

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT ASURANSI ASEI INDONESIA

Ahmad Sihabudin¹, Rianti Setyawasih²

^{1,2}Universitas Islam 45 Bekasi

Email: riantis@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia. Sampel jenuh yang digunakan sebanyak 90 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linear ganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar -0.360 (β_1) yang dibuktikan dengan nilai t-hitung -3.196 dan nilai sig 0.000. Juga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0.909 (β_2) yang dibuktikan dengan nilai t-hitung -8.394 dan nilai sig 0.000). Model yang dibangun adalah fit yang dibuktikan dengan nilai F-hitung 120.811 dan nilai sig 0.000; dalam hal ini, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 72.9 persen.

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

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and job satisfaction on turnover intention at PT Asuransi Asei Indonesia. The saturated sample used was 90 employees. Data were collected by conducting observations, interviews and dissemination of questionnaires. The data were analyzed using double linear regression with SPSS. The results showed that compensation had a negative and significant effect on turnover intention of -0.360 (β_1) as evidenced by a t-count value of -3.196 and a sig value of 0.000. There was also a negative and significant influence of job satisfaction on turnover intention of -0.909 (β_2) as evidenced by a t-count value of -8.394 and a sig value of 0.000). The built model is a fit as evidenced by an F-count value of 120,811 and a sig value of 0.000; in this case, compensation and job satisfaction were able to explain the variation in turnover intention by 72.9 percent.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Harnoto (2002:2) menyatakan, "*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik". PT Asuransi Asei Indonesia merupakan perusahaan asuransi nasional yang bergerak dibidang asuransi kerugian dan perusahaan asuransi yang menawarkan berbagai macam produk yaitu; Asuransi Perdagangan, Asuransi Kredit, Asuransi Penjaminan/Surety, Asuransi Umum dan Asuransi Syariah. Persaingan industri asuransi kerugian saat ini sangat ketat, banyak perusahaan asuransi di Indonesia yang sedang mencari sumber daya manusia yang ahli dibidang asuransi kerugian terutama sumber daya manusia yang sudah memiliki keahlian skill yang mumpuni dan telah lulus dalam uji kompetensi keahlian serta pengalaman bekerja didunia asuransi yang cukup lama. Indikasi-indikasi *turnover intention* bisa ditemukan di banyak perusahaan tidak terkecuali di PT Asuransi Asei Indonesia atau yang biasa disebut Asuransi Asei, dapat dilihat dari data *turnover intention* dari tahun 2017 – tahun 2019, turnover yang terjadi di atas 10 %.

Salah satu penyebab seseorang tidak melakukan pekerjaan dengan baik adalah karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima. kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting pendorong dalam bekerja yang

pada akhirnya berpengaruh pada semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:118), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Selain kompensasi faktor lain yang memicu *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter dalam Mufidah (2016:10) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut pendapat Kreitner dan Coulter dalam Mufidah (2016:10), menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.”Peneliti melakukan wawancara terbuka pada tanggal 20 September 2020 kepada *Unit Human Resources & Capital Department*, bahwa salah satu penyebab tingginya tingkat *Turnover Intention* yang terjadi di PT Asei Indonesia adalah terkait gaji yang diberikan kepada karyawan tidak mengalami kenaikan sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, serta tidak ada bonus tahunan yang diberikan. Hal tersebut dilakukan oleh manajemen perusahaan dikarenakan sejak tahun 2016 perusahaan belum memperoleh laba, sehingga harus menekan biaya-biaya pengeluaran agar kerugian yang dialami perusahaan tidak mengalami peningkatan. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kembali pada tanggal 27 September 2020 terhadap beberapa karyawan PT Asuransi Asei Indonesia, bahwa diketahui keinginan keluar dari perusahaan didasarkan karena tidak adanya bonus dan kenaikan gaji sejak tahun 2017. Selanjutnya wawancara dilakukan terhadap rekan kerja yang telah keluar dari perusahaan pun menjelaskan bahwa alasan utama berhenti bekerja karena tidak adanya kenaikan gaji dari tahun 2017 dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, atas hal tersebut memicu kepuasan kerja karyawan berkurang dan pada akhirnya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain tidak terhindarkan.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, serta kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya. Menurut Marwansyah (2016:269), “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Ada beberapa jenis kompensasi yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan, Menurut Yani (2012:142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi dalam bentuk *financial* dan kompensasi dalam bentuk *non financial*. Kompensasi dalam bentuk *financial* sendiri di bagi menjadi kompensasi langsung seperti : gaji, upah, komisi dan bonus sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Kompensasi dalam bentuk *non financial* dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya peluang untuk dipromosikan, dan berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Dalam penentuan sistem kompensasi hendaknya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan. Menurut Hasibuan (2019:124) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah : 1. Sistem waktu 2. Sistem hasil 3. Sistem borongan.

