

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN KONVEKSI BATIK
CEMPALUK PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

ALJANATUN VIVIN

NIM 4119155

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

K.H ABDURRHAMAN WAHID PEKALONGAN

2026

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN KONVEKSI BATIK
CEMPALUK PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

ALJANATUN VIVIN

NIM 4119155

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H ABDURRHAMAN WAHID PEKALONGAN**

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aljanatun Vivin

NIM : 4119155

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Konveksi Batik Cempaluk Pekalongan**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 2 Juli 2026

Yang menyatakan



Aljanatun Vivin

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Aljanatun Vivin

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q Ketua Proram Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : Aljanatun Vivin

NIM : 4119155

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Tunover Intention* Pada Karyawan Konveksi Batik Cempaluk Pekalongan**

Naskah tersebut sudah memenuhi syarat untuk dapat segera dimunaqosahkan.

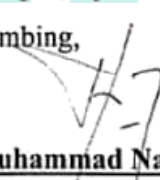
Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatianya, saya sampaikan terima kasih.

Wasslamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 2 juli 2026

Pembimbing,


Dr. Muhammad Nasrullah. M.Si

NIP. 198011282006041003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H ABDURRAHMAN WAHID PEKAONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

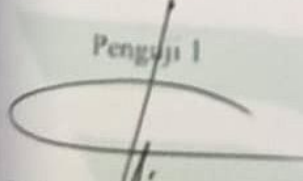
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : Aljanatun Vivin
NIM : 4119155
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Konveksi Batik Cempaluk Pekalongan
Dosen Pembimbing : Muhammad Nasrullah, S.E., M.S.I.

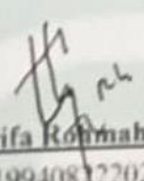
Telah diujikan pada hari/Jumat, 10 Juli 2026 Dan dinyatakan LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji 1


Muhammad Aris Safi'i, M.E.I.
NIP. 198510122015031004

Penguji 2


Syifa Rohmah, M.M.
NIP. 199408122022032001

Pekalongan, 16 Juli 2026
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. A.M. Mukhlis Ma'shum, M.Ag.
NIP. 196306162003121003

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdir ku, dan apa yang ditakdirkan untuk ku tidak akan pernah melewatkan ku”

(Umar bin Khattab)

“Terlambat bukan berarti gagal”

(Aljanatun Vivin)

