

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA DOSEN TETAP NON-PNS DI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Andri Prasajo^{1*}, Gunarti Dwi Lestari², Warju³, Wildan Taufik Raharja⁴, Syunu
Trihantoyo⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Korespondensi: 25072255004@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada dosen tetap non-PNS di Universitas Negeri Surabaya (Unesa), serta mengidentifikasi faktor pendorong dan penahan yang memengaruhi niat keluar dosen tersebut. Fenomena *turnover intention* pada dosen tetap non-PNS menjadi isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi negeri, mengingat peran sentral mereka dalam keberlangsungan tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) terhadap 3–5 dosen non-PNS yang dipilih secara *purposive sampling*, *Focus Group Discussion* (FGD), dan studi dokumentasi meliputi SK pengangkatan, pedoman remunerasi, serta aturan kepegawaian. Analisis data dilakukan dengan model interaktif melalui reduksi data, penyajian data tematik, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan *member checking*. Kebaruan penelitian ini terletak pada eksplorasi dimensi psikologis dan struktural *turnover intention* dosen non-PNS di perguruan tinggi negeri secara kualitatif, yang selama ini masih jarang dilakukan dibandingkan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian status kepegawaian, ketimpangan kompensasi, serta minimnya kejelasan jalur karier menjadi pendorong utama munculnya *turnover intention*. Namun, loyalitas dosen terhadap mahasiswa, iklim kerja kolaboratif, dan peluang pengembangan akademik menjadi faktor penahan yang memperkuat komitmen mereka untuk tetap bertahan.

Kata kunci: *Turnover, intention, kepegawaian, kompensasi*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on turnover intention among non-civil servant permanent lecturers at Universitas Negeri Surabaya (Unesa) and to identify the driving and retention factors influencing their intention to leave. The phenomenon of turnover intention among non-civil servant permanent lecturers has become a strategic issue in human resource management in public universities, given their central role in sustaining the tridharma of higher education. This study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with 3–5 non-civil servant lecturers selected via purposive sampling, focus group discussions (FGDs), and document analysis encompassing appointment decrees, remuneration guidelines, and employment regulations. Data analysis was conducted using an interactive model comprising data reduction, thematic data presentation, and conclusion drawing, with data

validity ensured through source triangulation and member checking. The novelty of this study lies in its qualitative exploration of the psychological and structural dimensions of turnover intention among non-civil servant lecturers in public universities, a perspective that remains underexplored compared to quantitative approaches in existing literature. The findings indicate that uncertainty regarding employment status, disparities in compensation, and the lack of clear career pathways are the primary drivers of turnover intention. However, lecturers' loyalty to students, a collaborative work climate, and opportunities for academic development serve as retention factors that strengthen their commitment to remain at the institution.

Keywords: *turnover, intention, employment, compensation.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategis dalam pengelolaan perguruan tinggi, khususnya dalam memastikan keberlangsungan tridarma: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Keberadaan dosen tetap non-PNS memiliki kontribusi signifikan dalam menopang aktivitas akademik dan operasional kampus. Jumlah dosen non-PNS yang relatif tinggi pada beberapa fakultas menunjukkan bahwa mereka memainkan peran sentral dalam menjaga kontinuitas proses belajar mengajar (Laily, 2024; Zagladi, 2020). Namun demikian, posisi mereka kerap berada dalam situasi yang tidak sepenuhnya stabil dibandingkan dengan dosen yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS).

Kondisi ini menimbulkan potensi munculnya turnover intention atau niat untuk mengundurkan diri. Turnover intention menjadi isu penting karena berdampak langsung pada kualitas kinerja institusi, kesinambungan kegiatan akademik, serta biaya rekrutmen dan pelatihan dosen baru. Dalam konteks perguruan tinggi negeri, fenomena ini semakin relevan karena persaingan dalam mendapatkan tenaga pendidik berkualitas semakin ketat. Dosen berkualitas memiliki

peluang besar untuk berpindah ke institusi lain yang menawarkan status kepegawaian lebih aman atau kompensasi lebih baik, sehingga risiko kehilangan SDM produktif menjadi semakin besar (Ummah, 2019)

Beberapa studi dalam lingkup pendidikan tinggi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti status kepegawaian, beban kerja, kompensasi, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dosen di Unesa status non-PNS sering dihubungkan dengan job insecurity, yaitu rasa tidak aman terhadap karier jangka panjang, kepastian status, serta perlindungan kerja. Selain itu, kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja atau tidak setara dengan dosen berstatus PNS memunculkan persepsi ketidakadilan yang berdampak pada loyalitas dan komitmen dosen (Isnaini, 2024; Ummah, 2019).