Indikator dari variabel kompensasi yang telah dikembangkan oleh Zainal dkk. (2015:544) diantaranya:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif

4) Kompensasi tidak langsung

Kepuasan Kerja

Keith Davis yang diterjemahkan oleh Mangkunegara (2015:117) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”. Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2017:117) juga mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Mangkunegara (2017:120), menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

Indikator variabel kepuasan kerja menurut Hasibuan (2019:202) yaitu :

- 1) Kedisiplinan
- 2) Moral Kerja
- 3) *Turnover*

Turnover Intention

Turnover Intention didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian diorganisasi atau perusahaan (Knudsen *et al* (2003:129) dalam Kartono (2017:43). Hal senada menurut P.Z. Wiandha dan R. Wahyuningtyas (2012) dalam Kartono (2017:44) “*Turnover Intentions* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi”.

Faktor yang memengaruhi terjadinya *turnover intention* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Salah satu faktor perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Terdapat beberapa indikator, Menurut Lum et al. (1998) dalam Kartono (2017:44-45) ada tiga indikator untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu:

- 1) Niat untuk keluar (*intention to quit*).
- 2) Pencarian pekerjaan (*job search*).
- 3) Memikirkan keluar (*thinking of quit*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat deduktif, yaitu untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Jenis penelitian kuantitatif umumnya dilakukan pada sampel, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PTAsuransi Asei Indonesia Kantor Pusat yang berlokasi di Gedung Menara Kadin Indonesia Lt.21-22 Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5, Kav. 2-3 Jakarta 12950. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian 4 bulan terhitung bulan November 2021 – April 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa Divisi yang berada di PT Asuransi Asei Indonesia Kantor Pusat dengan jumlah karyawan sebanyak 90 orang. Dengan demikian jumlah seluruh populasi sebanyak 90 orang.

Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif dengan jenis sumber data yang digunakan yaitu:

- 1) Data primer (*primary data*). Peneliti mengajukan kuesioner kepada karyawan PT Asuransi Asei Indonesia.
- 2) Data sekunder (*secondary data*).

Data turnover intention karyawan dari tahun 2017 – 2019.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.2
Uji Regresei Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	65.572	1.879		34.891	.000
	Kompensasi	-.260	.081	-.251	-3.196	.002
	Kepuasan Kerja	-.909	.108	-.660	-8.394	.000

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2022

Dari Tabel 4.2 di atas ini dapat dilihat bahwa nilai Unstandardized Coefficients B sebesar 65,572 yang merupakan nilai konstanta (a) dari koefisien regresi linier berganda, dan nilai b1 = - 0.260, serta nilai b2 = - 0.909, sehingga persamaan Regresi Linier Berganda menjadi: $Y = 65.572 - 0.260 X_1 - 0.909 X_2$. Sehingga dapat diketahui apabila kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan disertai dengan penurunan turnover sebesar 0.260, jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 0.909.