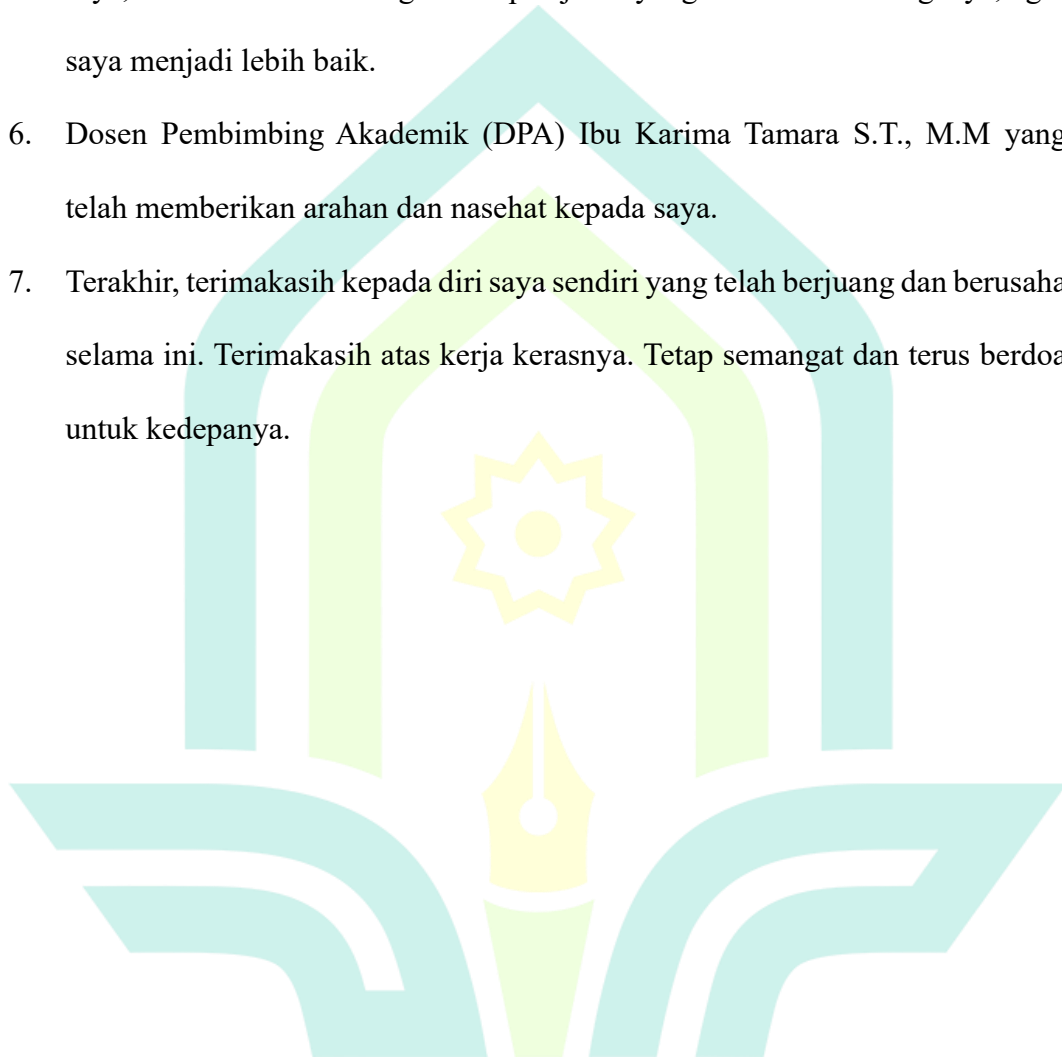


PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Universitas Islam Negeri K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia Pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan mmateril maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan, Rahmat, hidayah, rezeki dan semua yang saya butuhkan.
2. Kedua orang tua tercinta, yaitu Bapak Rajiun dan Ibu Sutrimah yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat, yang tidak henti-hentinya mendoakan saya, memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya,
3. Adik tersayang Ulfa Lutfiana yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya.

4. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Bapak Dr. Muhammad Nasrulah. M.SI selaku pembimbing Skripsi yang selalu tulus dan Ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik.
6. Dosen Pembimbing Akademik (DPA) Ibu Karima Tamara S.T., M.M yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada saya.
7. Terakhir, terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Tetap semangat dan terus berdoa untuk kedepannya.



ABSTRAK

ALJANATUN VIVIN, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Konveksi Batik Cempaluk Kabupaten Pekalongan.

Turnover merupakan salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia. Terjadi *turnover* pada konveksi batik cempaluk, hal ini tentunya perlu menjadi perhatian sebab perusahaan dapat kehilangan karyawan yang unggul. Lingkungan kerja yang bising, kurangnya apresiasi kerja dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi Sebagian faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan konveksi batik cempaluk dengan bantuan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (4) kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

ALJANATUN VIVIN, The Influence of Compensation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Turnover Intention at Batik Cempaluk Garment, Pekalongan Regency.

Turnover is a key challenge in managing human resources. The Cempaluk batik garment business is currently experiencing turnover, which requires immediate attention to prevent the company from losing top talent. Factors such as a noisy work environment, a lack of appreciation, and poor communication between management and employees are partly driving this turnover intention

This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and leadership style on turnover intention. Using a quantitative approach, data collection methods employed in this study were questionnaires and documentation, utilizing a sample size of 50 data points analyzed with SPSS 25.

