

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. VEGAS VIVA VENTURY DENPASAR**

Ni Putu Devi Ariananda Putri¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Jl. Kamboja No. 11A, Dangin Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233

E-mail: dwipuspitawati10@unmas.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi aset utama didalam suatu perusahaan yang harus diperhatikan, karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam suatu perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention Pada PT. Vegas Viva Ventury. Penelitian ini dilakukan di PT. Vegas Viva Ventury. PT. Vegas Viva Ventury Bali yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk No. 211 Sumerta Klod, Kecamatan Denpasar Timur. Objek penelitian ini adalah Kompensasi, Turnover intention Karyawan dan Kepuasan Kerja. Populasi dalam karyawan PT. Vegas Viva Ventury sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Vegas Viva Ventury sebanyak 67 orang. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention setelah dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: kompensasi, *turnover intention*, kepuasan kerja.

Abstract

Human resources in this case are employees who are social creatures who are the main assets in a company that must be paid attention to, because human resources are the main players in a company. The aim of this research is to determine the effect that job satisfaction can mediate on compensation's influence on turnover at PT. Vegas Viva Ventury. This research was conducted at PT. Vegas Viva Ventury. PT. Vegas Viva Ventury Bali which is located at Jalan Hayam Wuruk No. 211 Sumerta Klod, East Denpasar District. The objects of this research are Compensation, Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. Population of PT employees. Vegas Viva Venture as many as 67 people. In this research sample, the population and saturation taken were all employees of PT. Vegas Viva Ventury as many as 67 people. In this research, the Partial Least Square (PLS) approach was used. The research results show that compensation has a positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative effect on turnover intention. Compensation has a negative effect on turnover intention. Compensation has an effect on turnover intention after being mediated by job satisfaction.

Keywords: *determination, turnover intention, job satisfactio*

PENDAHULUAN

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi aset utama didalam suatu perusahaan yang harus diperhatikan, karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam suatu perusahaan (Darsana dan Sukaarnawa, 2023:23).

Tentunya perusahaan dituntut untuk mengikuti persaingan yang semakin ketat agar mampu bertahan dan mendapatkan pangsa pasar sesuai sasarannya. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktifitas, strategi perusahaan dan perekonomian yang seimbang agar dapat mencapai tujuannya. Kondisi tersebut mendorong dan mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia yang terampil, berkualitas serta memiliki kemampuan yang baik agar dapat memperoleh hasil maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan, dengan tersedianya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan dan memiliki perkembangan yang baik (Mamik, 2016:28).

Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari pengelola dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada, karena manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017).

Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika mengelola sumber daya manusia meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan pemberian reward (Thamrin & Tantri, 2015:3). Sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat berkomitem untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, namun apabila upaya tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan akan berakibat buruk kepada perkembangan tiap karyawan di dalam perusahaan. Kontribusi yang maksimal dari karyawan adalah bagian dari pengabdian kepada perusahaan dan perusahaan perlu mempertahankan sebagian karyawan dalam jangka panjang.

Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia, setiap perusahaan pasti akan dihadapi dengan fenomena yang tidak bisa kita hindari yaitu keluar masuknya karyawan (*Turnover intention*). Seorang karyawan akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara mereka bertugas, melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab di suatu perusahaan (Sudiro dan Putri, 2023). Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia.

Disinilah perusahaan harus dapat mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada tingginya perpindahan karyawan *turnover*. Perusahaan disatu disisi membutuhkan *turnover* untuk menjamin terciptanya regenerasi, pemberian kesempatan karier yang lebih gemilang pada karyawan yang lain, sehingga mendapatkan ide-ide baru dan tenaga kerja baru yang mendorong perusahaan untuk lebih maju. Namun, perusahaan juga mesti menghindari non-aktif atau keluarnya anggota hingga berlebihan dan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan biaya pelatihan kembali

(Prayogi, 2019). Setiap perusahaan pasti akan menghadapi *turnover*.

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu (Asih, 2021). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain (Mobley, 2011). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitriani dkk, (2019) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* memiliki banyak faktor diantaranya kompensasi (Asih, 2021).

Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sutikno, 2020). Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Zulfa dan Azizah, 2020). Demikian sebaliknya, jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkan.

Penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* (Sutikno, 2020). Menurut Sutakna, dkk (2022) *turnover intention* dapat juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut (Luthans, 2016), kepuasan kerja merupakan suatu persepsi seorang karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting bagi diri mereka, sedangkan penyebab ketidakpuasan tersebut bisa berbagai macam yaitu bisa karena budaya perusahaan, iklim organisasi perusahaan, gaji yang dianggap kurang mencukupi, hubungan kurang baik

dengan atasan, beban kerja yang tinggi yang menciptakan stress kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan serta pekerjaan yang kurang sesuai. (Irvianti, 2018).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Prayogi dkk, 2019). Prayogi, dkk (2019) pada penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jadi, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tetapi sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah akan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutagana dkk (2022) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* dimana semakin kecil kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin besar pada diri karyawan. hal ini lah yang menjadi konsentrasi dari manajemen PT. Vegas Viva Ventury.

PT. Vegas Viva Ventury Bali merupakan barbershop pertama yang memiliki konsep dari salah satu kota di Nevada, Amerika Serikat yaitu kota Las Vegas, memiliki kontribusi cukup tinggi yang tumbuh dengan beberapa anak cabang sekitar kurang lebih 15 cabang di Bali yang mampu bersaing dengan barbershop yang ada di Bali dan tentunya memerlukan karyawan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan dan menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Selain itu karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali dituntut untuk mampu menangani masalah dan kendala-kendala dalam mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Kondisi yang ada di PT. Vegas Viva Ventury Bali menunjukkan menurunnya performa kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari karakteristik individu yang dimiliki karyawannya baik *capster* maupun kasir pada PT. Vegas Viva Ventury Bali, kepuasan kerja masih jauh dari yang

diharapkan perusahaan.

Berdasarkan Rekapitulasi Data Turnover Karyawan PT. Vegas Viva Ventury Tahun 2019 s/d 2022 menunjukkan bahwa persentase tingkat *turnover* karyawan PT.Vegas Viva Ventury mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 5 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu

karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, kompensasi yang diberikan belum dirasa cukup oleh karyawan, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut disajikan Tabel 1.2 mengenai pencapaian target dan penjualan dari PT. Begas Viva Venturi Tahun 2018-2022.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Penjualan di PT.Vegas Viva Ventury

Tahun	Target	Penjualan	Pencapaian
2018	157,870,000.00	102,020,000.00	65%
2019	133,590,000.00	88,130,000.00	66%
2020	150,800,000.00	72,730,000.00	48%
2021	188,080,000.00	84,100,000.00	45%
2022	156,310,000.00	103,970,000.00	67%
Rata-Rata	157,330,000.00	90,190,000.00	58%

Sumber: PT.Vegas Viva Ventury, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukan rata-rata pencapaian target penjualan di PT. Vegas Ventury selama tahun 2018-2022 sebesar 58%. Hal ini menunjukan jika kepuasan kerja karyawan masih sangat rendah. Jika pencapaian target tidak tercapai, bonus karyawan tidak akan di berikan sehingga kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada tingginya *turnover intention*.

Peneliti mengambil variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang dianggap dapat mempengaruhi *turnover intention*. Alasan pengambilan variabel kompensasi dan kepuasan kerja dipilih dikarenakan kesesuaiannya dengan fenomena yang terjadi pada objek yang akan diteliti. Fenomena yang terjadi didalam perusahaan dapat dilihat bahwa karyawan ada keinginan keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat ini dan karyawan tidak memperpanjang kontrak pekerjaannya dikarenakan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan

sehingga menimbulkan ketidakpuasan, adanya rekan kerja yang kurang mendukung dan tidak adanya promosi jabatan. Tingginya kompensasi akan berdampak terhadap kepuasan kerja, sehingga *turnover* karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Vegas Viva Ventury.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Vegas Viva Ventury?, (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* Pada PT. Vegas Viva Ventury?, (3) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Pada PT. Vegas Viva Ventury? dan (4) apakah kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi berpengaruh

terhadap *turnover intention* Pada PT.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Well Being Theory

Well Being adalah keadaan pada individu yang digambarkan dengan adanya rasa bahagia, kepuasan, tingkat stres yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta kualitas hidup yang baik, dengan kata lain Kesejahteraan. Sebelum membahas lebih dalam tentang Psikologis, kita perlu terlebih dahulu mengerti tentang arti sejahtera. Kata “Sejahtera” berarti aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Sedangkan “kesejahteraan” berarti hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketenteraman, makmur, dan sebagainya (Arni, 2020).