Hasil Uji t

Tabel 4.3 Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	65.572	1.879		34.891	.000
	Kompensasi	-.260	.081	-.251	-3.196	.002
	Kepuasan Kerja	-.909	.108	-.660	-8.394	.000

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2022

1) Hipotesis 1

Dari tabel 4.3 nilai signifikansi koefisien ($b_1 = -0,260$) yakni antara variabel kompensasi (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar

0.002 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan nilai t- hitung sebesar -3.196 yang lebih kecil dari t-tabel (- 1,987). Dengan informasi $\alpha = 5\%$ atau $\alpha/2 = 2.5\%$, nilai n sebesar 90, nilai k sebesar 2, maka diperoleh n-k-1 sebesar 87. Dengan demikian diperoleh nilai t-tabel ($\alpha/2; n-k-1$) atau t-tabel (2.5%; 87) sebesar ± 1.987 .

Berdasarkan hal diatas maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar -0.260 dapat dikatakan secara parsial kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0.260 yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* sebesar 0.260.

Hipotesis 2

Dari tabel 4.3 nilai signifikansi koefisien ($b_2 = -0,909$) yakni antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar

0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan nilai t- hitung sebesar -8.394 lebih kecil dari t-tabel (- 1,987). Dengan informasi $\alpha = 5\%$ atau $\alpha/2 = 2.5\%$, nilai n sebesar 90, nilai k sebesar 2,

maka diperoleh $n-k-1$ sebesar 87. Dengan demikian diperoleh nilai t-tabel ($\alpha/2$; $n-k-1$) atau t-tabel (2.5%; 87) sebesar ± 1.987 .

Berdasarkan hal diatas maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia. Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0.909 dapat dikatakan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0.909 yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* sebesar 0.909.

Hasil Uji F (anova)

Tabel 4.4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6817.969	2	3408.985	120.811	.000 ^b
	Residual	2454.920	87	28.217		
	Total	9272.889	89			

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2022

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai Fhitung $120.811 > F_{tabel} 3.101$ ($\alpha=0.05$ $df_1=2$ $df_2=87$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Asuransi Asei Indonesia.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.5

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.729	5.312

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turn Over Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.729 artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 72.9% dan sisanya 27.1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasional, Budaya Organisasional, produktivitas, dan lain-lain

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention* ($\beta_1 = -0.260$) yang dibuktikan dengan nilai t-hitung -3.196 dan nilai sig 0.002. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa kompensasi berlawanan arah dengan *turnover intention*, semakin meningkatnya kompensasi maka *turnover intention* akan semakin turun, sebaliknya apabila kompensasi menurun maka *turnover intention* akan meningkat sesuai dengan pendapat Mobley, et al (1979 : 500), "Terdapat hubungan negatif antara kompensasi dan *turnover intention*". Sehingga dapat disimpulkan H_0 Di tolak, H_a diterima, Diduga kompensasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

Turnover Intention

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap variabel *turnover intention* sebesar ($\beta_2 = -0.909$) yang dibuktikan dengan nilai T-hitung -8.394 ($\text{sig } 0.000$) < 0.05 . Pengaruh negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berlawanan arah dengan *turnover intention*, semakin meningkatnya kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin turun, sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat sesuai dengan pendapat Mobley, et al (1979 : 497) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turn over intention*. Sehingga dapat disimpulkan H_0 Di tolak, H_a diterima, Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia.

3) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil Uji F pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia dengan nilai Fhitung $120.811 > F_{\text{tabel } 3.101}$ ($\alpha=0.05$ $df_1=2$ $df_2=87$) signifikan yaitu $0.000 < 0.05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dianalisa dan hasil yang telah diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention* di PT Asuransi Asei Indonesia ($\beta_1 = -0.260$; t-hitung = -3.196 ; Sig = 0.002) yang artinya setiap adanya peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0.260 satuan.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention* sebesar -0.909 (β_2) yang dibuktikan dengan nilai t-hitung -

8.394 (sig 0.000) < 0.05, yang artinya setiap adanya peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 0.909 satuan.

3. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai F-hitung 120.811 (sig 0.000), nilai R square adjusted 0.729 % yang artinya 72.9 % kompensasi dan kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia dan sisanya

DAFTAR PUSTAKA

- Alfresia, Vidya Prisca. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/43251/1/VidyaPrisch> [aAlfresia 12808141012.pdf](http://alfresia12808141012.pdf). diunduh 11 September 2020.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar". E-Jurnal *Manajemen* Universitas Udayana. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4220> diunduh 15 Desember 2020.
- Artiningrum, B., & Satria, A. (2016). Analisis Pengaruh Career Management, Training Carolina, Y. A. (2012). Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* (Studi Kasus: PT Trac Cikarang). di unduh 18 Desember 2019. Desember 2019. diunduh 15 Desember 2020.
- Fachrozi, Ikbali. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Wirautama Garment Manufacture Cimahi – Jawa Barat)*. Skripsi. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung. <http://repository.unpas.ac.id/28247/> diunduh 3 Desember 2020.
- Gracia, Bunga A. 2005. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Konsultan Design PT Grahacipta). Jurnal, *Jurnal Ilmiah Ilmu Management*, ISSN 2356-2005.
- Gumilar, Ivan. 2007. *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Bandung: Utama.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <http://openjournal.unpam.ac.id/index> diunduh 7 Oktober 2020.

http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/1_23456789/33276. diunduh 3 Desember 2019.

<http://repository.unair.ac.id/53045/> diunduh tanggal 11 November 2020.

<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php> diunduh 15 Desember 2020.

Iksan, Mohamad. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada karyawan The Media Hotel and Towers)*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish Yogyakarta:

Khaidir, dan Sugiaty. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan PT Gagah Satria Manunggal. Jurnal. Jurnal Wawasan Manajemen.

Knudsen, H. K. Johnson, J.A. dan Roman, P.M. 2003. *Retaining Counseling Staff at Substance Abuse Treatment Centers: Effects of Management Practices. Journal of Substance Abuse Treatment*, 24, 129-135.

Kurniawati, Dina E. 2017. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Jobs Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang". Skripsi FEBI. IAIN Salatiga. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2473/> diunduh tanggal 11 September 2020.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manurung, Mona Tiorina. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)". Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/794>. diunduh 9 September 2020.

Mufidah, Lailatul. 2016. "Pengaruh *Job Satifcation* terhadap *Turnover Intention* dengan *Continuance Commitment* sebagai Variabel *Interventing* pada Karyawan EF Sinergy Consultant. FEB. Skripsi Surabaya: Universitas Airlangga

Oktober 2020.

Palupi, Queen Bungsu Firza. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Area Solo." <http://eprints.ums.ac.id> diunduh 15 Desember 2020.

Paulus, dan TJ Winoto. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan". Jurnal. *Jurnal Manajemen Bisnis* ISSN 2337-3067. http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IM_B/article/view/1321 diunduh 7 Oktober 2020.

Prabowo, Gilang Adhi. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. [http:// https://core.ac.uk/download/pdf/33532017](http://https://core.ac.uk/download/pdf/33532017) diunduh 15 Oktober 2020.

Rahmat, Hasanuddin, dan Ibrahim. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* Vol.5, No. 3, September 2019 ISSN : 2443-
Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap *Turnover Intention* dan Peran Mediasi *Organizational Engagement* Pada Karyawan Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*,14(3), 337-352. diunduh 17

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Sumantri, Edi P. dan Irwan Susanto 2020. Analisis Kompensasi dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Usaha Kecil di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Manajemen dan Bisnis* Vol.17, No.2, 2020. ISSN : 1411-1977. mimb-unwiku.com/index.php/mimb/article diunduh 23 April 2022.

Waspodo, Handayani, dan Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Unitex di Bogor. *Jurnal Riset*

- Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). journal.unj.ac.id diunduh 15 Desember 2020.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, Dewi, dan Subudi. 2017. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar". Jurnal. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php> diunduh 7
- Yasar, Nugraheni. 2017. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng)". Jurnal. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No.4 ISSN. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> diunduh 12 Oktober 2020.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.