The results of the study indicate that: (1) Compensation has a positive and significant influence on turnover intention. (2) Work environment has a positive and significant influence on turnover intention. (3) Leadership style has a positive and significant influence on turnover intention. (4) Compensation, work environment, and leadership style simultaneously influence turnover intention.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Leadership Style, and Turnover Intention.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koveksi Batik Cempaluk Pekalongan”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat ntuk emperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Srudi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak,dari masa perkuiahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Zaenal Mustaqim, M. Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Bapak Dr. H. A.M. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Bapak Dr. H. Tamamudin , S.E., M.M. selaku Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Bapak Muhammad Aris Safi'I, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Ibu Happy Sista Devi, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

6. Bapak Dr. Muhammad Nasrullah. MSi selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Tarisa Tamara S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA)
8. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahma Wahid Pekalongan
9. Bapak Muhammad Aris Safi'i. M.E.I. dan Ibu Syifa Rohmah, M.M. selaku penguji
10. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan bantuan dukungan material maupun moral
11. Sahabat maupun teman dekat yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 2 Juli 2026


ALJANATUN MIVIN
4119155

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
TRANSLITERASI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
B. Telaah Pustaka	21
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Setting Penelitian.....	34
D. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	35

E. Variabel Penelitian.....	35
F. Sumber Data	36
G. Definisi Operasional Variabel	36
H. Teknik Pengumpulan Data	39
I. Metode Analisis Data	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B. Analisis Data	50
C. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP	70
A. Simpulan.....	70
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	I
Lampiran 1	I
Lampiran 2	V
Lampiran 3	XV
Lampiran 4	XXIX

TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Transliterasi digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia NO. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987.

Transliterasi digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonemena konsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	S	Es (dengan titik di atas)

ج	Jim	J	Je
ح	Kha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kho	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dha	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diflong

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-------	------	-------------	------

... ي	Fathah dan ya	Ai	a dan i
... و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كتب : kataba

يذهب : yazhabu

3. Maddah

Maddah atau vocal Panjang yang lambangnya berupa harkat dan hutuf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
... ا... ي	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
... ي	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
... و	Hamzah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh :

رمى – rami

قبل – qila

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

- Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

- b. Ta'marbutah mati Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h"
- c. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

روضة الأطفال - raudah al-atfāl
- Raudatulatfal

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

نزال - nazzala

البر - al-birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu di bedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang

Contoh:

ar-rajulu - الرجل

as-syamsu – الشمس

jalalu – الجلال

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof.

Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat

yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ - Wa auf al-kaila wa-almizān

إِبْرَاهِيمُ الْخَلِيلِ - Ibrāhim al-Khalīl

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ - Wa mā Muhammadun illā rasl

وَلَقَدْ رَاهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ - Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubin

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif.....	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.3 Hasil Uji reliabilitas	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	54
Rabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedasitas	58
Tabel 4.7 Analisis Regresi Berganda.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji t	61
Tabel 4.9 Hasil Uji F	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