Fatimatuzzahroh (2022) menjelaskan kesejahteraan merupakan rasa nyaman masyarakat karena terpenuhinya keinginan lahir dan batin. Kesejahteraan lahir meliputi kesejahteraan ekonomi sosial seperti kesejahteraan sandang, pangan, dan papan. Sedangkan kesejahteraan batin, itu yang bersifat emosional, intelektual, dan spiritual masyarakat. Kesejahteraan dan kebahagiaan adalah hal yang sangat diinginkan oleh setiap individu. *Well being* yang juga dikenal sebagai kesejahteraan, adalah ukuran multidimensi dari perkembangan psikologi dan kesehatan mental, termasuk ukuran tingkat kemandirian dan hubungan positif dengan orang lain (Zulkarnain, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Teori ini berfokus pada bagaimana individu merasakan kebahagiaan, kepuasan hidup, dan emosi positif di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hubungan yang positif dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk

Vegas Viva Ventury?

pertumbuhan dan pengembangan diri dapat memengaruhi kesejahteraan subyektif. Organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan melalui program kesehatan, kebijakan yang adil, dan lingkungan kerja yang positif cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Vegas Viva Ventury

Kompensasi sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisno dkk, 2022). Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Widiyana, 2021). Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha bekerja sebaik-baiknya, dan hal ini akan berdampak pada variabel lainnya.

Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Pendapat tersebut diperkuat oleh Azhar dkk, (2020) berpendapat bahwa kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Vegas Viva Ventury.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Vegas Viva Ventury

Kompensasi finansial maupun non finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* Ariyanti dan Suartina, (2021). Karyawan yang

merasa puas dengan tingkat kompensasi mereka, melihat adanya keadilan dalam sistem kompensasi, dan memiliki peluang pengembangan karir serta kenaikan gaji yang jelas, cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Faktor-faktor eksternal seperti persaingan di pasar tenaga kerja, tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain, serta aspek ekonomi seperti inflasi dan kenaikan biaya hidup juga dapat memengaruhi keputusan karyawan.

Pendapat ini diperkuat oleh Efitriana dan Liana (2022) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan harapannya akan lebih memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, sebaliknya karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan harapannya akan lebih memilih mencari pekerjaan yang sekiranya mampu memberikan kompensasi lebih baik (Sandy, 2019). Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Vegas Viva Ventury.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Vegas Viva Ventury

Karyawan yang puas memungkinkan untuk tetap bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas memungkinkan untuk memilih keluar dari perusahaan Prayogi (2019). Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah. Faktor-faktor seperti kualitas hubungan interpersonal, pengakuan atas kontribusi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan peluang pengembangan karir dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam hal-hal tersebut dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari peluang di tempat kerja lain.

Hal tersebut diperkuat oleh Dewi (2019) mengatakan bahwa karyawan yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi dan karyawan tersebut cenderung mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain. Hal yang sama diutarakan oleh Ningtyas (2020) dimana Kepuasan kerja memiliki peranan krusial dalam menentukan niat karyawan untuk bertahan atau berpindah, yang sering dikenal sebagai *turnover intention*. Tingkat kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Vegas Viva Ventury.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Vegas Viva Ventury

Saputra (2022) mengatakan perusahaan disatu disisi membutuhkan *turnover* untuk menjamin terciptanya regenerasi, pemberian kesempatan karier yang lebih gemilang pada karyawan yang lain, sehingga mendapatkan ide-ide baru dan tenaga kerja baru yang mendorong perusahaan untuk lebih maju. Namun, perusahaan juga mesti menghindari non-aktif atau keluarnya anggota hingga berlebihan dan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan biaya pelatihan kembali (Prayogi, 2019). Menurut Sandy (2019), Pentingnya kepuasan kerja dalam mengelola *turnover intention* terletak pada dampaknya pada niat karyawan untuk bertahan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki motivasi intrinsik dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi keinginan mereka untuk berpindah.

Setiap perusahaan pasti akan menghadapi *turnover*. Kepuasan kerja

dapat menjadi perantara hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan atas kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi keadaan karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan

menekan perputaran karyawan diperusahaan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Vegas Viva Ventury.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Vegas Viva Ventury. PT. Vegas Viva Ventury Bali yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk No. 211 Sumerta Klod, Kecamatan Denpasar Timur. Objek penelitian ini adalah Kompensasi, *Turnover intention* Karyawan dan Kepuasan Kerja. Adapun definisi operasional variabel independen, dependen dan mediasi dalam penelitian ini ialah *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari PT. Vegas Viva Ventury dan kompensasi sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh PT. Vegas Viva Ventury serta kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka atau persepsi karyawan tentang pekerjaan di PT. Vegas Viva Ventury.

