



Pengaruh Gaji, Usia, Lama Kerja Dan Pendidikan Terhadap Turnover Intention

¹Charismasri Wulandari, ²Ufi Rumefi

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuruan

charisma18@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 12 th July 2026 Revised: 20 th July 2026 Published: 28 th July 2026	<i>Employee Turnover intention has become one of the major challenges faced by companies, including PT. Surabaya Autocomp Indonesia. The high intention of employees to leave the company is influenced by several factors, such as salary, age, length of service, and education. This condition may reduce organizational productivity and increase recruitment and training costs for new employees. The purpose of this study is to identify and explain the effects of salary, age, length of service, and education on employee Turnover intention, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method with data collected through questionnaires distributed to respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that salary, age, length of service, and education simultaneously have a significant effect on employee Turnover intention. Partially, salary and length of service have a negative and significant effect on Turnover intention, while age and education have varying effects depending on employee characteristics. This study is expected to provide useful insights for companies in formulating human resource policies to improve employee welfare, strengthen employee loyalty, and reduce Turnover intention.</i>
Keywords Salary, Age, Length of Service, Education, Turnover intention	

Informasi Artikel	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 12 Juli 2026 Direvisi: 20 Juli 2026 Dipublikasi: 28 Juli 2026	<i>Turnover intention pada karyawan menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan, termasuk PT. Surabaya Autocomp Indonesia. Tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, usia, lama kerja, dan pendidikan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, meningkatnya biaya rekrutmen, serta biaya pelatihan karyawan baru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaji, usia, lama kerja, dan pendidikan terhadap Turnover intention karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, usia, lama kerja, dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention. Secara parsial, gaji dan lama kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention, sedangkan usia dan pendidikan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap Turnover intention sesuai dengan karakteristik responden. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia guna meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan menekan tingkat Turnover intention karyawan.</i>
Kata kunci Gaji, Usia, Lama Kerja, Pendidikan, Turnover intention.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi maupun besarnya lama kerja yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya Turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Tingginya Turnover intention dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya produktivitas kerja, serta menurunnya efektivitas operasional perusahaan.

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap Turnover intention antara lain gaji, usia, lama kerja, dan pendidikan. Gaji merupakan bentuk kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa memperoleh kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah. Sebaliknya, gaji yang dianggap belum sesuai dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan yang menawarkan kompensasi lebih baik.

Selain gaji, usia juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi Turnover intention. Karyawan yang berusia lebih muda umumnya memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mencari pengalaman kerja baru dan peluang pengembangan karier yang lebih baik dibandingkan karyawan yang berusia lebih matang. Sementara itu, lama kerja mencerminkan tingkat pengalaman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar keterikatan terhadap organisasi sehingga kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan relatif lebih rendah.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah tingkat pendidikan. Pendidikan berperan dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki peluang kerja yang lebih luas sehingga berpotensi memiliki Turnover intention yang lebih tinggi apabila perusahaan tidak mampu memenuhi harapan mereka terhadap pengembangan karier maupun kesejahteraan. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu memberikan kesempatan berkembang dan sistem penghargaan yang baik, maka tingkat Turnover intention dapat ditekan.

PT. Surabaya Autocomp Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang mempekerjakan karyawan dengan karakteristik usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan sistem penggajian yang beragam. Berdasarkan data perusahaan tahun 2025, jumlah karyawan yang keluar masih tergolong cukup tinggi. Tercatat sebanyak 6 karyawan keluar pada bulan Januari, 8 karyawan pada bulan April, 10 karyawan pada bulan Mei, 9 karyawan pada bulan Agustus, 11 karyawan pada bulan November, dan 6 karyawan pada bulan Desember. Sebagian besar karyawan mengundurkan diri karena memperoleh pekerjaan di perusahaan lain, perubahan kondisi pribadi, serta masalah kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi permasalahan turnover yang perlu mendapat perhatian.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, seperti tingkat gaji, masa kerja, usia produktif, maupun tingkat pendidikan. Tingginya Turnover intention dapat memberikan dampak negatif terhadap keberlangsungan perusahaan karena menyebabkan meningkatnya biaya perekrutan, pelatihan karyawan baru, serta hilangnya tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dan kompetensi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaji, usia, lama kerja, dan pendidikan memiliki hubungan dengan Turnover intention, namun hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan perbedaan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek yang berbeda. Oleh karena itu, PT. Surabaya Autocomp Indonesia dipilih sebagai lokasi penelitian untuk

mengetahui sejauh mana pengaruh keempat variabel tersebut terhadap Turnover intention karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Gaji, Usia, Lama Kerja, dan Pendidikan terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus pada PT. Surabaya Autocomp Indonesia)."

METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surabaya Autocomp Indonesia yang aktif bekerja hingga tahun 2026. Berdasarkan data dari bagian Human Resource Development (HRD), jumlah karyawan perusahaan mencapai sekitar 5.000 orang yang tersebar di berbagai divisi. Untuk menentukan jumlah sampel di karenakan jumlahnya tidak di ketahui maka menggunakan rumus Slovin.

Jumlah ini dipandang cukup untuk menggambarkan populasi secara representatif. Ukuran sampel yang proporsional sangat penting dalam penelitian kuantitatif agar hasil uji statistik memiliki tingkat signifikansi yang dapat dipercaya (Efitriana & Liana, 2022). Jumlah 154 responden dianggap memenuhi kriteria minimal untuk analisis regresi berganda, di mana rasio ideal antara jumlah sampel dan jumlah variabel independen adalah 30:1 (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini bersifat kuantitatif, data diperoleh secara primer melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data tersebut merefleksikan kondisi responden pada saat pengumpulan data dilakukan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari seluruh responden. Teknik ini dikerjakan agar responden dapat memberikan pernyataan sesuai dengan pilihan jawaban yang sudah diberikan. Dalam pengukurannya menggunakan skala likert yang memiliki nilai 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Dalam riset ini menggunakan seluruh indikator Gaji, Usia, Lama Kerja, Pendidikan terhadap Turnover Intention yang ada pada Bab kajian pustaka

Dalam riset ini, terdapat 2 jenis variabel: variabel dependen, variabel independen. Variabel dependen adalah Turnover Intention (Y), sedangkan variabel independen adalah Gaji(X1), Usia (X2), Lama Kerja (X3), Pendidikan (X4).

Metode analisis data Statistik Deskriptik, Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas), Uji Hipotesis (Uji F Simultan, Uji Koefisien Determinasi (R²), Analisa Regresi Linier serta Uji t Parsial) yang diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Atas dasar penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden dari Setiap Divisi Pt. Sai, dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form*, dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai karakteristik responden yang diteliti. Data yang dikumpulkan mencakup lama Kerja Dan Status Karyawan. Berikut adalah gambaran rinci mengenai karakteristik responden.

Tabel 1 . Karakteristik Responden

Karakteristik responden		Frekuensi	percent
lama kerja	< 5 Tahun	114	74
	> 5 Tahun	36	23,4
	13 tahun	3	1,9
	25 thn	1	0,6
	Total	154	100
Status Karyawan	Kontrak	137	89
	Tetap	17	11
	Total	154	100

Sumber : Hasil Olah Data (2026)

Pada karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja, terlihat dengan jelas bahwa jumlah Responden yang Lama Kerja <5 tahun sebanyak 114 orang atau 74%, Lama Kerja >5 tahun Sebanyak 36 orang atau 23,4%, Lama Kerja 13 tahun sebanyak 3 orang atau 1,9%, Lama Kerja 25 tahun sebanyak 1 orang atau 0,6%.

Dalam karakteristik responden berdasarkan Status Karyawan responden, terlihat dengan jelas bahwa jumlah Responden Status Karyawan Kontrak sebanyak 137 orang atau 89%, dan Status Karyawan tetap sebanyak 17 orang atau 11%.