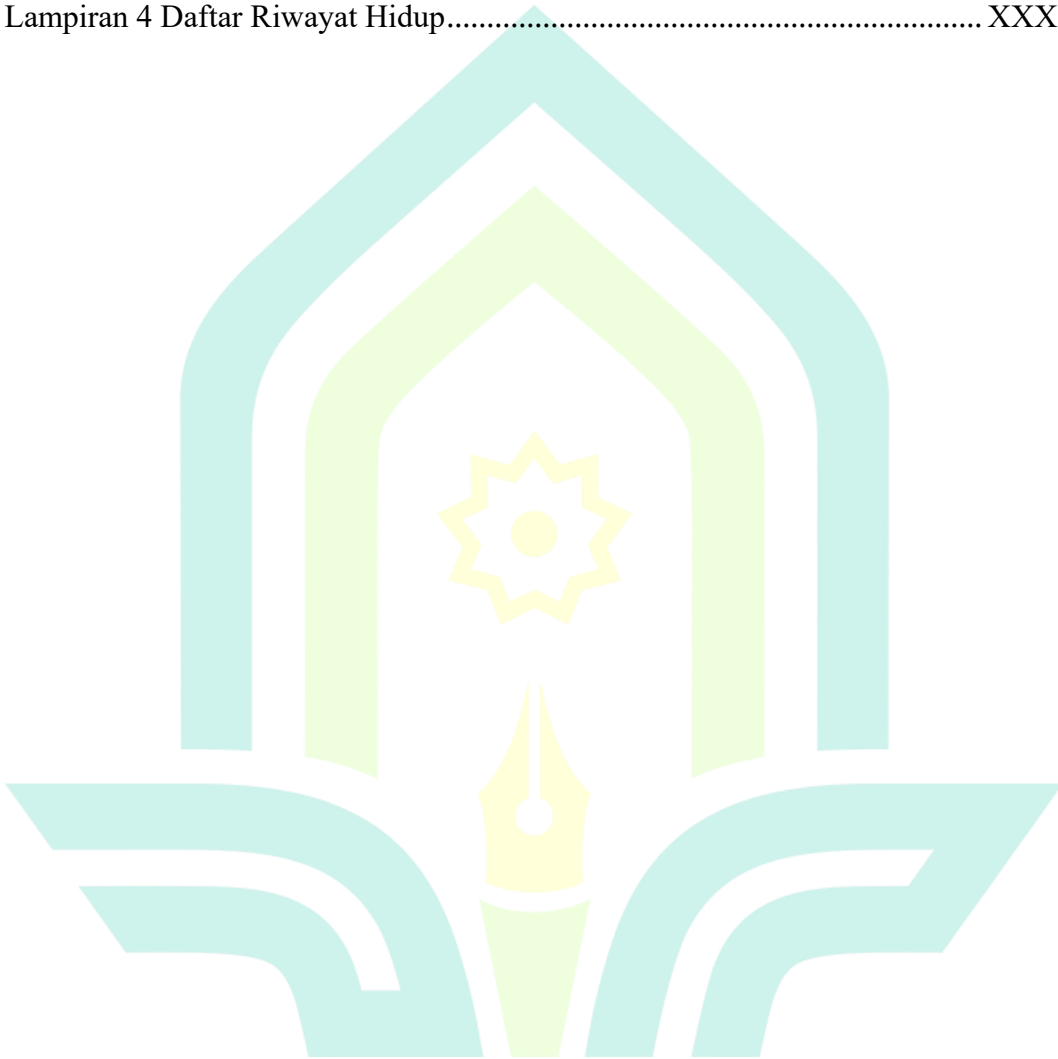
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	I
Lampiran 2 Output Spss.....	IV
Lampiran 3 Gambar	XIX
Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup.....	XXXI



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Turnover Intention adalah suatu keinginan yang dilakukan secara sadar dan sudah terencana untuk keluar atau meninggalkan sebuah organisasi (Jaelani, 2021). Menurut Ronald dan Milkha dalam (Rismayanti, 2018) *Turnover Intention* adalah kecenderungan pada individu yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Branham dalam (Mardikaningsih, 2022) menyebutkan bahwa *Turnover Intention* adalah harapan seorang karyawan untuk tidak berada pada perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Dalton dalam (Prawitasari, 2016) *Turnover Intention* pada suatu organisasi mengakibatkan biaya perekrutan seleksi semakin tinggi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Sementara menurut Abelson dalam (Mardika, 2020) *Turnover intention* diukur dari niat untuk berhenti dan kemungkinan menemukan suatu pekerjaan yang lebih baik dan dapat diterima oleh pemilik organisasi atau perusahaan, karena suatu perusahaan yang baik adalah adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) karena teori ini ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Dimana Peter Blau dalam (Setyarsih, 2017) menyatakan bahwa terjadi tarik –

menarik yang mendasar antara pelaku – pelaku sosial tersebut yang menyebabkan terjadinya teori pertukaran sosial,

Menurut Zeffane dalam (Harvida, 2020) menyebutkan faktor penyebab *Turnover Intention* adalah faktor personal dari karyawan yang meliputi usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarga, dan faktor organisasi seperti kebijakan *reward* pengembangan karir, desain pekerjaan, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin dalam (Iskandar, 2021) mengatakan bahwa faktor penyebab *Turnover Intention* adalah kemenarikan organisasi, karakter karyawan, kesesuaian antara kualitas karyawan dengan pekerjaan, angka pengangguran dan pengaruh dari keluarga. Berbeda dengan Kuria dalam (Lestari, 2021) yang menjelaskan bahwa faktor penyebab *Turnover Intention* pada suatu perusahaan adalah faktor internal, seperti ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif dengan pembayaran gaji yang minimum, dan faktor eksternal, seperti ekonomi keluarga, gaji yang lebih baik di tempat lain dan tingkat pengangguran. Sementara itu Edison dalam (Firdaus, 2020) menjelaskan bahwa faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan yaitu karena tidak adanya komitmen yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan dan memutuskan untuk keluar atau pindah tempat kerja.

