

**Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya**

**Sekar Aulia Puspitasari, Endang Iryanti, Daisy Marthina Rosyanti**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

auliasekar456@gmail.com

**ABSTRACT**

*The objective of this research is to determine the effect of compensation on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in PT. Asta Jawa Dwipa, Surabaya. The method in this study uses an associative quantitative approach with the distribution of questionnaires and short interviews as data collection techniques. The population in this study is all employees of PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya which is in the field of technicians using a saturated sampling technique, which is 72 employees. Data analysis uses Partial Least Square (PLS). Accordingly of this research show that compensation has a significant negative effect on turnover intention and job satisfaction can mediate compensation for turnover intention at PT. Asta Jawa Dwipa, Surabaya.*

**Keywords:** *Compensation; Job Satisfaction; Turnover Intention*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan penyebaran kuesioner dan wawancara singkat sebagai teknik pengumpulan data. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya yang berada di bidang teknisi dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebesar 72 karyawan. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menginterpretasikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* serta kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya.

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

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian segala aktivitas terkait dengan pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia disebut sebagai tahap menyampaikan tujuan perusahaan melalui kompetensi serta kemampuan karyawan untuk menunjang pekerjaan agar mampu memberikan partisipasi dalam memperoleh tuntutan perusahaan (Ni Kadek dan John 2019). Perencanaan strategis dapat dicapai melalui penerapan fungsi manajemen secara efisien dan efektif sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengantisipasi permasalahan di masa mendatang

(Almatina dan Irbayuni 2023). Penting bagi perusahaan memperhatikan semua karyawan mengingat mereka merupakan aset berharga bagi perusahaan. Sebaliknya, ketika perusahaan tidak kompeten mengarahkan karyawan mereka dengan baik maka besar kemungkinan perusahaan akan dihadapkan dengan sejumlah persoalan, mulai dari kualitas kerja yang menurun (Jaelani, 2021) hingga *turnover intention* (Waskito dan Putri 2022).

Beberapa tahun belakangan ini, terdapat perubahan tren ketenagakerjaan terkait dengan *turnover* karyawan secara masif yang terjadi di semua sektor. Marcer salah satu lembaga konsultan Sumber Daya Manusia Amerika, mengungkapkan bahwa terdapat tantangan yang dihadapi dunia usaha yaitu terkait tingkat perpindahan karyawan secara sukarela karena pengunduran diri sebesar 17.3% jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pergantian karyawan secara paksa yaitu sebesar 4,8% (Marcer.com, 2023). Niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela tapi tidak sampai pada tahap realisasi dikenal dengan istilah *turnover intention* (Abidin dkk 2018). Salah satu aspek penyebab *turnover intention* adalah terkait pemberian kompensasi yang tidak sepadan dengan jerih payah karyawan. Apabila upah yang tidak sepadan dengan karier yang diterima oleh para karyawan dapat mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan (Yanti, 2022). Penelitian Putri dan Iryanti (2022) menyatakan bahwa pada perusahaan industri terdapat tenaga harian yang merasa terpenuhi terhadap imbalan seperti gaji yang perusahaan berikan, namun demikian perusahaan kurang memperhatikan kepuasan tenaga kerja terkait pemberian imbalan di luar gaji.

Perusahaan agar dapat berjalan dengan baik maka harus melaksanakan pemenuhan hak-hak karyawan. Faktor lain yang juga dapat mengakibatkan niat karyawan untuk berpindah adalah ketidakpuasan kerja. Menurut Susilo dan Satrya (2019) kepuasan kerja diartikan suatu pemikiran menggembirakan atau tidak menggembirakan yang merupakan hasil dari pemikiran perorangan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Azisah Putri *et al.*, (2020), menyatakan stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, ialah variabel fundamental yang berdampak pada *turnover intention* karyawan yang akibatnya mempengaruhi sedikitnya tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Persoalan tentang *turnover intention* pada praktiknya juga terjadi pada PT. Asta Jawa Dwipa. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa servis berbagai perangkat elektronik. Berdasarkan informasi dari Kepala *Human Resource Departement* (HRD), pada tiga tahun belakangan ini perusahaan mengalami penurunan jumlah karyawan yang drastis. Tingginya jumlah karyawan yang keluar diduga dikarenakan adanya keresahan karyawan atas kompensasi yang dirasa belum mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi sejatinya dibenarkan oleh HRD selain itu ketidakpuasan kerja para karyawan pada perusahaan diduga dikarenakan adanya faktor lain seperti faktor lingkungan yang kurang baik dan kurangnya motivasi antar para karyawan.

