



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1984-1997

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Remunerasi dan *Supervisor Support* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Makanan Asli Indonesia

Arda Aprilia Latifani^{1✉}, Ayi Muhyidin²

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

Email: ardaaprilianew@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh remunerasi dan dukungan atasan (*supervisor support*) terhadap *turnover intention* karyawan PT Makanan Asli Indonesia. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa remunerasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang kompetitif dan adil dapat secara efektif menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Remunerasi yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan bentuk kompensasi lainnya memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, memenuhi kebutuhan dasar mereka, serta meningkatkan kepuasan kerja, sehingga memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, *supervisor support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dukungan atasan dalam bentuk komunikasi, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, atau penghargaan atas kontribusi mereka, meskipun penting, tidak cukup kuat untuk memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti remunerasi atau budaya kerja, lebih dominan dalam memengaruhi *turnover intention*.

Kata Kunci: *Remunerasi, Supervisor Support, Turnover Karyawan*

Abstract

This study aims to examine the effect of remuneration and supervisor support on employee turnover at PT Makanan Asli Indonesia. Based on the results of the analysis, it was found that remuneration has a negative and significant effect on employee turnover. This shows that a competitive and fair remuneration system can effectively reduce employee intentions to leave the company. Remuneration that includes salary, incentives, benefits, and other forms of compensation provides rewards for employee contributions, meets their basic needs, and increases job satisfaction, thereby strengthening loyalty to the company. In contrast, supervisor support does not have a significant effect on turnover intentions. Supervisor support in the form of communication, attention to employee needs, or appreciation for their contributions, although important, is not strong enough to influence employee intentions to stay. This shows that other factors, such as remuneration or work culture, are more dominant in influencing turnover intentions.

Keywords: Remuneration, Supervisor Support, Employee Turnover

PENDAHULUAN

Niat pindah atau turnover intention karyawan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Fenomena ini dapat mempengaruhi stabilitas operasional perusahaan, produktivitas waktu, dan gangguan bisnis. Turnover intention sering kali muncul akibat ketidakpuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi yang diterima dan dukungan yang diperoleh dari atasan (Kusumajaya & Herawati, 2022).

Remunerasi, yang mencakup gaji, insentif, dan berbagai bentuk penghematan lainnya, merupakan salah satu faktor kunci dalam mempertahankan karyawan (Raihan & Wulandari, 2024). Sistem remunerasi yang adil dan kompetitif tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik (Setyawati, 2020). Namun, ketika remunerasi dianggap tidak sesuai dengan ekspektasi, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berujung pada meningkatnya niat untuk pindah (Fery Wongso, 2023).

Selain remunerasi, dukungan dari supervisor atau atasan langsung juga memiliki pengaruh besar terhadap keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan (Salsabila Rizky Septinia Sari et al., 2021). Supervisor yang memberikan dukungan melalui komunikasi yang baik, pemahaman terhadap kebutuhan karyawan, serta penghargaan atas kontribusi mereka, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja (Kurniawan & Rohmanto, 2021). Sebaliknya, kurangnya dukungan dari supervisor

dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Saidah et al., 2024).

PT Makanan Asli Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di industri makanan, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas di tengah persaingan yang semakin ketat. Dinamika tenaga kerja yang terus berubah, ekspektasi karyawan yang semakin kompleks, dan mobilitas profesional yang meningkat menjadi faktor signifikan yang memengaruhi stabilitas tenaga kerja di perusahaan ini. Dalam konteks tersebut, remunerasi dan dukungan dari atasan (*supervisor support*) menjadi elemen kunci yang dapat memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan (Saidah et al., 2024).

Remunerasi yang kompetitif dan sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai insentif untuk mempertahankan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Swadarma & Netra, 2020). Sementara itu, dukungan dari atasan, seperti pemberian arahan, penghargaan, dan komunikasi yang baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja (Putri, n.d.). Dengan memahami hubungan antara remunerasi, *supervisor support*, dan *turnover intention*, PT Makanan Asli Indonesia dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh remunerasi dan dukungan *supervisor* terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa remunerasi yang kompetitif dan dukungan *supervisor* yang efektif berperan penting dalam mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan. Dalam penelitian oleh (Mustafa & Ali, 2019) ditemukan bahwa remunerasi yang adil meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang secara langsung menurunkan *turnover intention*. Sementara itu, studi dari (Charles-Leija et al., 2023) menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, termasuk peran *supervisor*, dalam membangun loyalitas karyawan.