Uji Validitas

Menurut sugiyono, (2018) uji validitas bertujuan mengukur seberapa jauh alat ukur bisa secara tepat mencerminkan teori atau fenomena yang mana sedang diukur. Suatu item dalam kuesioner dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($n-k$). Rincian lebih lanjut mengenai pengujian validitas dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil uji Validitas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y

Nomor Item	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
Gaji (X_1)			
X1.1.1	0,576	0,159	VALID
X1.1.2	0,535	0,159	VALID
X1.2.1	0,642	0,159	VALID
X1.2.2	0,548	0,159	VALID
Usia (X_2)			
X2.1.1	0,714	0,159	VALID
X2.1.2	0,708	0,159	VALID
X2.2.1	0,639	0,159	VALID
X2.2.2	0,426	0,159	VALID
Lama Kerja (X_3)			
X3.1.1	0,583	0,160	VALID

X3.1.2	0,487	0,160	VALID
X3.2.1	0,637	0,160	VALID
X3.2.2	0,642	0,160	VALID
X3.3.1	0,607	0,160	VALID
X3.3.2	0,583	0,160	VALID
Pendidikan (X ₄)			
X2.1.1	0,653	0,159	VALID
X2.1.2	0,659	0,159	VALID
X2.2.1	0,602	0,159	VALID
X2.2.2	0,351	0,159	VALID
Turn Over Intetion (Y)			
Y.1.1	0,479	0,160	VALID
Y.1.2	0,664	0,160	VALID
Y.2.1	0,631	0,160	VALID
Y.2.2	0,630	0,160	VALID
Y.3.1	0,426	0,160	VALID
Y.3.2	0,574	0,160	VALID

Sumber : Data Output SPSS 25, diolah 2025

Dari tabel 2 tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel X₁, X₂, X₃, X₄ dan Y, nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 (Ghozali,2019).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil
X ₁	0.772	0.600	Reliabel
X ₂	0.802	0.600	Reliabel
X ₃	0.813	0.600	Reliabel
X ₄	0.761	0.600	Reliabel
Y	0.806	0.600	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 25, diolah 2025

Pada tabel 3 tersebut, bisa disimpulkan setiap variabel X1, X2, X3, X4 dan Y mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang lebih dari 0.60. yang menunjukkan setiap variabel tersebut dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,741	1,349
,190	5,251
,241	4,146
,431	2,323

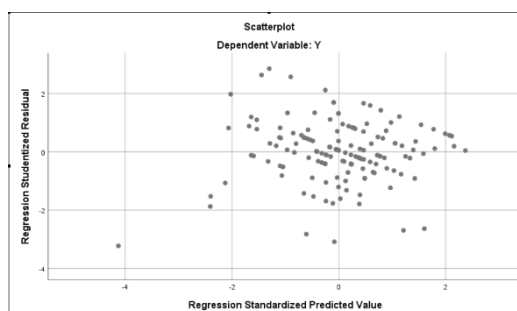
Sumber : Data Output SPSS 25, diolah 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan VIF variabel Gaji (X1) = 1,349; Usia (X2) = 5,251; Lama Kerja (X3) = 4,146; Pendidikan (X4) = 2,323 memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut lolos uji multikolonieritas.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan nilai tolerance variabel Gaji (X1) = 0.741 > 0.1; variabel usia (X2) = 0.190 > 0.1; variabel Lama Kerja(X3) = 0.241 > 0.1; variabel Pendidikan (X4) = 0.431 > 0.1; sehingga dapat disimpulkan keempat variabel lolos uji multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dari moodel yang diamati memiliki varian konstan atau tidak (naviasatun Niswan, 2024). Dalam uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dalam satu penelitian yang tetap sehingga dapat dikatakan homoskedastisitas atau model yang baik adalah homokedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji Heteroskedastisitas:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Output SPSS diolah,2025

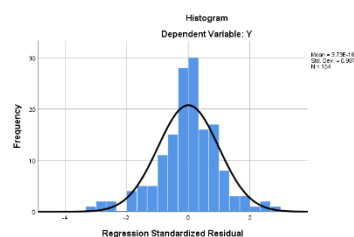
Berdasarkan output grafik Scatterplots di atas diketahui bahwa : Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas data penelitian ini dilihat dengan cara melihat histogram *display normal curve* berikut:

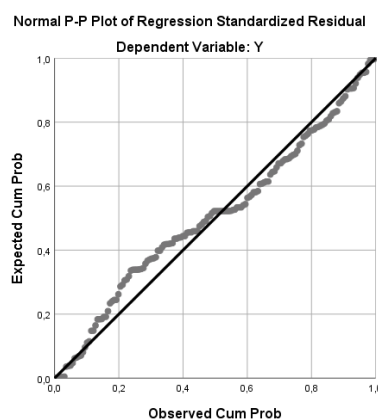
Data dikatakan normal jika grafik histogram membentuk lonceng yang hampir sempurna. Semakin mendekati 0 nilai skewness, gambar kurva cenderung memiliki kemiringan yang seimbang. Gambar Pada P-P *plot of regression standardized* residual nampak bulatan-bulatan kecil harus mengikuti garis diagonal. Hasil pada uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 3. Histogram Display Normal Curve

Sumber : Hasil Output SPSS diolah, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa histogram membentuk sebuah lonceng terbalik dan seimbang, sehingga gambar diatas dapat dikatakan lolos uji normalitas.