Menurut Ahsani, *turnover intention* merupakan salah satu dampak terburuk yang di sebabkan oleh ketidakmampuan sebuah organisasi dalam

mengelola perilaku individu, sehingga karyawan mempunyai intensi pindah kerja (*turnover*) yang tinggi (Ahsani, 2020). Selain itu, menurut Nasution dalam (Esa, 2022) juga menjelaskan bahwa *turnover intention* sangat memberikan dampak negatif bagi perusahaan maupun organisasi dan dapat menular atau memicu karyawan lainnya. Alhamwan dan Mat dalam (Indriastuti, 2020) juga mendeskripsikan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan akan banyak menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan yang dapat menciptakan kestabilan dan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif.

Salah satu faktor terjadinya *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi yaitu kompensasi, dimana karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diterima, cenderung akan memiliki kinerja yang tidak maksimal dan selalu memiliki alasan untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Begitu sebaliknya, karyawan akan merasa puas jika kompensasi yang diterima sesuai dengan persepsi atau harapan mereka. Kepuasan kompensasi yang di terima juga akan meningkatkan komitmen antara karyawan dan pimpinan dan akan menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima, maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Zainiyah (2022) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

karyawan PT. Bintang Megah Abadi (Zainiyah, 2022). Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Asni dan Gani (2022) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan tambang di Kalimantan, yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Gani, 2022).

Menurut Luis Marsnisah, kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi juga termasuk komponen penting dalam hubungannya dengan pegawai. Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi (Marnisah, 2019). Lenny Leorina Evinita juga mengatakan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam suatu perusahaan yaitu sesuatu yang dilakukan oleh pekerja untuk meningkatkan produktivitas dan apa yang diperoleh karyawan menjadi imbalan atau kontribusinya kepada perusahaan (Evinita, 2022). Berbeda dengan I Putu Artaya yang mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan dan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Artaya, 2019).

Dimana penelitian yang dilakukan oleh Shinta Oktafien yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri, menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri (Oktafien, 2023). Penelitian lain juga dilakukan oleh Ahmad Bayu Kuncoro dengan judul pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta, yang menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta (Kuncoro, 2022).

Menurut Soetjipto dalam (Siregar, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan pada karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Sudaryono menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok (Sudaryono, 2018). Sementara itu, menurut Annisa Nurhandayani, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik, maka karyawan akan lebih betah di tempat kerjanya (Nurhandayani, 2022).

Baik kompensasi maupun lingkungan kerja, *turnover intention* juga dapat terjadi karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dimana gaya kepemimpinan adalah sikap seseorang dalam mengatur atau mengolah suatu organisasi. Dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Yosua Christian Paparang (2023) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (wuling motors) Kotamobagu, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (wuling motors) Kotamobagu. Penelitian lain juga dilakukan oleh dengan judul pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT. Harapan Solusi Utama, yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Harapan Solusi Utama, sedangkan gaya kepemimpinannya berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Harapan Solusi Utama (Paparang, 2023).

Menurut Said Ahslan dan Hambali, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, gaya kepemimpinan yang dimaksud yaitu sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok atau bawahannya (Hambali, 2022). Menurut M. Ridho Mahaputra gaya kepemimpinan adalah sebuah hasil kinerja yang telah dicapai seseorang individu dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya (Mahaputra, 2023). Berbeda dengan Hambali dan Mahaputra, Maamari dan Majdalani dalam (Kessi, 2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sesuatu untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok guna memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya.

Konveksi Batik Cempaluk adalah salah satu tempat yang memproduksi berapa macam dan model tentang batik maupun model pakaian yang sedang trend saat ini. Batik cempaluk adalah salah satu batik yang semua pengerjaannya dilakukan dari awal sampai akhir mulai dari pemilihan kain, pewarnaan kain dan pengecapan motif, pemotongan kain sesuai ukuran, penjaitan kain, sampai pengemasan (*packing*) pun dilakukan benar-benar dari proses awal sampai akhir. Penjualan batik cempaluk dilakukan di beberapa sosial media seperti wa, *facebook* dan platform *e-commers* lainnya, selain itu batik cempaluk juga lebih banyak menjual produknya dalam bentuk grosir, tetapi tetap melayani untuk pembelian per