Lebih lanjut, (Grobelna, 2021) menegaskan bahwa supervisi yang mendukung tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas tetapi juga memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Selain itu, artikel (Kamau et al., 2021) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kebijakan remunerasi yang memadai dengan tingkat retensi karyawan. Akhirnya, penelitian dari (Coudounaris et al., 2020) menyimpulkan bahwa kombinasi remunerasi yang kompetitif dan dukungan *supervisor* yang konsisten menjadi kunci untuk menciptakan keberlanjutan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh remunerasi dan dukungan supervisor terhadap niat berpindah karyawan di PT Makanan Asli Indonesia. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan perusahaan dapat menyusun strategi kebijakan untuk mengurangi tingkat turnover, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Measurement

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan dukungan atasan terhadap intensi keluar karyawan PT Makanan Asli Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui data yang terukur secara statistik (Rosyidah & Masykuroh, 2024). Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama. Bagian pertama mencakup data demografis seperti usia dan jenis kelamin (Ardiansyah et al., 2023). Bagian kedua mengukur variabel remunerasi mencakup aspek kompensasi finansial dan non-finansial, seperti gaji, tunjangan, dan insentif; dukungan supervisor mencakup aspek komunikasi, umpan balik, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan; (Wirastomo & Maniza, 2024) Terakhir, bagian keempat mengukur variabel intensi keluar yang mencakup indikator seperti keinginan untuk meninggalkan perusahaan, pencarian pekerjaan lain, dan niat mengundurkan diri dalam waktu dekat (Mulyatri & Suyasa, 2024). Semua item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Data and Sample Collection

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Makanan Asli Indonesia. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dianggap mampu memberikan data yang representatif sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5%, untuk memperoleh jumlah responden yang memadai tanpa mengorbankan efisiensi. Seperti yang dijelaskan oleh Umar (2011), rumus Slovin digunakan ketika peneliti memiliki populasi yang jelas dan ingin menentukan ukuran sampel dengan tingkat ketelitian tertentu.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuesioner merupakan salah satu alat paling efektif dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian kuantitatif, khususnya untuk mengukur persepsi, sikap, dan opini responden. Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden uji coba untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran (Ghozali, 2018). Kuesioner yang valid dan reliabel sangat penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Proses penyebaran kuesioner berlangsung selama tiga minggu dengan total 107 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel jenis kelamin dan usia, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 61 orang atau 57,01%, sedangkan responden perempuan berjumlah 46 orang atau 42,99%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi subjek penelitian adalah laki-laki. Untuk variabel usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 18-25 tahun sebanyak 94 orang atau 87,85%. Sementara itu, responden dengan rentang usia 26-42 tahun hanya berjumlah 13 orang atau 12,15%. Hal ini menunjukkan bahwa populasi karyawan PT Makanan Asli Indonesia didominasi oleh kelompok usia muda, yang kemungkinan besar berada pada tahap awal karir profesional mereka. Distribusi demografis ini memberikan gambaran penting mengenai profil responden penelitian, yang dapat memengaruhi hasil analisis terkait hubungan variabel remunerasi, dukungan atasan, dan intensi keluar.

