

**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. Renesola Distribusi Indonesia**

**Muhammad Yogie Fitriyanto, Hesty Prima Rini\***

Program Studi Manajemen

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

yogiefitriyanto@gmail.com, hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id\*

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the problem of increasing turnover intention at PT. Renesola Distribution Indonesia. This research tries to analyze and determine how compensation and job satisfaction can be related to the increase of turnover intention of PT Renesola Distribution Indonesia employees. The data used in this research was obtained with purposive sampling method directed from PT. Renesola Distribution Indonesia production division worker class with a total of 50 employees, which the sample selection criteria is the same amount of compensation. The data method used is multiple linear regression using IBM SPSS 27. Data collection was carried out by distributing questionnaires to the company employees. The results of this research show that the variables compensation and job satisfaction simultaneously have a negative effect on the employees turnover intention of PT Renesola Distribution Indonesia. The Compensation variable partially has a significant negative influence on employees turnover intention of PT Renesola Distribution Indonesia The partial job satisfaction variable has a significant negative influence on employees turnover intention of PT Renesola Distribution Indonesia.*

**Keywords:** *compensation, job satisfaction, turnover intention*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui permasalahan terjadinya peningkatan *turnover intention* di PT. Renesola Distribusi Indonesia. Riset ini mencoba untuk menganalisis dan menentukan bagaimana kompensasi dan kepuasan kerja dapat berhubungan dengan *turnover intention* karyawan PT. Renesola Distribusi Indonesia. Data yang digunakan di penelitian ini didapat dari *purposive sampling* dengan jumlah 50 orang *worker* bagian divisi produksi PT. Renesola Distribusi Indonesia dengan kriteria pemilihan sampel yaitu pemberian kompensasi dengan jumlah yang sama. Metode data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS 27. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner ke karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Renesola Distribusi Indonesia. Variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Renesola Distribusi Indonesia. Variabel Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Renesola Distribusi Indonesia.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah Faktor yang sangat penting karena sumber daya manusia yang memegang kendali baik terhadap keberhasilan maupun kegagalan yang dialami oleh perusahaan. Tekad yang keras dan kedisiplinan harus selalu diterapkan kepada semua individu yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Dengan adanya Tekad yang keras dan kedisiplinan maka diharapkan akan terjadi kesamaan persepsi yang menghasilkan sinergi dari para individu yang terlibat. Menurut Sutrisno (2017:3) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi yang dimiliki SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan atau organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* antara lain karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, kompensasi dan karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Riyanto, 2008). Selain faktor tersebut di atas, menurut Nandini (2013), faktor-faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan seperti kebiasaan *turnover intention* orang sekitar, kesempatan kerja yang tersedia, anggota keluarga yang ditanggung dan aktivitas mencari pekerjaan lain.

Permasalahan *turnover intention* sendiri merupakan hal yang biasa dihadapi para perusahaan. PT. Renesola distribusi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi dan *import* berbagai macam produk lampu yang berlokasi di Sidoarjo. berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data *voluntary turnover* karyawan tahun 2021-2023 pada PT. Renesola distribusi Indonesia. PT. Renesola distribusi Indonesia ternyata dihadapkan pada masalah tingginya keluar masuknya karyawan . Dalam hal ini terlihat jelas bahwa adanya suatu permasalahan yang mempengaruhi karyawan. Untuk dapat mengetahui jumlah *Turnover* karyawan PT. Renesola distribusi Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1. Data Turn Over Karyawan PT. Renesola distribusi Indonesia divisi produksi.**

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
			Resign	PHK		
2021	50	10	8	4	49	16,16

2022	48	7	5	2	49	10,3
2023	48	10	9	3	47	18,94

Sumber: PT. Renesola distribusi Indonesia Tahun 2021-2023.

Dari tabel 1 di atas terlihat adanya peningkatan *turnover* pada tahun 2023. Pada tahun 2021 tingkat *labour turnover* sebesar 16,16%. Pada tahun 2022 PT. Renesola distribusi mengalami terjadi penurunan *labour turnover* menjadi 10,3%, pada tahun 2023 terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 18,94%. Dari tabel 1.1 juga dapat dilihat selama 3 tahun *labour turnover* mengalami fluktuasi dengan rata-rata tingkat LTO sebesar 15,1%. Data menunjukkan bahwa jumlah *turnover* karyawan melebihi dari 10% dimana yang tertinggi berada pada tahun 2023 sebesar 18,94%. Penelitian yang dilakukan oleh Maier (sebagaimana dikutip dalam Pristianti, 2015) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Hal ini merupakan indikasi turunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Renesola distribusi Indonesia. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover* adalah kepuasan kerja. Lawler III (1998) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya semangat kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik.