pcs (*pieces*). Proses penjahitan produk pada batik cempaluk yaitu di konveksi karangdadap dan medono, dimana ada 2 konveksi di karangdadap di Desa Pegandon dan 1 konveksi di medono tepatnya di Kradenan gang 1 yang semua karyawanya berjumlah 50 orang karyawan. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh pelaku usaha konveksi adalah tingginya angka *turnover intention*. jika *turnover* terjadi maka akan merugikan secara finansial dan operasional, mulai dari biaya rekrutmen ulang, waktu yang terbuang untuk melatih pekerja baru, hingga potensi penurunan kualitas produksi akibat hilangnya pekerja yang sudah berpengalaman.

Tabel 1.1
Data *Turnover Intention* karyawan pada konveksi batik cempaluk tahun 2022

Bagian	Jumlah
Konveksi (menjahit)	7
<i>Cutting</i> (pemotong kain)	3
<i>Packing</i>	1

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pada bagian konveksi (menjahit) memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dari bagian yang lain seperti *cutting* dan *packing*. Model yang dijahit pada konveksi batik cempaluk cenderung simpel tidak ribet atau banyak model sehingga harganya pun lebih murah. Upah yang di dapat para pekerja tergantung dari banyak tidaknya yang mereka jahit.

Berdasarkan dari fakta-fakta diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja, dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Konveksi Batik Cempaluk Pekalongan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

2. Informasi yang disajikan yaitu terkait pemaparan tentang kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan *turnover intention* beserta indikator-indikatornya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan.
2. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan.
3. Menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan.
4. Menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan konveksi Batik Cempaluk Pekalongan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai *khazanah* pengembangan ilmu ekonomi islam serta bisa manambah ide, wawasan, pengetahuan atau informasi terkait faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk menambah pemahaman tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

b. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai pedoman kajian untuk penelitian selanjutnya dan memberikan daftar referensi terkait berbagai masalah tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

c. Bagi organisasi atau perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai data serta dan memberikan masukan atau sumbangan pemikiran kepada batik cempaluk untuk mencari jalan keluar dalam memecahkan permasalahan perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Memuat uraian tentang landasan teori , telaah pustaka, dan kerangka teori yang relevan dan berkaitan dengan tema skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta alasannya, jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi : (1) Hasil penelitian, klasifikasi bahasan yang disesuaikan dengan pendekatan dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya. (2) Pembahasan, dimana merupakan penjabaran hasil penelitian dan keterkaitannya dengan landasan teori yang digunakan, dapat disusun secara sub bahasan satu dengan yang lain secara terpisah atau dapat digabung menjadi satu kesatuan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan dan saran penulis dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berikut beberapa simpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. berkembangnya Perusahaan akan menciptakan lapangan pekerjaan sekaligus mengurangi pengangguran juga meningkatkan profit Perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. tempat kerja yang bersih dan fasilitas yang memadai akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. hal ini dikarenakan sifat dan perilaku seorang pemimpin kepada karyawan juga akan mempengaruhi kinerja juga kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

B. Keterbatasan Penelitian

Mengacu pada hasil riset yang didapatkan secara keseluruhan, penulis menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini mengingat masih terbatasnya kemampuan dan ilmu yang dimiliki penulis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian masih terbatas hanya 50 responden
2. Variabel yang digunakan untuk penelitian hanya 3

C. Saran

Mengacu pada penelitian, maka diperkukan saran atau masukan yang penting diperhatikan oleh beberapa pihak:

1. Bagi Pemilik Konveksi

Pemilik konveksi lebih focus pada optimalisasi kualitas produk, pengendalian persediaan bahan baku, serta penanganan strategi penjualan yang lebih luas untuk menjangkau konsumen secara massif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah kebaharuan peneltian, para peneliti selanjutnya di sarankan untuk menambahkan variabel lain seperti Kualitas produk dan Beban Kerja yang belum diteiti pada penelitian ini agar memperoleh penelitian yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- adi, A. n. (2025). *Kepuasan Kerja*. Malang: UB Press, 65
- Ahsani. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, dan Work Family Conflicts pada Pegawai Perbankan Kota Surakarta. *Jurnal Fair Unisri*, 198.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Management and Business*, 43.
- Anasti, R. (2023). *Sukses Menyelesaikan Skripsi Dengan Metode Penelitian Kuantitatif dan Analisis Data SPSS*. Jakarta: Salemba Empat, 77
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 397.
- Andriyani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap TurnOver Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Sekretari dan Manajemen*, 35.
- Ariyanti, N. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 1128.
- Artaya, I. P. (2019). *Penerapan Kompensasi Dalam Industri Pada Karya Indonesia*. Surabaya: NAROTANA UNIVERSITY PRESS, 76.
- Asari, A. (2023). *Pengantar Statistika*. Sumatera Barat: PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 89.
- Asrori, M. A. (2019). *Metodologi dan Aplikasi Riset pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 44.
- Baguskoro, K. (2018). Komunikasi Bisnis Dalam Rangka Membangun Loyalitas Mitra Franchise (Studi Tentang Pengaruh Customer Service The Clean Bar Pusat dan Customer). *Jurnal Ekonomi*, 5.
- Bahri, A. S. (2019). Sistem Kompensasi Pelengkap Program Layanan Karyawan Pada Organisasi . *STID Al-Hadid*, 85-100.
- Basri, M. E. (2021). *Wewenang Daerah Dalam Rangka Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Bener Meriah*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 17.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia, 22.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 112.
- Efitriana, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *Jurnal of management and Business*, 183.

- Efitriana, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *Journal of management and bussines*, 187.
- Endarwati, M. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 116.
- Esa, M. (2022). Turnover Intention Karyawan dan Upaya Pencegahannya (Studi Pada PT. Langgang Buana Perkasa). *Jurnal Mitra Manajemen*, 458.
- Evinita, L. L. (2022). *Peningkatan Kinerja Pelaayan Publik Berdasarkan Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Minat Pegawai*. Yogakarta: CV. Bintang Semesta Media, 232.
- Fachruddin, W. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 77.
- Firdaus. (2020). Pengaruh kkomitmen Organisasional dan Keputusan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah manajemen*, 3.
- Gani, N. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kaimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 587.
- Hambali, S. A. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Harvida, D. A. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dan Strategi Retensi ebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15-16.
- Hoesada, J. (2021). *Teori Akuntansi*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 19.
- Indriastuti, R. F. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial. *Jurnal Manajemen*, 3.
- Iskandar, Y. C. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Intention Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 109.
- Jaelani, A. d. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Kessi, A. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 236.
- Khoiron, A. K. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Kuncoro, A. B. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 49.
- Kurniasih, A. (2022). Pertukaran Sosial pada Home Industri Tahu di Desa Patemon (Social Exchange at Tofu Home Industry in Patemon Village). *Jurnal Entitas Sosiologi*, 198.
- Kustianto, Y. E. (2020). Pengaruh kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kreasi Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 230.
- Lenzun, J. J. (2018). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Kartu Prabayar Telkomsel. *Jurnal EMBA*, 1242.
- Lestari, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi . *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 18.
- Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (studi pada yamaha mataram sakti semarang). *Jurnal SEIKO*, 187.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 207.
- Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Kinerja Manajerial Terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah (JHESM)*, 45.
- Manopo, C. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti perkasia Manado. *Jurnal EMBA*, 462.
- Mardika, N. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi TurnOver Intention Karyawan di Kota Batam. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 164.
- Mardikaningsih, R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 42.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1401.
- Meridayani, N. W. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap TurnOver Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *Jurnal Manajemen*, 6696.
- Metariani. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada. *Jurnal Manajemen*, 7.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 173.
- Narpati, B. (2020). Pengaruh TurnOver Intention dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Departmen Store Bekasi. *Bussines Management Analysis Journal (BMAJ)*, 117.
- Natoen, A. (2018). Faktor-Faktor Demografi yang Berdampak Terhadap Kepatuhan WP Badan (UMKM) di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 106.
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Kependidikan*, 145.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Sukorejo: Pradina pustaka.
- Nurchahyo, B. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktivitas Word Of Mouth (WOM) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusamba*, 19-20.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 108.
- Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah*, 8.
- Oktafien, D. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*, 3234.
- Paparang, Y. C. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Kuma Cemerlang Abadi (wuling motors) Kotamobagu. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 309.
- Pramono, A. P. (2021). Pengaruh Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Farmasi XYZ Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Imiah Akuntansi dan Keuangan*, 719.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *jurnal manajemen dan ekonomi*, 3.
- Prayogi, M. A. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada pengaruh worklife balance dan stress kerja terhadap turnover intention. *ilmiah manajemen dan bisnis*, 41-42.
- Purnami, N. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manajemen*, 5621.
- Qiyanto, A. T. (2020). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Transaksi E-Pulsa (Studi Kasus di Indomaret Sudirman Tangerang). *Jurnal Distrupsi Bisnis*, 5.