Tabel 1. Demographic Characteristics of Respondents

Variabel	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	46	42,99%
	Laki-laki	61	57,01%
Usia	18 - 25 Tahun	94	87,85%
	26 – 42 Tahun	13	12,15%

Measurement Model Analysis

Data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan SmartPLS (Partial Least Squares). SmartPLS adalah perangkat lunak yang kuat untuk Partial Least Squares Structural

Equation Modeling (PLS-SEM), yang banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan pemasaran karena kemampuannya untuk menangani masalah yang kompleks tanpa asumsi normalitas (Sayyida, 2023). Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas melalui outer loading, Average Variance Extracted (AVE), dan Composite Reliability (CR). Selanjutnya, dilakukan pengujian model struktural untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan mengacu pada nilai path coefficient dan R-square (Hamid et al., 2019). Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value berdasarkan hasil bootstrapping (Hamid et al., 2019). Prosedur penelitian dimulai dengan penyusunan kuesioner berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Selanjutnya, dilakukan uji coba kuesioner untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan SmartPLS dan hasil analisis disusun dalam laporan penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan aspek etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan data responden, memastikan partisipasi bersifat sukarela, dan memperoleh persetujuan dari pihak manajemen PT Makanan Asli Indonesia sebelum penelitian dilaksanakan.

Table 2. Construct Reliability and Validity

Variables and Items	FL	CA	rhoA	CR	AVE
Remunerasi		0,901	0,918	0,926	0,714
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	0,891				
Sistem bonus dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0,822				
Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	0,853				
Gaji yang saya terima cukup adil jika dibandingkan dengan gaji untuk posisi serupa di perusahaan lain	0,851				
Tunjangan makan dan tempat tinggal yang diberikan membantu meringankan beban hidup saya	0,804				
Supervisor Support		0,928	0,998	0,943	0,770
Atasan saya selalu memberikan dukungan dan bimbingan dalam pekerjaan saya	0,842				

Atasan saya selalu terbuka untuk mendengarkan masalah atau keluhan yang saya hadapi	0,907				
Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya	0,905				
Atasan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri.	0,888				
Dukungan dari atasan meningkatkan motivasi saya untuk bekerja	0,841				
Turnover Intention	0,899	0,911	0,924	0,710	
Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	0,838				
Jika ada kesempatan kerja di perusahaan lain, saya akan mempertimbangkan untuk pindah	0,890				
Saya merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang di perusahaan ini	0,783				
Saya merasa ada peluang karir yang lebih baik di luar perusahaan ini	0,814				
Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat	0,884				
FL, Factor Loading; CR, Cronbach's Alpha; rhoA, Dillon-Goldstein's rho; CR, Composite Reliability; AVE, Average Variance Extracted.					

Tabel 3 menyajikan hasil analisis validitas diskriminan menggunakan dua pendekatan, yaitu Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, validitas diskriminan tercapai apabila nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada diagonal tebal lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai akar AVE untuk konstruk Remunerasi adalah 0,845, lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan konstruk Supervisor Support (0,600) dan Turnover Intention (-0,253). Demikian pula, nilai akar AVE untuk konstruk Supervisor Support sebesar 0,877 lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk Remunerasi (0,600) dan Turnover Intention (-0,075). Selanjutnya, nilai akar AVE untuk konstruk Turnover

Intention sebesar 0,843 lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan konstruk Remunerasi (-0,253) dan Supervisor Support (-0,075). Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan pendekatan Fornell-Larcker.

Pendekatan HTMT digunakan sebagai metode tambahan untuk menilai validitas diskriminan, dengan kriteria bahwa nilai HTMT harus berada di bawah ambang batas 0,90 (atau 0,85 untuk kriteria yang lebih ketat). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai HTMT antara Remunerasi dan Supervisor Support adalah 0,671, sedangkan nilai HTMT antara Remunerasi dan Turnover Intention adalah 0,263, serta nilai HTMT antara Supervisor Support dan Turnover Intention adalah 0,090. Seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas yang ditentukan, sehingga validitas diskriminan juga tercapai melalui pendekatan ini. Secara keseluruhan, kedua metode analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menunjukkan perbedaan konseptual yang jelas satu sama lain, sesuai dengan kaidah validitas diskriminan.