Berbekal dari fenomena pada perusahaan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti urgensi yang terjadi melihat tingginya tingkat *turnover* pada PT Asta Jawa Dwipa. Selain itu juga untuk melihat pengaruh dari kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai gambaran usaha perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidup karyawannya, baik secara finansial maupun non finansial (Savitri dan Sukarno 2023). Kompensasi finansial merujuk pada segala bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja sebagai bagian dari hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Ini merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia dan memainkan peran kunci dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Upah merupakan ukuran nilai seorang pekerja dengan dirinya sendiri dan orang lain, maka upah sangat berguna bagi tenaga kerja sebagai individu. (Syaifudin dan Kustini 2023). Indikator kompensasi menurut Simamora dalam Dahlia (2022) yaitu Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

### Turnover Intention

Wicaksono (2020) mengartikan *Turnover intention* adalah konsep yang mengacu pada sikap atau keinginan karyawan untuk keluar dari posisi mereka saat ini. Ini sering kali dianggap sebagai indikator awal atau prediktor potensi *turnover* (pergantian karyawan) dalam suatu organisasi. Ketika terjadi *turnover*, suatu perusahaan akan kehilangan tenaga kerjanya. Kekosongan tenaga kerja ini menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Dengan demikian, perlu adanya perekrutan karyawan baru. (Savitri dan Sukarno 2023). Indikator *turnover intention* menurut Dipboye (2018) yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) dan niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan suatu sikap emosional berupa rasa senang terhadap pekerjaannya, dimana sikap tersebut tercermin dalam perilaku seperti perasaan senang saat bekerja, ketepatan waktu bekerja dan performa kerja (Pratama *et al.*, 2022). Menurut Wibowo (2019) menyatakan kepuasan kerja yaitu Tingkat perasaan senang yang didapat dari penghargaan pekerjaan seseorang atau kemahiran kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja mendeskripsikan pendirian seseorang kepada hasil pekerjaan dan apa yang dipikirkannya tentang pekerjaan tersebut. Menurut Wirya *et al.* (2020), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan supervisi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Kompensasi diartikan suatu usaha perusahaan untuk mengupayakan sumber daya manusia sebagai bagian terpenting, karena tingginya kompensasi menggambarkan tingginya kualitas kerja diantara karyawan itu sendiri dan orang di sekitar. Penelitian yang dilakukan oleh Kurwiany dan Emmanuel Bayu Dhingantara (2022) menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan yang belum menerima kompensasi yang layak dan adil dapat berakibat adanya kemauan karyawan untuk melakukan *turnover*.

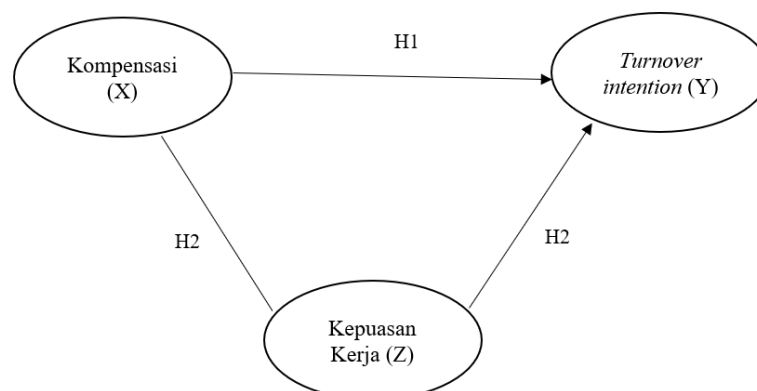
### **Pengaruh Kompensasi yang Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Kompensasi berdampak pada *turnover intention* dapat dijumpai dengan variabel mediasi. Analisis yang dikemukakan oleh Sutikno et al., (2020) menyampaikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Perusahaan yang memberikan kompensasi dengan adil dan layak akan menyebabkan kepuasan kerja para karyawan yang menimbulkan rendahnya tingkat *turnover* pada karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas, variabel terikat dan variabel *intervening*. Pada penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* sebesar 72 karyawan bagian teknisi. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Asta Jawa Dwipa yang berisi pernyataan-pernyataan yang dapat diberikan jawaban berupa skala Likert 1-5, selain itu, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) PT. Asta Jawa Dwipa. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

