + 0{,}196\,X_1 + 0{,}334\,X_2 + 0{,}452\,X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,363. Artinya jika variabel Kompenasasi Kerja, Motivasi Kerja , dan Stres Kerja pada Cv. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar diasumsikan nol (0), maka Turnover karyawan pada Cv. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar 0,363
b. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,196. Jika variabel Kompenasasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Turnover karyawan mengalami penurunan sebesar 0,196. Begitu sebaliknya, jika variabel Kompenasasi ja menurun sebesar 1 satuan, maka Turnover karyawan akan menurun sebesar 0,196
c. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,334. Jika variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Turnover karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,334. Begitu sebaliknya, jika variabel Motivasi Kerja menurun sebesar 1 satuan, maka Turnover karyawan akan menurun sebesar 0,334.
d. Nilai koefisien (b3) sebesar 0,452. Jika variabel Stres Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Turnover karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,452. Begitu sebaliknya, jika variabel Stres Kerja menurun sebesar 1 satuan, maka Turnover karyawan akan menurun sebesar 0,452.
e. Standar error merupakan dalah a acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua dalah yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaanan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (XI), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3) Turnover Karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.363	1.510		.240	.811
	Kompensasi	.196	.076	.194	2.580	.013

	Motivasi	**.334**	**.114**	**.350**	**2.936**	**.005**
	Stres Kerja	**.452**	**.123**	**.441**	**3.663**	**.001**
a. Dependent Variable: Turnover Karyawan						

Sumber : Pengolahan data spss 25

Untuk nilai T tabel ialah 2,003 (□/2; n-k-1) Dimana n merupakan banyak responden dan k merupakan banyaknya variabel (bebas dan terikat). Maka df = 60-3-1= 56.

Sesuai tabel 9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Kompensasi Kerja diketahui t hitung (0,258) > t tabel (2,003) dan Sig (0,013) < (0,05) maka H_a diterima dan H_(o) ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Turnover Karyawan CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar
2) Motivasi Kerja diketahui t hitung (2,936) > t tabel (2,003) dan Sig (0,005) < (0,05) maka H_a diterima dan H_(o) ditolak artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar
3) Stres Kerja, diketahui t hitung (3,663) > t tabel (2,003) dan Sig (0,001) < (0,05) maka H_(a) diterima dan H_(o) ditolak artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap Turnover Karyawan CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	**Regression**	**701.026**	**3**	**233.675**	**90.733**	**.000[b]**
	Residual	**144.224**	**56**	**2.575**		
	Total	**845.250**	**59**			
a. Dependent Variable: Turnover Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi						

Sumber : Pengolahan data spss 25

Sesuai data yang tersaji pada tabel 10 di atas, diketahui F hitung sebesar 34,426 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung (90,733) > F tabel (2,54) dan sig (0,000) < 0,05). Maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan Pada CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali koefisien determinasi (RI) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911[a]	.829	.820	1.605
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Turnover Karyawan				

Sumber : Pengolahan data spss 25

Pada tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa nilai R square 0,829 bahwa variabel Turnover Karyawan dapat djelaskan oleh variabel Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja sebesar 8,29 %, sedangkan sisanya 17,1 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan

   Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,580 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003 dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap turnover karyawan pada CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar.

   Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari dan Sudiro yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kompensasi yang sesuai menjadi indikator kepuasan kerja dan meningkatkan loyalitas. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[24]

   Kompensasi yang memadai mampu menciptakan rasa keadilan dan motivasi kerja, yang secara langsung berdampak pada penurunan turnover karyawan, kompensasi tidak hanya menjadi faktor finansial, tetapi juga psikologis yang membentuk hubungan kerja jangka panjang. Ketika karyawan merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang layak, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun secara signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap turnover karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,936 > 2,003 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap turnover karyawan.