Gambar 4. P-P Plot Of Regression Standarized Residual

Sumber : Hasil Output SPSS diolah, 2025

Pada gambar normal P- P plot of *regression Standardized residual* dapat diketahui bulatan-bulatan kecil pada gambar tersebut sejajar dan mengikuti garis diagonal, maka penelitian ini dapat dikatakan lolos uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

1). Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,313	,795	,530499367623074
a. Predictors: (Constant), Gaji,Usia, Lama Kerja, Pendidikan				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Dalam tabel model summary diatas dapat diketahui nilai Adjusted R square penelitian tersebut sebesar 0.763 artinya *turnover intention* dipengaruhi oleh Gaji, Usia, Lama kerja, Pendidikan sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5 % (100-79,5) dipengaruhi oleh faktor lain seperti Literasi Jarak Rumah, Kenyamanan, Keamanan.

4.8 Uji F Simultan

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,149	4	4,787	17,010	0.000 ^b
	Residual	41,933	149	,281		
	Total	61,082	153			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1,X2,X3,X4						

Sumber : Data Output SPSS diolah,2025

Dari tabel diatas nilai sig. sebesar 0.00 (sig = 0.00) nilai tersebut berada dibawah 0.05 ($0.00 < 0.005$) artinya dalam penelitian ini hipotesa diterima, hipotesa dalam penelitian diatas adalah terdapat pengaruh secara simultan antara variable gaji (X1), Usia (X2), Lama kerja (X3) dan Pendidikan (X4) terhadap *Turnover intention* (Y).

Maka uji F simultan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel Gaji (X1), Usia (X2), Lama kerja (X3) dan Pendidikan (X4) terhadap *Turnover intention* (Y) secara signifikan.

Disamping itu hipotesa secara simultan dapat dapat diuji dengan menggunakan nilai F hitung dengan F tabel, berdasarkan tabel anova diatas dapat diketahui nilai $df_1 = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = 154 - 5 = 149$, dari tabel nilai distribusi F dengan alpha 5% dapat diketahui nilai f tabel adalah sebesar 2,47 sedangkan dari tabel annova dapat diketahui nilai F hitung sebesar 17,010 sehingga nilai F hitung $17.010 > F$ table 2,47 sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima,

artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel Gaji (X1), Usia (X2), Lama kerja (X3) dan Pendidikan (X4) terhadap Minat Investasi (Y) secara signifikan.

4.9 Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,432	,428		2,408	,017
	X1	,459	,086	,419	5,314	,000
	X2	,513	,150	,532	3,417	,001
	X3	,498	,149	,462	3,342	,001
	X4	,292	,105	,287	2,777	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Output SPSS diolah,2025

Pada tabel 7 tersebut, hasil uji parameter parsial menunjukkan hal-hal berikut:

Dari tabel coefficient diatas dapat diketahui nilai signifikasi untuk variable X1 (Gaji) = 0,000 (sig.0,000 < 0,05). Dan nilai t hitung = 5,314. Sedangkan t tabel $df - k = 154 - 5 = 149$, t tabel = 1,976. Sehingga t hitung $5,314 > t$ tabel 1,976 artinya hipotesis 1 dapat diterima, jadi dapat disimpulkan variable Gaji(X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turn overintention* (Y).

Dari tabel coefficient diatas dapat diketahui nilai signifikasi untuk variable X2 (Usia) = 0,000 (sig.0,000 < 0,05). Dan nilai t hitung = 3,417. Sedangkan t tabel $df - k = 154 - 5 = 149$, t tabel = 1,976. Sehingga t hitung $3,417 > t$ tabel 1,976 artinya hipotesis 2 dapat diterima, jadi dapat disimpulkan variable Usia (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turn overintention* (Y).

