

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Koperasi Serba Usaha Sentosa

Putri Febrika Ali¹, Deby R Karundeng², Olfen Ishak³

^{1,2,3}Universitas Gorontalo, Indonesia

Email: putrifebrikaali@gmail.com¹, rk21@gmail.com², 14062009@gmail.com³

Alamat: jalan Semolowaru 45, Surabaya 60118, East Java, Indonesia

Korespondensi penulis: rk21@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style, compensation, and workload on employee turnover intention at Koperasi Serba Usaha "Sentosa". Turnover intention is a critical indicator in maintaining the stability of human resources, particularly in cooperatives that rely on employee loyalty and productivity. The research employs a quantitative approach using survey methods, with questionnaires distributed to 60 respondents who are active employees of the cooperative. Multiple linear regression analysis is used to examine both simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results show that leadership style and compensation have a negative and significant effect on turnover intention, while workload has a positive and significant effect. These findings indicate that improvements in leadership style and compensation systems, along with better workload management, can reduce employees' intention to leave the cooperative. The practical implications of this study can serve as a foundation for Koperasi Serba Usaha "Sentosa" in designing more effective employee retention strategies.*

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Workload, Turnover Intention, Cooperative.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada Koperasi Serba Usaha "Sentosa". Turnover intention merupakan indikator penting dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia, khususnya dalam lingkungan koperasi yang mengandalkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan aktif di koperasi tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi, serta manajemen beban kerja yang lebih baik, dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari koperasi. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen Koperasi Serba Usaha "Sentosa" dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Turnover Intention, Koperasi.*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk koperasi. Kemampuan suatu perusahaan atau koperasi dalam mengelola SDM secara efektif sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah mengurangi tingkat turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau berpindah ke tempat kerja lain. Fenomena ini dapat menjadi ancaman serius apabila tidak diantisipasi secara dini, karena berdampak langsung terhadap stabilitas operasional dan reputasi organisasi.

Tingginya tingkat turnover intention tidak hanya mencerminkan kegagalan manajemen dalam mempertahankan karyawan, tetapi juga menimbulkan konsekuensi finansial berupa biaya rekrutmen, pelatihan, serta potensi terganggunya kinerja

operasional akibat hilangnya tenaga kerja yang berpengalaman. Hal ini menjadi lebih krusial apabila karyawan yang mengundurkan diri merupakan individu dengan keahlian khusus dan berperan strategis dalam organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi turnover intention telah banyak diteliti dalam literatur, di antaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Gaya kepemimpinan memengaruhi cara pimpinan berinteraksi dengan bawahannya dalam mengarahkan, memotivasi, dan mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang komunikatif dapat memperbesar keinginan karyawan untuk hengkang.

Kompensasi juga merupakan faktor penting yang mencerminkan apresiasi organisasi terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif menjadi salah satu alat utama dalam mempertahankan tenaga kerja. Ketidakseimbangan atau ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan persepsi ketidakadilan yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, beban kerja yang tidak proporsional juga dapat meningkatkan tekanan psikologis dan fisik bagi karyawan. Beban kerja yang berlebihan berisiko menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kejenuhan dan berkurangnya rasa keterlibatan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang seimbang menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Melihat pentingnya ketiga variabel tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pada Koperasi Serba Usaha "Sentosa". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dalam menurunkan tingkat niat keluar karyawan dan meningkatkan retensi tenaga kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu dekat, yang biasanya didasarkan pada evaluasi terhadap kondisi kerja dan peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Menurut Mobley (1977), turnover intention adalah tahap akhir dari proses psikologis sebelum keputusan untuk benar-benar resign. Tingginya turnover intention dapat menjadi indikator buruknya kepuasan kerja, keterikatan organisasi, dan manajemen SDM secara umum. Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention antara lain kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, budaya organisasi, dan iklim kerja.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku khas yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan. Menurut Sudarji dan Martono dalam Utari dan Hadi (2020), gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang menghargai martabat karyawan dan mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, dan

menurunkan turnover intention. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung menekan kreativitas dan menimbulkan ketidaknyamanan yang mendorong niat keluar.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi (Hasibuan, 2019). Sutrisno et al. (2022) menekankan bahwa kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan fasilitas lain. Kompensasi yang layak dan kompetitif memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi seringkali menjadi salah satu pemicu utama turnover intention, karena karyawan merasa kontribusinya tidak dihargai secara adil.