Table 3. Discriminant Validity

	Remunerasi	Supervisor Support	Turnover Intention
Fornell-Larcker Criterion			
Remunerasi	0,845		
Supervisor Support	0,600	0,877	
Turnover Intention	-0,253	-0,075	0,843
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)			
Remunerasi			
Supervisor Support	0,671		
Turnover Intention	0,263	0,090	

Structural Model Assessment

Tabel 4 menyajikan hasil Penilaian Model Struktural yang mencakup koefisien jalur (koefisien jalur), standar deviasi (SD), nilai t (t-value), nilai probabilitas (p-value), Variance Inflation Factor (VIF), dan keputusan hipotesis (keputusan).) berdasarkan hubungan antara konstruksi. Hipotesis H1: RM → TI (Remunerasi terhadap Turnover Intention) Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi (RM) terhadap Turnover Intention (TI) memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,325 dengan nilai t sebesar 2,085 dan p-value sebesar 0,038. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara

statistik. Selain itu, nilai VIF sebesar 1,561 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima. Hipotesis H2: SS → TI (Supervisor Support terhadap Turnover Intention) Analisis terhadap pengaruh Supervisor Support (SS) terhadap Turnover Intention (TI) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,119 dengan nilai t sebesar 0,841 dan p-value sebesar 0,400. Karena nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Nilai VIF sebesar 1,561 juga menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian hipotesis H2 ditolak.

Tabel 4. Path Coefficients

Hypothesis relationship		Beta	SD	t-value	p-value	VIF	Decision
H1	RM → TI	-0,325	0,156	2,085	0,038	1,561	Accepted
H2	SS → TI	0,119	0,142	0,841	0,400	1,561	Rejected

RM, Remunerasi; SS, Supervisor Support; TI, Turnover Intention.

Berdasarkan hasil analisis, remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-value sebesar 2,085 yang lebih besar dari nilai kritis (1,96 pada tingkat signifikansi 5%) dan nilai p-value sebesar 0,038 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa remunerasi berkontribusi secara signifikan dalam menurunkan turnover intention. Koefisien positif sebesar 0,156 menunjukkan adanya hubungan yang konsisten dengan teori bahwa remunerasi yang lebih baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, supervisor support tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini terlihat dari nilai t-value sebesar 0,841 yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,400 yang jauh lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa dukungan dari atasan secara langsung memengaruhi turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa supervisor support bukanlah faktor utama dalam menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi turnover intention.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Makanan Asli Indonesia. Ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi lainnya, dapat menurunkan niat karyawan untuk

meninggalkan perusahaan. Dengan remunerasi yang memadai, perusahaan tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, dukungan atasan (supervisor support) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah. Walaupun dukungan atasan, seperti komunikasi yang baik, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, dan penghargaan atas kontribusi mereka, tetap penting, tetapi faktor tersebut tampaknya tidak cukup kuat untuk mengubah keputusan karyawan dalam hal bertahan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti sistem remunerasi yang lebih dominan, atau budaya kerja, lebih berpengaruh terhadap keputusan karyawan. Penelitian terdahulu juga memberikan dukungan pada temuan ini. Sebagai contoh, penelitian oleh (Basri & Abdillah, 2022) di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi menunjukkan bahwa faktor seperti kompensasi dan pengembangan karir mempengaruhi niat pindah kerja, sedangkan faktor seperti gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh. Penelitian oleh (Harwanti et al., 2022) menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kualitas lingkungan kerja, serta kesejahteraan finansial berperan besar dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti kerja. Penekanan pada aspek-aspek tersebut dapat mengurangi turnover turnover jika dikelola dengan baik, seperti menyediakan kompensasi yang adil. Penelitian (Pratama & Prasetya, 2017) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif. Artinya, semakin puas karyawan dengan sistem remunerasi yang diberikan. (Purwati et al., 2020) juga menemukan bahwa sistem remunerasi yang baik mampu menurunkan niat karyawan untuk berpindah, meskipun dukungan atasan terbukti tidak memiliki dampak yang signifikan pada turnover intention. Seperti yang dipublikasikan oleh (Christian & Widhianto, 2021) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa meskipun dukungan atasan penting, remunerasi lebih sering menjadi faktor utama dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Salehah et al., 2022) (Rahman et al., 2024) (Wulansari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman lebih berpengaruh dibandingkan dengan dukungan atasan dalam mengurangi turnover intention. Penelitian (Dewi et al., 2020) menekankan pentingnya peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta bagaimana perilaku negatif dari atasan dapat merusak komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mendukung bahwa meskipun dukungan atasan merupakan faktor yang penting, tetapi untuk menurunkan turnover intention, perusahaan harus lebih fokus