### **KERANGKA KONSEPTUAL**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual, maka pengkaji dapat menginterpretasikan suatu hipotesis dalam penelitian ini:

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Asta Jawa Dwipa

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Asta Jawa Dwipa

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Outer Loadings**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ([O/STDEV])	P values
X.1 <- X	0.879	0.878	0.094	9.353	0.000
X.2 <- X	0.967	0.971	0.010	99.961	0.000
X.3 <- X	0.875	0.873	0.095	9.170	0.000
X.4 <- X	0.924	0.927	0.016	58.433	0.000
Y.1 <- Y	0.918	0.920	0.035	26.519	0.000
Y.2 <- Y	0.947	0.949	0.017	56.840	0.000
Y.3 <- Y	0.901	0.898	0.067	13.395	0.000
Z.1 <- Z	0.918	0.921	0.023	39.494	0.000
Z.2 <- Z	0.878	0.876	0.073	12.067	0.000
Z.3 <- Z	0.836	0.830	0.088	9.543	0.000

Berdasarkan pada tabel *outer loading* diatas, nilai *factor loading* pada variabel Kompensasi (X), *Turnover Intention* (Y), dan Kepuasan Kerja (Z) telah mencapai di atas 0,5 dan/atau nilai T-statistic lebih besar dari 1,64 atau P-Values lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator menghasilkan validitas yang baik atau terpenuhinya *convergent validity*.

**Tabel 2. Cross Loading**

	<u>Kompensasi (X)</u>	<i>Turnover Intention (Y)</i>	<u>Kepuasan Kerja (Z)</u>
X.1	0.879	-0.647	0.343
X.2	0.967	-0.812	0.479
X.3	0.875	-0.695	0.344
X.4	0.924	-0.851	0.456
Y.1	-0.860	0.918	-0.467
Y.2	-0.754	0.947	-0.605
Y.3	-0.670	0.901	-0.463
Z.1	0.433	-0.540	0.918
Z.2	0.415	-0.523	0.878
Z.3	0.325	-0.377	0.836

Berdasarkan pada tabel *cross loading* menunjukkan bahwa nilai korelasi dari setiap indikator dari variabel Kompensasi (X), *Turnover Intention* (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan nilai yang lebih besar dari korelasi pada variabel lain sehingga dapat dikemukakan bahwa indikator yang berada dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang mencukupi atau seluruh indikator terpenuhi validitasnya.

**Tabel 3. Average Variance Extracted**

	Average variance extracted (AVE)
<u>Kompensasi (X)</u>	0.831
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.850
<u>Kepuasan Kerja (Z)</u>	0.771

Berdasarkan tabel *Average Variance Extracted* (AVE) di atas maka nilai AVE variabel Kompensasi (X) sebesar 0,831, variabel *Turonver Intention* (Y) sebesar 0,850 serta variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,771, hal tersebut mengemukakan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai AVE yang lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel menunjukkan validitas yang baik dan memadai.