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada volume dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dhania Purwati & Maricy (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang memerlukan usaha fisik dan mental. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan (Qureshi & Irvianti Kristin et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen organisasi harus mampu menyesuaikan jumlah dan jenis pekerjaan dengan kemampuan serta sumber daya yang tersedia agar beban kerja tetap berada pada tingkat yang optimal.

Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang adil cenderung menurunkan niat karyawan untuk keluar, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan niat tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi seperti Koperasi Serba Usaha "Sentosa" untuk memperhatikan ketiga aspek ini sebagai strategi dalam mengelola SDM dan menekan tingkat turnover intention.

3. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Multi Usaha "SENTOSA", dengan fokus utama untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention. Penelitian dilakukan selama dua bulan setelah dilaksanakannya seminar proposal, dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel secara statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Multi Usaha "SENTOSA", yang berjumlah sebanyak 36 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling), yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014 dalam Angelicca, 2019), yang menyatakan bahwa sensus adalah teknik sampling di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan Koperasi Multi Usaha "SENTOSA".

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu tiga variabel independen: gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3), serta satu variabel dependen yaitu turnover intention (Y).

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Triyono, 2019). Indikator yang digunakan:

Kemampuan untuk bekerja sama dan membangun hubungan baik

Kemampuan untuk bekerja secara efektif

Kepemimpinan partisipatif

Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu

Kemampuan mendelegasikan wewenang

Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik berupa finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2019; Simamora, 2022). Indikator yang digunakan:

Gaji/Upah

Insentif

Tunjangan

Fasilitas

Beban Kerja (X_3)

Beban kerja merupakan persepsi individu terhadap volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, yang dapat menimbulkan tekanan baik fisik maupun mental (Fuhasari, 2016 dalam Nainggolan et al., 2024; Azizah, 2019; Wahyuni et al., 2019). Indikator yang digunakan:

Banyaknya pekerjaan

Target kerja

Kebosanan

Kelebihan beban

Tekanan kerja

Turnover Intention (Y)

Turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu dekat (Mobley, 1977). Turnover intention dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja berlebih, dan kurangnya penghargaan. Indikator turnover intention dapat mencakup:

Niat untuk mencari pekerjaan lain
 Frekuensi berpikir untuk keluar
 Keinginan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Persamaan Regresi

Tabel 1. Model Persamaan Regresi

Jenis	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig.
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	11,755	3,993		2,944	0,006
Gaya Kepemimpinan	-0,401	0,170	-0,353	-2,362	0,024
Kompensasi	0,123	0,150	0,128	0,820	0,418
Beban kerja	0,349	0,092	0,552	3,813	0,001

Sumber: Data Primer yang diproses, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan:

$$Y = 11,755 - 0,353X_1 + 0,128X_2 + 0,552X_3.$$

Artinya, jika semua variabel independen bernilai nol, maka turnover intention bernilai 11,755. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin baik gaya kepemimpinan, semakin rendah niat untuk keluar. Sebaliknya, kompensasi (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh positif, yang berarti peningkatan pada kedua variabel ini justru meningkatkan turnover intention, dengan pengaruh terbesar berasal dari beban kerja.

Koefisien Korelasi dan Uji Deteksi

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Uji Deteksi

Jenis	R	R Lapangan	R yang Disesuaikan Lapangan	Std. Kesalahan Perkiraan
1	0,628a	0,395	0,338	2,32623

Sumber: Data Primer yang diproses, 2025

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,628 menunjukkan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,395 berarti ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 39,5% variasi dalam niat pergantian karyawan di Koperasi Multi Usaha "SENTOSA".

Uji Parsial (uji-t)

Uji-T atau uji parsial, yaitu pengujian pengaruh variabel independen pada variabel dependen dengan membandingkan nilai t-calculated dan t-table dan nilai signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai t-hitungan dan t-table serta nilai signifikansi yang dibutuhkan.