Tidak dapat dipungkiri bahwa dosen non-PNS juga menghadapi beban psikologis berupa ketidakpastian promosi jabatan fungsional, perbedaan tunjangan, serta keterbatasan akses terhadap fasilitas tertentu. Ketimpangan tersebut menimbulkan ketidakpuasan dan pada akhirnya mempengaruhi intensi untuk meninggalkan institusi. Temuan empiris di Indonesia juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam

menekan niat berpindah tenaga pendidik (Laily, 2024). Meski demikian, tidak sedikit dosen non-PNS yang tetap memilih bertahan karena adanya faktor penahan seperti hubungan baik antar kolega, rasa tanggung jawab terhadap mahasiswa, serta adanya peluang pengembangan diri melalui penelitian dan kegiatan akademik lainnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting dilakukan penelitian yang dapat menggali secara mendalam pengalaman subjektif dan dinamika psikologis yang dialami dosen tetap non-PNS di Unesa terkait turnover intention. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor pendorong dan penahan turnover intention, sehingga dapat menjadi rujukan bagi institusi dalam merumuskan strategi retensi dosen secara lebih efektif.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggabungan perspektif psikologis dan struktural dalam mengkaji turnover intention dosen non-PNS di perguruan tinggi negeri melalui pendekatan kualitatif studi kasus. Berbeda dengan mayoritas penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada sektor swasta atau tenaga kependidikan non-akademik, penelitian ini secara khusus mengeksplorasi konstruksi makna dan pengalaman subjektif dosen non-PNS di lingkungan PTN, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika retensi tenaga pendidik dalam konteks kelembagaan pendidikan tinggi negeri di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi

kasus untuk memahami secara mendalam dinamika turnover intention pada dosen tetap non-PNS di Unesa. Pendekatan kualitatif dipilih karena masalah penelitian ini berkaitan dengan pengalaman subjektif dan konstruksi makna yang banyak ditemukan dalam studi kepuasan kerja dan turnover tenaga pendidik di Indonesia (Ummah, 2019).

1. Lokasi dan Partisipan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di beberapa fakultas di lingkungan Unesa yang memiliki jumlah dosen non-PNS cukup signifikan. Partisipan dipilih menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria:

- Dosen tetap non-PNS dengan masa kerja minimal 3 tahun,
- Aktif menjalankan tridarma perguruan tinggi,
- Bersedia untuk diwawancarai secara mendalam.

Jumlah partisipan terdiri dari 3-5 dosen, bergantung pada tercapainya keberagaman data dan kejenuhan data (data saturation). Selain dosen, wawancara pendukung juga dilakukan dengan pihak fakultas atau unit kepegawaian untuk memberikan perspektif institusional.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

- Wawancara mendalam (*in-depth interview*) menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur.
- Focus Group Discussion* (FGD) untuk menangkap dinamika kelompok dan memperkuat temuan wawancara individual.
- Studi dokumentasi, seperti SK pengangkatan, aturan kepegawaian, pedoman remunerasi, serta dokumen pendukung lainnya.

Seluruh wawancara direkam (dengan izin partisipan) dan ditranskripsi secara

verbatim.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang meliputi:

- a. Reduksi data, yaitu proses seleksi, pengelompokan, dan pemaknaan data berdasarkan kategori tematik seperti kompensasi, ketidakpastian status, kepuasan kerja, dan faktor penahan.
- b. Penyajian data, berupa matriks tematik, kutipan wawancara, serta hubungan antar kategori.
- c. Penarikan kesimpulan, dilakukan secara terus menerus sepanjang penelitian hingga diperoleh pola dan tema utama.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, *member checking*, dan *audit trail* untuk memastikan kredibilitas dan keabsahan temuan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini berfokus pada dua rumusan masalah: (1) persepsi dosen non-PNS terhadap kompensasi yang diberikan Unesa, dan (2) faktor-faktor yang dapat memperlemah atau memperkuat niat mereka untuk bertahan. Analisis dilakukan berdasarkan hasil wawancara mendalam serta interpretasi peneliti terhadap tema-tema yang muncul selama proses pengumpulan data.