pada kebijakan yang terkait dengan remunerasi dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan sistem remunerasi yang kompetitif dan adil untuk mengurangi turnover intention. Dukungan atasan, meskipun penting, mungkin lebih efektif bila dipadukan dengan kebijakan lain yang memperkuat motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 61–74. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.426>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Christian, M. B., & Widhianto, C. W. (2021). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan Pekerja Perempuan dalam Sektor Formal. *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 127. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2876>
- Coudounaris, D. N., Akuffo, I. N., & Nkulenu, A. O. (2020). Human resource management for Ghanaian nurses: Job satisfaction versus turnover intentions. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su12177117>
- Dewi, T. R., Dyah, P., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel. *Mercubuana.Ac.Id*, 6(03), 384–392.
- Fery Wongso. (2023). Kompensasi Dan Keuntungan Alasan Utama Pertahankan Karyawan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK)*, 2, 610–613. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.176>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grobelna, A. (2021). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality:

- the critical role of workload and supervisor support. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(4), 395–418. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1841704>
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25. Aceh. Kopelma Darussalam, 165.
- Harwanti et al. (2022). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 5(1), 444–454. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/4389>
- Kamau, O., Muathe, S. M. A., & Wainaina, L. (2021). Teachers' Turnover Intentions: Role of Hrm Practices in Public Secondary Schools in Kenya. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980262>
- Kurniawan, & Rohmanto, S. (2021). Mediai Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Atasan terhadap OCB Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 182–193.
- Kusumajaya, R. A., & Herawati, T. P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Ini Indonesia. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 82–88. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v2i3.1216>
- Mulyatri, L., & Suyasa, P. T. Y. S. (2024). Peran Dukungan Atasan terhadap Intensi Keluar Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Mediator. 17(3), 241–247. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.409>
- Mustafa, G., & Ali, N. (2019). Rewards, autonomous motivation and turnover intention: Results from a non-Western cultural context. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1676090>
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 52–60.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putri, N. E. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT FAHIRA BERKAH OLINDO.
- Rahman, M. F., Harini, S., & Ismartaya. (2024). Dampak Kompensasi , Gaya Kepemimpinan , dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi. *Karimah Tauhid*, 3, 6197–6213.

- Raihan, P. G., & Wulandari, W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10181–10191. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9940>
- Rosyidah, E., & Masykuroh, E. (2024). Memahami Strategi dan Mengatasi Tantangan dalam Penelitian Metode Kuantitatif. *Syntax Idea*, 6(6), 2787–2803. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i6.3748>
- Saidah, S., Simatupang, M., Greata, H., Saidah, S., Simatupang, M., Greata, H., Psikologi, F., Buana, U., Karawang, P., Timur, T., & Atasan, D. (2024). PENGARUH DUKUNGAN ATASAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN Pendahuluan. 3(3), 34–39.
- Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Effect of Work Environment and Compesation on Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Salsabila Rizky Septinia Sari, Anggun Amanda Endah Pratiwi, Indrawan Dona Kumara, Sri Ramadhani Asda, & Andreas Wahyu Gunawan. (2021). Pengaruh Training Satisfaction, Supervisor Support Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Work Engagement Di Dirjen Bina Pemdes Kemendagri. *Sains Manajemen*, 7(2), 109–128. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4023>
- Sayyida, S. (2023). Structural Equation Modeling (Sem) Dengan Smartpls Dalam Menyelesaikan Permasalahan Di Bidang Ekonomi. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 6–13. <https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2610>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 123–130. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/article/view/1495>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirastomo, H., & Maniza, L. H. (2024). The Influence of Financial and Non-Financial Compensation on The Performance of PT. Employees Astra Motor Mataram Branch.

Journal of Applied Business and Banking (JABB), 5(1), 69–84.

Wulansari, S., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i1.894>.