Tabel 3. Tes Model T

Jenis	Tidak Standar Koefisien		Koefisien Standar	T	Sig.
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	11,755	3,993		2,944	0,006
Gaya Pimpinan	-0,401	0,170	-0,353	-2,362	0,024
Kompensasi	0,123	0,150	0,128	0,820	0,418
Beban kerja	0,349	0,092	0,552	3,813	0,001

Sumber: Data Primer yang diproses, 2025

Gaya Kepemimpinan: Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi negatif (-0,401), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Karena nilai-p < 0,05, hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Kompensasi: Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention meskipun koefisien regresinya positif (0,123). Dengan nilai-p = 0,418 (> 0,05), hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

Beban Kerja: Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien regresi positif (0,349) dan beta cukup besar (0,552). Artinya, peningkatan beban kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Karena nilai-p = 0,001 (< 0,05), hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Tes simultan (F)

Tabel 4. Tes Simultan

Jenis	Jumlah Kuadrat	Df	Rata-rata Persegi	F	Sig.
Regresi	112,836	3	37,612	6,951	.001a
Sisa	173,164	32	5,411		
Seluruh	286,000	35			

Sumber: Data Primer yang diproses, 2025

Berdasarkan uji F, model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai F sebesar 6,951 dan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen (Abs_Res2).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Niat Turnover

Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi -0,401, dengan nilai signifikansi p = 0,024 dan t hitung -2,362. Karena p < 0,05, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pergantian. Semakin buruk gaya kepemimpinan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk mengurangi niat turnover.

Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Turnover

Kompensasi memiliki koefisien 0,123, dengan nilai signifikansi $p = 0,418$ dan t hitung 0,820. Karena $p > 0,05$, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pergantian, dan hipotesis alternatif ditolak.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Turnover

Beban kerja memiliki koefisien 0,349, dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ dan t hitung 3,813. Karena $p < 0,05$, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk berhenti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Niat Turnover

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,628, yang berarti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja bersama-sama menjelaskan 39,5% variasi dalam niat turnover karyawan. Sisanya, 60,5%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Hipotesis alternatif ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap niat pergantian karyawan di Koperasi Multi Usaha "SENTOSA". Pertama, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat turnover. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari koperasi akan menurun. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan loyalitas, kepuasan kerja, dan suasana kerja yang positif. Kedua, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap niat turnover, namun tidak signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan kompensasi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar, pengaruhnya tidak dominan dan kemungkinan besar terdapat faktor lain yang lebih berperan. Ketiga, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover.

Artinya, semakin berat beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan koperasi. Hal ini menandakan pentingnya manajemen dalam mengatur beban kerja secara proporsional guna menjaga retensi karyawan. Keempat, secara simultan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat turnover karyawan. Ketiga variabel ini bersama-sama membentuk kondisi kerja yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari koperasi. Oleh karena itu, manajemen koperasi perlu mengelola ketiganya secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan mampu menekan tingkat perputaran karyawan.

Untuk perusahaan, ada tiga langkah penting yang perlu dilakukan untuk mengurangi niat turnover karyawan. Pertama, meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif dengan mendorong pemimpin agar lebih partisipatif, komunikatif, dan suportif guna meningkatkan loyalitas karyawan. Kedua, melakukan evaluasi dan peningkatan sistem kompensasi agar tetap adil dan kompetitif sesuai beban kerja dan kinerja, termasuk penggajian, tunjangan, dan insentif. Ketiga, mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan stres dan kelelahan, dengan memastikan distribusi kerja merata dan memberikan waktu istirahat yang cukup. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan peluang karier untuk memberikan gambaran lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi

niat turnover. Selain itu, penelitian juga bisa diperluas ke berbagai koperasi atau perusahaan lain di sektor UMKM maupun perusahaan besar untuk memperoleh hasil yang lebih general.

DAFTAR REFERENSI

- Bisma, A. et al. (2023). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Brandes et al. (2023). Efektivitas kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal EMA*, 8(2), 130. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.330>
- Chichi, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Efitriana, I. et al. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention (studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Fiorincia, F. et al. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1).
- Hasibuan, A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45-56.
- Ishak et al. (2022). Pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kompetensi dan kinerja aparatur pengelola dana desa. *Gorontalo Management Research*, 5(2), 177. <https://doi.org/10.32662/gomares.v5i2.2347>
- Nainggolan, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention berdasarkan persepsi karyawan PT Allesia Internasional. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 247-262.
- Nurfahrani, A. et al. (2023). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- Putri, A. et al. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111-122.
- Silitonga, E. et al. (2024, July). The influence of workload and compensation on intention to move in Nasi Tempong Indra Restaurant Medan. In *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi* (pp. 176-184).
- Suganda, H. et al. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Transekonomika*, 7(1), 799-810.
- Sutrisno, H. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan*, 802-815.
- Utari, F. et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 45-60.