**Tabel 4. Composite Reliability**

	Composite Reliability
<u>Kompensasi (X)</u>	0.952
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.945
<u>Kepuasan Kerja (Z)</u>	0.910

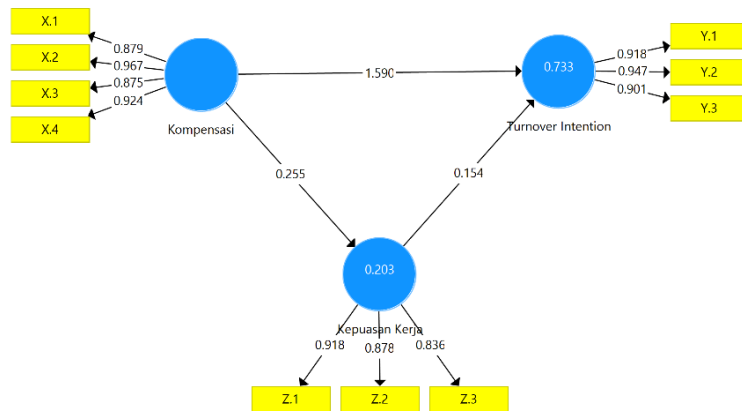
Nilai dari *composite reliability* harus berada diatas 0,7 agar dapat memenuhi reliabilitas yang baik. Berdasarkan tabel diatas, maka telah ditunjukkan bahwa nilai *composite reliability* variabel Kompensasi (X) sebesar 0,952, variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,945 serta variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,910 maka dapat diartikan bahwa semua variabel konstruk telah memenuhi uji reliabilitas sehingga dapat menunjukkan nilai reliabilitas yang memadai.

**Tabel 5. Latent Variable Correlations**

	<u>Kompensasi</u> (X)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<u>Kepuasan Kerja</u> (Z)
<u>Kompensasi</u> (X)	1.000	-0.832	0.451
<i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.832	1.000	-0.556
<u>Kepuasan Kerja</u> (Z)	0.451	-0.556	1.000

Berdasarkan pada tabel *latent variable correlations* maka diketahui jika nilai korelasi tertinggi berada antara variabel Kompensasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0.451. Hal ini dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut yaitu Kompensasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Z) memiliki hubungan yang paling kuat jika dibandingkan dengan hubungan antara variabel yang lain.

**Analisis Model PLS**



**Gambar 2. Analisis Model PLS**

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan *output* PLS yang dapat dilihat nilai *factor loading* dari masing-masing indikator, *path coefficients* atau koefisien jalur dan nilai *R-Square*.

**Tabel 6. R - Square**

	<b>R-Square</b>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.733
<u>Kepuasan Kerja</u> (Z)	0.203

Berdasarkan pada tabel *R-Square* maka model menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai sebesar 0,733 sehingga diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena sebesar 73,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Kemudian berikutnya nilai *R-Square* Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,203 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena sebesar 20,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,7% diinterpretasikan oleh variabel lain di luar penelitian.

*Goodness of Fit Model* dapat diketahui dari besarnya *Q-Square*, selain dari pengujian *R-Square*. Pada penelitian ini telah diketahui bahwa nilai *R-Square* pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,733 dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,203 sehingga dengan rumus  $Q^2 = 1 - (1 - 0,733) \times (1 - 0,203)$  maka dapat menghasilkan nilai *Q-Square* sebesar 0,787 sehingga dapat dikatakan model mempunyai nilai prediktif yang cukup atau *predictive relevance* yang terpenuhi.

## Pengujian Hipotesis

### *Path Coefficients* Langsung

Tabel 7. *Path Coefficients* Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<u>Kompensasi</u> -> <i>Turnover Intention</i>	-0.730	-0.724	0.083	8.829	0.000

Hasil dari uji variabel kompensasi terhadap *turnover intention* menginterpretasikan bahwa diperoleh nilai *path coefficients* sebesar -0.730 dan *T-Statistic* menunjukkan nilai sebesar 8.829 > 1,64 dan/atau nilai *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05 sehingga **hipotesis diterima**. Hal ini juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

### *Path Coefficients* Tidak Langsung

Tabel 8. *Path Coefficients* Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<u>Kompensasi</u> -> <u>Kepuasan Kerja</u> -> <i>Turnover Intention</i>	-0.102	-0.111	0.053	1.926	0.027

Hasil dari uji variabel kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja menginterpretasikan bahwa diperoleh nilai *path coefficients* sebesar -0.102 dan *T-Statistic* menunjukkan nilai sebesar  $1.926 > 1,64$  dan/atau nilai *P-Values* sebesar  $0,027 < 0,05$  sehingga **hipotesis diterima**. Hal ini juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## Pembahasan

Penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Hasil penelitian ini menginterpretasikan jika semakin tinggi kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan maka akan menurunkan niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini searah beserta penelitian dari Brahmanna dan Dewi (2020) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa tercukupinya kompensasi yang didapatkan maka akan mendorong karyawan agar tetap terus berada di perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Hasil penelitian ini dapat menginterpretasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Searah dengan penelitian dari Khalbina *et al.* (2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi berdampak negatif pada *turnover intention* secara signifikan melalui kepuasan kerja. Peran perusahaan sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kepuasan kerja agar karyawan terus menetap di perusahaan, dapat berupa meningkatkan kompensasi pada karyawannya.

## KESIMPULAN

Kompensasi yang tinggi memiliki kontribusi terhadap penurunan tingkat *turnover intention* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Hal ini menyajikan bahwasannya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan cenderung meningkat maka *turnover intention* akan semakin menurun. Perusahaan memberikan kompensasi yang baik terutama memberikan insentif diluar upah sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja memiliki kontribusi sebagai mediasi kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Hal ini menginterpretasikan jika kompensasi yang merata dan layak diberikan kepada tenaga kerja maka akan mengoptimalkan kepuasan kerja yang menghasilkan penurunan angka *turnover intention* karyawan di perusahaan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja terutama terhadap pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian juga akan mempengaruhi minat keinginan keluar karyawan yang semakin menurun di perusahaan.

## SARAN

Bagi perusahaan diharapkan dapat mengawasi tingkat *turnover intention* pada karyawannya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka akan mengoptimalkan kepuasan kerja yang menghasilkan penurunan angka *turnover intention* karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh tingginya kompensasi yang diberikan, Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan perasaan positif atau tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan perintah serta kewajiban yang ada dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja terutama terhadap karier yang sesuai dengan kesanggupan dan kemahiran karyawan cenderung lebih puas jika mereka merasa keterampilan dan keahlian mereka digunakan dan dihargai secara optimal oleh perusahaan sehingga perusahaan diharapkan selalu menyerahkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dibidang para karyawannya dan menghargai setiap pencapaian karyawan, hal ini juga akan menurunkan tingkat niat berpindah karyawan pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, dkk. (2018). Pengaruh job insecurity, kepuasan dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan kontrak. *Vol 8(9)*, 1-18.
- Almatina, T. B., & Irbayuni, S. (2023). Analisis kompensasi dan penempatan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto. *Ekonomis: Journal of Economics*, 7(2), 1233-1237. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1106>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119-1129.
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. M. (2020). Work insecurity and compensation on turnover intention mediated by the job satisfaction of employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89-98. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.974>
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 203-218.

- Kurwiany, K., & Dhingantara, E. B. (2022). The effect of compensation and workload on employee performance with turnover intention as a mediation variable in Save the Children Indonesia. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 374–384. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3.1165>
- Marcerc.com. (2023). Results of the 2023 US and Canada turnover surveys. *Marcerc.Com*. <https://www.imercer.com/articleinsights/workforce-turnover-trends>
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention (Studi pada karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35449>
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 6(1), 369–378. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4364>
- Rosalinda, V., Putri, D., Iryanti, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., Veteran, N., & Timur, J. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2455. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110>
- Savitri, S. A. A. W., & Sukarno, G. (2023). Analysis of burnout, employee engagement and compensation on turnover intention of Shopee Express Hub Surabaya couriers. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 791–804. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i3.4802>
- Siregar, D. M., & Maryati, T. (2021). Effect of compensation towards turnover intention with work satisfaction as intervening variables a study at PT. Madya Karya Putra. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 340–345. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.048>
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan 1. Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU)*, 3, 450–473.

- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wibowo, E. (2019). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *38 Among Makarti*, 9(17), 38–59.
- Wicaksono, B. W. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Sakti. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2).
- Wirya, et al. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 66–85. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v7i1.187>
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel intervening (Studi pada pegawai non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 129-143. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>