   Penelitian ini sejalan dengan temuan Simanjuntak dkk yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi kerja berbanding lurus dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kurangnya dorongan internal maupun eksternal menjadikan pekerjaan tidak lagi menarik bagi karyawan. Menurut Robbins dan Judge motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Karyawan yang tidak termotivasi akan cenderung merasa jenuh dan tidak terikat secara emosional terhadap pekerjaannya.[25]

   Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi melalui pemberian penghargaan, tantangan kerja yang sehat, dan komunikasi efektif agar turnover dapat ditekan

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan

   Penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,663 > 2,003 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

   Hasil ini sejalan dengan penelitian Marlina dkk. yang menunjukkan bahwa tingkat stres

[24] Hasibuan, M. S. P,Manajemen sumber daya manusia. (Bumi Aksara., 2017)

[25] *Robbins dan Judge.,*

kerja yang tinggi mendorong meningkatnya angka turnover, khususnya pada sektor industri padat karya. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau ketidakpastian berkontribusi langsung terhadap stres karyawan.

Jika berlangsung lama, stres kerja dapat menurunkan semangat, performa kerja, hingga mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola stres kerja melalui perbaikan beban kerja, pola komunikasi yang sehat, serta dukungan sosial dari atasan agar turnover karyawan dapat ditekan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turover Karyawan CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel kompensasi, motivasi, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 90,733 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,54, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,829 menunjukkan 82,9% variasi turnover karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam kompensasi, motivasi, dan stres kerja. Sementara sisanya sebesar 17,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, iklim organisasi, dan peluang pengembangan karier.

Hasil ini sejalan dengan temuan dari Astuti et al. dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menyatakan bahwa kombinasi dari beberapa faktor internal dan eksternal seperti kompensasi yang layak, motivasi kerja yang tinggi, serta pengelolaan stres yang efektif, dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dan menjaga stabilitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Ketika manajemen mampu menyediakan sistem kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, serta meminimalkan sumber-sumber stres, maka organisasi akan lebih mampu mempertahankan SDM-nya dalam jangka panjang. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi dalam mengendalikan turnover tidak cukup jika hanya mengandalkan satu aspek, tetapi perlu pendekatan terpadu yang menyasar faktor-faktor penting secara bersamaan.

CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar, implementasi kebijakan yang terintegrasi dalam bidang kompensasi, motivasi, dan pengurangan stres kerja sangat dibutuhkan untuk menurunkan angka turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan, khususnya pada bidang kerja yang menuntut komitmen dan kestabilan karyawan secara terus-menerus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di cv. kayu sejahtera kabupaten Kampar.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di cv. kayu sejahtera kabupaten Kampar.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan di cv. kayu sejahtera kabupaten Kampar.
4. Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan Pada CV. Kayu Sejahtera Kabupaten Kampar.

Saran

Setelah membaca kesimpulan dari penelitian ini, maka adapun saran yang telah dirumuskan oleh peneliti. Saran tersebut yakni sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi yang memadai mampu menciptakan loyalitas karyawan sehingga bisa menurunkan turnover karyawan, Perusahaan diharapkan bisa memberikan kompensasi yang adil dan transparan pada karyawan.
2. Dari hasil penelitian motivasi kurangnya motivasi dapat meningkatkan turnover pada karyawan oleh karena itu Perusahaan diharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja yang bisa menumbuhkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, komunikasi yang efektif, dan lain sebagainya.
3. Dari hasil penelitian stress kerja dapat meningkatkan turnover pada karyawan oleh karena itu Perusahaan diharapkan mampu memperbaiki beban kerja, pola komunikasi, hubungan antar karyawan dan lain sebagainya.
4. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap turnover karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan yang tidak diteliti penulis.
5. Bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan teknik penelitian yang berbeda, ataupun menggunakan variabel yang lain, yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan referensi lebih baik untuk penelitian yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau Press

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia. PT RajaGrafindo Persada.

Kasmir. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajawali Pers.

Michael Beer, Ph.D. (2022). Managing human assets: Human resource strategies for achieving competitive advantage. Free Press.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). Compensation (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2013). Compensation (11th ed.). McGraw-Hill Education.

Nusran. (2019). Manajemen stres dalam dunia kerja. Andi Publisher

Rahmawati, F. (2020). Turnover karyawan dan dampaknya pada organisasi. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(1), 22–31.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku organisasi (edisi 16). Salemba Empat.

Rosyad, A. (2018). Turnover intention: Penyebab dan solusi dalam dunia kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 145–153.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67.

Sopiah. (2018). Perilaku organisasi. Andi Offset.

Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Towers Watson. (2019). Global workforce study: Driving engagement through a consumer-like experience. Towers Watson Publications.

Vanchapo, B. (2020). Job stress and employee burnout in high-pressure industries. Journal of Business Psychology, 9(3), 88–97.