- Raco. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif (jenis,karakteristik, dan keunggulan)*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rahmawati, I. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM,7.
- Ramdhani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Cafe Eatboss Bandung. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 48.
- Ratnasari, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Employee Of PT. FIF Federal International Finance Batam Branch. *Jurnal Manajemen*, 238.
- Rijasawitri, D. P. (2020). Pengaruh kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 481.
- Rismayanti, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 130.
- Rukhiyanti, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 22.
- Sa'adah, L. (2020). *Implementasi Pengukuran Current Ratio, Debt To Equity Ratio dan Return On Equity Serta Pengaruhnya Terhadap Return*. Jombang: LPPM : Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT. IDX. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Sanusi, A. M. (2020). Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis dengan Menggunakan Education Game Berbantuan Android pada Barisan dan Deret. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 515.
- Setiawati, S. W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Persepsi Peluan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi*, 47.
- Setyarsih, E. (2017). Fenomena Makelar Kost dalam Sudut Pandang Sosio-Ekonomi Ditinjau dari Teori Pertukaran Peter Michael Blau. *Jurnal Analisa sosiologi*, 78.
- Simarmata, B. T. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: SELAT MEDIA PATNERS.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pegalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 162.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Sinar Grafika offset.
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Siregar, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 274.
- Sriyanti, I. (2019). *Evaluasi Pembelajaran Matematika*. Ponorogo: UWAIS Inspirasi Indonesia.
- Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 481.
- Suardipa, N. N. (2020). *Statistik Pendidikan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Suartina, N. P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata Bandung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 109.
- Sudaryono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudiasmo, I. H. (2020). *Perceived Usefulness dan Perceived Ease Of Use Terhadap Behavior Intention to Use dan Actual Usage pada Aplikasi Identifikasi Jenis Kulit Wajah*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Suhartanto, D. (2023). *Metode Riset Binis (dasar-dasar mendesain dan meakukan riset di konteks bisnis)*. Ponorogo: UWAIS Inspirasi Indonesia.
- Suhendry, H. W. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pelanggan Menginap di Hotel My Home Pontianak. *Jurnal OBIS (ekonomi dan Bisnis)*, 8.
- Sujana, I. M. (2021). Aplikasi Pembelajaran IPS Berbasis Pendekatan Konekstual. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 4.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendidik Yayasan Marvin. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 17.
- Suryadi, N. (2020). Pengaruh Inflasi, Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Operasional (Bopo), Dan Pangsa Pasar Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Di Indonesia Priode 2012-2018. *Jurnal Tabarru'*, 1.
- Sutanto, E. M. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 80.
- Sutha, D. W. (2019). *Biostatistika*. Malang: Media Nusa Creative.
- Sutrisno, H. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal TRANSESKONOMIKA*, 800.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan: Suatu Tujuan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 176.
- Taufik, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 156.

- Tewal, Y. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 2813.
- Umar. (2017). Pendekatan Social Exchange Perspektif George C. Homans. *Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 104.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Akrab Juara*, 2-3.
- Widodo, U. (2021). Uji Signifikasi Pengaruh Kreativitas Belajar Pada Keterampilan Membaca Siswa Buddha Gautama. *Jurnal KIBASP (Kajian Bahasa, Sastra, dan Pengajaran)*, 101.
- Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. NTB : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yuyetta, I. J. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Jurnal Of Accounting*, 6.
- Zainiyah, E. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 1498.