1. Persepsi Dosen Non-PNS terhadap Kompensasi

Secara umum, dosen non-PNS di Unesa memandang kompensasi sebagai aspek yang paling berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja mereka (Dessler, 2014; Marzuki et al., 2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian empiris di Indonesia yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja tenaga

pendidik dan retensi pegawai (WIRANTRI, 2025; Zagladi, 2020).

Muncul konsensus bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik, terutama bagi dosen yang telah memiliki beban keluarga (Greenberg & J, 2011). Penelitian (Isnaini, 2024) dan (Ummah, 2019) juga mengonfirmasi bahwa ketidaksesuaian antara kompensasi dan tuntutan kerja menjadi faktor utama yang meningkatkan turnover intention, khususnya pada tenaga kerja non-ASN di sektor pendidikan.

Perbandingan antara pekerjaan dosen non-PNS dengan dosen PNS atau institusi lain sering memunculkan perasaan kurangnya keadilan dalam kompensasi (Adams, 1965). Kondisi ini selaras dengan temuan (WIRANTRI, 2025) yang menyatakan bahwa persepsi ketidakadilan kompensasi berkontribusi langsung terhadap penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya niat berpindah.

Selain gaji pokok, tunjangan dan insentif yang tersedia juga dinilai belum memberikan rasa aman karena sifatnya yang tidak tetap dan bergantung pada kegiatan tertentu. Pola kompensasi seperti ini juga ditemukan dalam penelitian (Laily, 2024), yang menunjukkan bahwa ketidakpastian pendapatan memperlemah perencanaan finansial jangka panjang dan meningkatkan tekanan psikologis pekerja.

Sebagian dosen memiliki persepsi yang lebih moderat terhadap kompensasi. Mereka menilai bahwa meskipun tidak besar, kompensasi dapat ditoleransi karena adanya faktor lain seperti fleksibilitas bekerja atau suasana kerja yang mendukung. Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Zagladi, 2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

positif mampu mengimbangi keterbatasan finansial dalam membentuk kepuasan kerja.

2. Faktor yang Memperlemah atau Memperkuat Niat Bertahan

Berdasarkan hasil analisis, faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention dosen non-PNS dapat dikelompokkan menjadi faktor pendorong dan faktor penahan.

2.1 Faktor Pendorong Turnover Intention

a. Status Kepegawaian Non-PNS

Status sebagai dosen non-PNS merupakan isu utama yang memengaruhi rasa aman dalam bekerja (Greenhalgh, 1984). Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Ummah, 2019) yang menunjukkan bahwa status kerja non-permanen meningkatkan *job insecurity* dan memperkuat kecenderungan *turnover intention*.

Ketidakpastian status menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlanjutan karier, stabilitas pendapatan, dan akses terhadap pengembangan karier. (Isnaini, 2024) menemukan bahwa karyawan non-ASN cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah ketika tidak tersedia jalur karier yang jelas, sehingga lebih rentan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Dengan demikian, status kepegawaian non-PNS berperan sebagai faktor pendorong turnover intention karena menciptakan kerentanan struktural dan psikologis yang berdampak pada motivasi jangka panjang.

b. Ketidaksesuaian Beban Kerja dan Kompensasi

Beban kerja dosen non-PNS yang setara dengan dosen PNS namun tidak diimbangi kompensasi yang proporsional menjadi sumber utama ketidakpuasan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Laily, 2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan kompensasi memadai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (Ummah, 2019) juga menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi tidak hanya menurunkan kepuasan kerja, tetapi secara langsung meningkatkan turnover intention. Tekanan ini semakin kuat pada dosen yang memiliki tanggung jawab keluarga, sebagaimana juga dilaporkan dalam penelitian (WIRANTRI, 2025).

Ketidaksesuaian ini muncul dalam beberapa bentuk. Pertama, jumlah jam mengajar yang tinggi sering kali tidak diikuti dengan reward finansial yang memadai. Honorarium kegiatan tambahan memang tersedia, tetapi sifatnya insidental dan tidak dapat diandalkan sebagai sumber pendapatan rutin. Kondisi ini menimbulkan kesan bahwa kontribusi dosen tidak sepenuhnya dihargai secara proporsional oleh institusi.