Dari tabel coefficient diatas dapat diketahui nilai signifikasi untuk variable X3 (Lama Kerja) = 0,000 (sig.0,000 < 0,05). Dan nilai t hitung = 3,342. Sedangkan t tabel $df - k = 154 - 5 = 149$, t tabel = 1,976. Sehingga t hitung $3,342 > t$ tabel 1,976 artinya hipotesis 3 dapat diterima, jadi dapat disimpulkan variable Lama Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turn overintention* (Y) .

Dari tabel coefficient diatas dapat diketahui nilai signifikasi untuk variable X4 (Pendidikan) = 0,000 (sig.0,000 < 0,05). Dan nilai t hitung = 2,777. Sedangkan t tabel $df - k = 154 - 5 = 149$, t tabel = 1,976. Sehingga t hitung $2,777 > t$ tabel 1,976 artinya hipotesis 4 dapat diterima, jadi dapat disimpulkan variable Pendidikan (X4) berpengaruh signifikan terhadap *Turn overintention* (Y) .

Dari tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai Unstandardized Coefficients pada variabel Gaji (X2) sebesar 0,513 lebih besar daripada variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa Gaji (X2) merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap *Turn Over Intention* (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaji, usia, lama kerja dan pendidikan terhadap *turnover intention* dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)
- 2) Variabel Usia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)
- 3) Variabel lama kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)
- 4) Variabel pendidikan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)
- 5) Variabel gaji (X1), Usia (X2), Lama kerja (X3), dan Pendidikan (X4) berpengaruh simultan terhadap *turnover intention*..

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, L. (2020). Pengaruh Masa Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Medan: Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area
- Suriyok, K. (2023). Effect of life style, taste, word of mouth, and brand trust to the purchasing decisions. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 366–372. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Anis Nusron, S. M. (2019). Metodologi Penelitian Manajemen Dan Akuntansi. Cv. Revka Prima Media, 75.
- Anita, L. (2019). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada CV Karya Budi Indragiri.
- Asih, A. N. (2019). Gambaran *TURNOVER INTENTION* Pada Karyawan Generasi Y Di Pt. Xyz (It Solution Company). Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni., 118- 125.
- Basuki, H. (2020). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pendapatan Dengan Literasi Keuangan Pelaku Usaha Burjo Di Kawasan Universitas Negeri Semarang. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Basyit, A. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ema, , 12-20.
- Deswarta, D. &. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *TURNOVER INTENTION* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis,, 58-63.
- Enjelika, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *TURNOVER INTENTION* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Eva Fitriani, E. F. (2021). Pengaruh Modal, Lama Usaha Dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Di Pasar Tradisional Kelurahan Olak Kemang. Jambi: (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari).
- Fauzi, A. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *TURNOVER INTENTION* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 229-241.

- Febrianti, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Inforamasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial.
- Fikri, K. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan *TURNOVER INTENTION* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 171-180.
- Fridayanthie, E. W. (2021). Penerapan Metode Prototype Pada Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan (Persis Gawan) Berbasis Web. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*.
- Manuaba, I. A. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus Pada Pegawai Yayasan X Di Bali). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 19198-19207.
- Nafisa, L. (2022). Strategi Pengembangan Kualitas Jasa Jahit Pakaian Pada Persaingan Pasar Homogen. *Jurnal Transparan STIE Yadika Bnagil*, 1-8.
- Nabilawati, R. (2023). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Yamaha Indonesia). Surabaya: (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Ningrum, S. D. (2021). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Program Preceptorship Bagi Preceptor Terhadap Ekspektasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *TURNOVER INTENTION* Perawat Baru Di Rumah Sakit X. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 330-340.
- Oktami, R. S. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen Pada Stikes Husada Borneo Banjarbaru . Banjarmasin: Doctoral Dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin.
- Prawitasari, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *TURNOVER INTENTION* Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. Bengkulu: *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rahman, A. F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 164-178
- Ramdhani, I. R. (2022). Pengaruh Gaji Melalui Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar. Tasikmalaya: Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi.
- Rumefi, U. (2017). Impact Analysis Of People's Business Credit (KUR) PT. Bank Rakyat Indonesia To Increase. *Jurnal Manajemen KINERJA*, 3, 66