**Tabel 2. Absensi Karyawan Divisi produksi PT. Renesola distribusi Indonesia**

Alasan Absen	2022	2023
Cuti	7	6
Cuti Sakit	4	5
Ijin	4	8
Absen	3	6
Terlambat	13	16
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>41</b>

Sumber: PT. Renesola distribusi Indonesia Tahun 2022-2023.

Dari data tersebut mengimplikasikan adanya kenaikan persentase kehadiran karyawan. Karenanya, penelitian ini dilakukan dalam rangka menemukan bukti empiris terkait dengan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh Kompensasi dan

kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Renesola Distribusi Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang didapat melalui penyebaran kuesioner, dokumentasi ataupun observasi langsung, pengolahan data dilakukan secara analisis statistik (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Renesola Distribusi Indonesia. Sedangkan untuk menetapkan jumlah sampel, maka penelitian ini memakai *purposive sampling* dengan jumlah 50 orang *worker* bagian divisi produksi PT. Renesola Distribusi Indonesia dengan kriteria pemilihan sampel yaitu pemberian kompensasi dengan jumlah yang sama. Peneliti memakai *software* IBM SPSS 27 untuk melakukan pengolahan data. Adapun metode yang digunakan untuk meneliti.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah parameter yang membuktikan sebuah instrumen penelitian valid dan sahih (Riyanto dan Hatmawan 2020). Syarat agar dikatakan valid adalah  $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ .

### Uji reliabilitas

merupakan tingkat ketepatan, ketelitian ataupun presisi dari suatu instrumen. Reliabilitas menggambarkan apakah instrumen dapat membagikan hasil estimasi yang sama mengenai sebuah hal yang diperkirakan pada berbagai kesempatan (Agung, 2017). Sebuah variabel bisa dibidang reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data set dapat dikatakan terdistribusi secara normal atau tidak. Kenormalan distribusi dari sebuah data set merupakan suatu keharusan yang mesti terpenuhi dalam melakukan analisis statistik. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Suatu model regresi dinyatakan baik apabila data berdistribusi secara normal atau mendekati normal.

### Uji Multikolinieritas

Digunakan agar dapat mengetahui apakah model regresi telah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas. Apabila terjadi hubungan kuat, maka ada masalah pada multikolinearitas yang mesti diolah kembali. Apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen maka model regresinya baik.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada pengujian ini pada model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain. Apabila varian dari residu itu tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan alat analisis statistik regresi linear berganda (Multiple Linear Regression), dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = *Turnover Intention*

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1 \dots b_2$  = Nilai Koefisien Regresi

$e$  = *Error*

## Uji Hipotesis

Uji F atau uji serempak Pada penelitian ini, uji F dipakai agar dapat mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006:84). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Apabila signifikansi  $F > 0,05$ , maka variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikansi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention* Karyawan.
2. Apabila signifikansi  $F < 0,05$ , maka variabel independen (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover Intention* Karyawan).

## Uji t atau Uji parsial

Uji t digunakan menguji tingkat signifikansi antara hubungan variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  benar-benar mempunyai pengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2006:84). Hipotesis yang dipakai di pengujian ini adalah:

1. Apabila signifikansi  $t > 0,05$ , maka variabel independen (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover Intention* Karyawan).
2. Apabila signifikansi  $t < 0,05$ , maka variabel independen (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen (*Turnover Intention* Karyawan).

### Uji R2 atau Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan sehingga bisa melihat seberapa jauh kemampuan dari model regresi bila menerangkan variasi variabel terikat. Nilai adjusted R2 memiliki *range* antara nol hingga satu. Nilai adjusted R2 yang makin mendekati angka nol berarti kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen makin terbatas. Sementara apabila nilai adjusted R2 nya makin mendekati satu berarti variabel bebas menyediakan informasi yang dibutuhkan agar bisa memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu *Turnover Intention*. Nilai koefisien regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3. Model Persamaan Regresi**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.725	1.075		16.494	<,001
	Kompensasi	-.532	.050	-.770	-10.593	<,001
	Kepuasan Kerja	-.211	.064	-.242	-3.329	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 17,725 - 0,532X_1 - 0,211X_2$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 17,725 memberi arti apabila variabel bebas Kompensasi dan Kepuasan Kerja konstan, maka besarnya variabel terikat *Turnover Intention* adalah 17,725.

Kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,532. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap *Turnover Intention* (Y). Apabila nilai Kompensasi bertambah satu satuan, maka *Turnover Intention* akan berkurang 0,532 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kompensasi, maka berkurang pula nilai *Turnover Intention*.

Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,211. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang

negatif (berlawanan) terhadap Kinerja (Y). Apabila Kepuasan Kerja naik satu satuan, maka *Turnover Intention* akan berkurang sebesar 0,211 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja, maka semakin rendah *Turnover Intention*.

## Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 84,166 dengan signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  (84,166) >  $F_{tabel}$  (3,18) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha = (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

## Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Dari perhitungan dengan SPSS pada tabel 3 didapatkan nilai signifikansi untuk Kompensasi dan Kepuasan Kerja masing-masing adalah <0,001 dan 0.002. Nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Artinya baik Kompensasi maupun Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer (*software*) program IBM SPSS Statistics 20 nilai (R) sebesar 0,884 yang menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,782 atau 78,2% menunjukkan bahwa nilai variabel terikat 78,2 persen dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam riset ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh secara signifikan parsial (*negative*) terhadap *Turnover intention* (Y). semakin tinggi Kompensasi yang mereka terima akan semakin rendah pula *Turnover intentionnya*
2. Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan parsial (*negative*) terhadap *Turnover intention* (Y). semakin tinggi Kepuasan kerja yang mereka terima akan semakin rendah pula *Turnover intentionnya*.
3. Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan (*negative*) terhadap *Turnover intention* (Y) dengan Kompensasi sebagai variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap *Turnover Intention*.

## SARAN

Berdasarkan Hasil uji pengaruh kompensasi dan kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Renesola Distribusi Indonesia Pada Bagian divisi produksi bagian *worker* PT Renesola Distribusi Indonesia. Maka, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan PT Renesola Distribusi Indonesia untuk dapat memotivasi dan menginspirasi karyawannya. Dalam hal ini karyawan tidak akan memikirkan alternatif pekerjaan lain bila perusahaan dapat membuat karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan.
2. Diharapkan kepada pimpinan PT Renesola Distribusi Indonesia untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan mendengarkan saran dan keluhan karyawan, agar mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya Ketika dihadapkan dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan.
3. Diharapkan kepada pimpinan PT Renesola Distribusi Indonesia untuk lebih meningkatkan kerja sama yang baik antara karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan kegiatan bersama seperti pelatihan *outdoor*, *outbond* dan berbagai kegiatan membangun tim lainnya agar karyawan dapat menjadi lebih dekat dan saling memberi dukungan apabila mengalami masalah dalam pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdillah, Willy, Jogiyanto Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Andrew E. Sikula. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- Bambang, Riyanto, (2008). Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan Edisi Keempat,, Jakarta: BPFE
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Faslah, R. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Timitra Utama. *Ecosains*. Vol. VIII, No. 2, hal. 148.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas

Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irbayuni, Sulastri, "Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya", *Jurnal NeO-Bis, UPN Veteran Jawa Timur*, 2012, h. 7.

Lawler III, (1998). *Job Satisfaction and Expression Of Emotion in Organizations*.

Lies, Indriyatni. (2009) .”Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi” *jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi*, no. 26, th. xvi, pp. 117-127.

Luthans. Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.

Maier, Norman R.F. 1965. *Psychology in Industry*. Boston : Houghtin Mifflin

Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Muhammad Lukman Hakim dan Arum Darmawati, S.E, M. M. (2015). Pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap turnover intention. Universitas Negeri Yogyakarta, 95.

Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2), 56-66.

Murphy, Kevin S. (2008). *The Impact of Compensation on The Turnover Intentions of Outback Steakhouse Managers*.

Nandini, N., & Rochmah, T. N. (2013). Penyebab *Turnover Intention* Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1, (3), 272-279.

Nawa, Fendra dan Kempa, Sesilya. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal AGORA Vol. 5 (3)* hlm. 3.

Nimran, Umar, (2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Pristianti, Putri (2015). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Interwork Indonesia Kabupaten Purbalingga.

Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

- Sigid, A Saputra, (2010), 'Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo.
- Simamora, H. (2006 : 610). Sumber Daya Manusia . Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang), Semarang.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.