Kedua, aktivitas tridharma yang menjadi kewajiban dosen—khususnya penelitian—memerlukan pengorbanan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit. Pada dosen non-PNS, pendanaan penelitian atau insentif publikasi dinilai masih terbatas sehingga beban kerja intelektual terasa lebih berat karena tidak diimbangi dengan dukungan finansial yang memadai. Ketidaksesuaian ini memberi kesan bahwa kontribusi mereka terhadap kinerja akademik institusi belum mendapatkan kompensasi yang setara.

Ketiga, bagi dosen yang memiliki tanggung jawab keluarga, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi semakin terasa. Tuntutan pekerjaan akademik sering memerlukan waktu yang lebih panjang dari

jam kerja formal. Ketika pendapatan yang diterima tidak sebanding dengan kebutuhan hidup, maka muncul tekanan psikologis tambahan yang memperkuat keinginan mencari pekerjaan lain dengan keseimbangan hidup–kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi bukan hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada pembentukan niat untuk meninggalkan institusi. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian struktur kompensasi menjadi aspek penting untuk meminimalisasi turnover intention di kalangan dosen non-PNS.

2.2 Faktor Penahan (Retention Factors)

Meskipun terdapat sejumlah faktor yang mendorong munculnya turnover intention, penelitian ini juga menemukan bahwa niat berpindah tidak serta-merta terjadi karena adanya faktor penahan yang cukup kuat. Faktor-faktor ini membuat sebagian dosen non-PNS memutuskan tetap bertahan meskipun terdapat aspek yang kurang memuaskan. Faktor penahan tersebut berasal dari kondisi sosial, emosional, dan profesional yang berkembang selama individu bekerja di lingkungan perguruan tinggi.

a. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja merupakan aspek kunci yang secara konsisten disebut sebagai alasan dosen tetap bertahan. Sebagian besar dosen non-PNS menggambarkan suasana kerja di Unesa sebagai lingkungan yang suportif, kolegial, dan tidak terlalu kompetitif secara negatif. Hubungan antar-rekan kerja yang harmonis menciptakan suasana psikologis yang nyaman dan mendorong terciptanya solidaritas yang kuat.

Lingkungan kerja yang suportif dan

kolegial terbukti menjadi faktor penahan utama. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Laily, 2024; Zagladi, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang positif berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menekan turnover intention. Hubungan interpersonal yang harmonis mampu berfungsi sebagai kompensasi non-finansial yang memperkuat keputusan dosen untuk bertahan, meskipun terdapat keterbatasan dalam aspek finansial.

Kondisi ini tercermin melalui budaya kerja yang saling membantu, keterbukaan dalam komunikasi, serta adanya rasa saling percaya antar anggota tim. Bagi banyak dosen, hubungan interpersonal yang positif memiliki nilai penting dalam menentukan keputusan bertahan, bahkan dapat mengimbangi ketidakpuasan terhadap aspek finansial.

Selain hubungan antar-rekan, hubungan dengan pimpinan unit kerja juga dinilai cukup baik. Pimpinan dianggap mudah diakses, terbuka terhadap diskusi, dan memberikan ruang bagi dosen untuk berkembang. Ketika dukungan seperti ini tersedia, dosen merasa lebih dihargai dan dihormati perannya. Situasi ini menciptakan iklim kerja yang sehat dan menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai *buffer* terhadap tekanan atau ketidakpuasan yang muncul dari aspek lain, sehingga menjadi faktor penahan yang cukup kuat terhadap turnover intention.

b. Rasa Memiliki terhadap Institusi

Faktor penahan berikutnya adalah rasa memiliki yang tumbuh seiring waktu. Dosen non-PNS yang telah bekerja cukup lama di Unesa menunjukkan ikatan

emosional yang kuat terhadap institusi. Mereka merasa telah menjadi bagian dari perkembangan program studi, membangun kurikulum, mendampingi mahasiswa dari berbagai angkatan, serta terlibat dalam beragam kegiatan akademik. Keterlibatan mendalam ini menumbuhkan rasa bahwa keberadaan mereka memberi kontribusi signifikan pada kemajuan institusi.

Rasa memiliki yang berkembang melalui keterlibatan akademik jangka panjang memperkuat komitmen afektif dosen. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Isnaini, 2024) yang menyatakan bahwa keterikatan emosional terhadap organisasi berperan sebagai faktor protektif terhadap turnover intention.

Selain itu, beberapa dosen merasa bahwa Unesa memberikan ruang untuk mereka membangun reputasi akademik, misalnya melalui penelitian, publikasi, dan kegiatan ilmiah lainnya. Rasa bangga menjadi bagian dari institusi turut memperkuat loyalitas dan mengurangi minat untuk mencari pekerjaan di luar.

Dengan demikian, rasa memiliki yang kuat membentuk komitmen afektif yang berperan penting dalam menahan munculnya turnover intention.

c. Kesempatan Pengembangan Diri

Kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesional juga muncul sebagai faktor penahan yang cukup signifikan. Meskipun belum sepenuhnya optimal, dosen non-PNS menilai bahwa Unesa masih menyediakan berbagai peluang seperti pelatihan, workshop, seminar, konferensi, serta kegiatan ilmiah lainnya yang memungkinkan mereka meningkatkan keterampilan dan kapasitas akademik.

Akses terhadap kegiatan pengembangan ini memberikan harapan

bagi dosen untuk meningkatkan kualitas diri serta memperkuat portofolio akademik mereka. Bagi sebagian dosen, kesempatan tersebut dianggap sebagai bentuk dukungan institusi terhadap perkembangan karier mereka. Hal ini menumbuhkan persepsi bahwa lingkungan kerja masih menyediakan ruang untuk bertumbuh dan memperbaiki posisi dalam karier akademik.

Selain kegiatan formal, terdapat pula kesempatan belajar melalui kolaborasi antar-dosen, bimbingan dari dosen senior, serta pengalaman langsung dalam proyek penelitian atau pengabdian. Pengalaman-pengalaman ini dinilai memberi nilai tambah yang tidak selalu mudah diperoleh di institusi lain.

Ketika individu merasa memiliki peluang pengembangan diri yang jelas, kecenderungan untuk bertahan meningkat, karena mereka melihat adanya prospek jangka panjang yang dapat dicapai dalam institusi tersebut.

2.3. Integrasi Temuan dengan Kerangka Teori

Analisis menunjukkan bahwa turnover intention dosen non-PNS terbentuk dari interaksi kompleks antara faktor finansial, struktural, dan psikologis (Mobley, W. H, 2011) Temuan penelitian ini memperkuat bukti empiris di Indonesia bahwa kompensasi, beban kerja, dan status kepegawaian merupakan pemicu utama turnover intention (Ummah, 2019). sementara lingkungan kerja, rasa memiliki, dan peluang pengembangan diri berfungsi sebagai faktor penahan yang signifikan.

Temuan ini menguatkan pemahaman bahwa turnover intention bukan hanya persoalan finansial, tetapi berkaitan erat dengan aspek psikologis dan struktural yang saling mempengaruhi.

D. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adams, J. S. (1965). *Inequity In Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Gary Dessler. Human Resource Management, (November)*.
- Greenberg, & J. (2011). *Behavior in Organizations (10th ed.)*. Pearson Education.
- Greenhalgh, L. (1984). *The Academy of Management Review Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. Academy of Management Review*, 9(3).
- Isnaini, A. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap employee retention dan turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di CV. Aneka Grafika Malang. theses.uin-malang.ac.id. http://theses.uin-malang.ac.id/id/eprint/63324*
- Laily, F. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN SWALAYAN eprints.umpo.ac.id. https://eprints.umpo.ac.id/14131/*
- Marzuki, A., Armereo, C., Septianti, D., & ... (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Lulusan Sma Di Kota Palembang. E-Mabis: Jurnal* <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/view/484>
- Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control. Addison-Wesley Publishing. (Dikutip dalam penelitian Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees, 2023). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control. Addison-Wesley Publishing. (Dikutip Dalam Penelitian Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees, 2023)., 4(3)*.
- Ummah, M. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Karya Shakila Group Lhoksukon-Aceh Utara. Sustainability (Switzerland)*, 11(1).
- WIRANTRI, S. N. (2025). *HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RS X KOTA repository.stikesrspadgs.ac.id. http://repository.stikesrspadgs.ac.id/2314/*
- Zagladi, A. N. (2020). *... PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN UNTUK BERHENTI BEKERJA Studi pada dosen-dosen tetap non-PNS sekolah tinggi di Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi. https://ejournal.stiekia.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/152*