Populasi dalam karyawan PT. Vegas Viva Ventury sebanyak 67 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Accidental Sampling. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Vegas Viva Ventury sebanyak 67 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berupa hasil kuisioner dari jawaban responden yang diukur menggunakan skala *likert* dan data kuantitatif yang berupa penjelasan atau uraian seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi. Menurut sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuisioner pada karyawan PT. Vegas Viva Ventury dan data sekunder yang berupa

jumlah karyawan, gambaran umum PT. Vegas Viva Ventury.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dengan mengadakan pengamatan langsung dilapangan dan mengadakan pencatatan secara sistematis. Metode wawancara juga dilakukan sebagai pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada responden dan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan juga menggunakan kuesioner dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan menggunakan alat pengukuran skala likert. Sistem kuesioner yang digunakan adalah sistem tertutup, artinya responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori, sistem skor yang digunakan adalah berskala 5 yaitu: (1) jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1, (2) jawaban tidak setuju diberi skor 2, (3) jawaban ragu-ragu diberi skor 3, (4) jawaban setuju diberi skor 4 dan (5) jawaban sangat setuju diberi skor 5.

Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan program *SPSS versi 25.0 for Window*. Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan analisis statistik deskriptif, dimana metode ini digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden pada tiap-tiap variabel penelitian agar lebih mudah dalam memahaminya.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Terdapat dua tahapan dalam analisis data pada pendekatan SEM-PLS yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

Model pengurang yang digunakan dalam penelitian ini adalah *outer model* sering disebut *outer relation* atau *measurement model* yang mendefinisikan pada setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent validity*,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran

Analisis model pengukuran (*outer model*) pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Sedangkan uji reliabilitas dinyatakan dalam perhitungan nilai *composite reliability* dan *cronbach's Alpha*.

Convergen Validity

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* >0,7. Hal ini berarti bahwa korelasi antar skor item/indikator penelitian dengan konstruk memiliki ukuran reflektif yang tinggi. Sehingga indikator dalam penelitian ini bias dinyatakan valid sebagai pengukur *variable* latennya. Selanjutnya untuk pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*), dimana hasilnya menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (Ave) diatas 0,5 untuk semua

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran-ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga

Discriminant validity dan *Composite reliability*. Model Struktural dalam SEM-PLS dievaluasi menggunakan nilai koefisien determinasi/*R-square* untuk variabel dependen, dan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) untuk uji signifikansi antar variabel dalam model penelitian.

konstruk yang terdapat pada model penelitian. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keenam *variable* yang digunakan dalam penelitian adalah *Valid*.

Discriminant Validity

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki *cross loading* yang lebih besar dari 0,7 dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel laten lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap konstruknya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Berdasarkan nilai *Composite Reliability* bahwa semua *variable* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reliabel*. Nilai yang disarankan untuk *Cronbach's Alpha* adalah di atas 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan semua konstruk berada di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *variable* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reliabel*.

melihat koefisien jalur strukturalnya.. Hasil uji ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai R Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.120	0.106
<i>Turnover Intention</i>	0.263	0.240

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 2, maka diketahui bahwa nilai R Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,120. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar

12,0% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variable kompensasi. Untuk variabel turnover intention memiliki nilai sebesar 0,263 artinya 26,3% variabel turnover intention dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan kompensasi.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Path coefficient (mean, STDEV, T- Values, p values)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.346	0.365	0.118	2.926	0.003
Kompensasi -> <i>Turnover Intention</i>	-0.320	-0.339	0.103	3.119	0.002
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0.305	-0.296	0.126	2.422	0.015
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0.106	-0.103	0.051	2.058	0.040

Sumber : Lampiran 2

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil *t-statistics* dan *Path Coefficients* pada Tabel 3 dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan dengan T-statistik sebesar 2,926 lebih besar dari > 1,96 dengan nilai original sampel sebesar 0,346. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya **H₁ diterima**.

dengan T-statistik sebesar 3,119 lebih besar dari > 1,96 dengan nilai original sampel sebesar -0,320. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variable kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya **H₂ diterima**.

Hipotesis kedua menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan

Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan dengan T-statistik sebesar 2,422 lebih besar dari > 1,96 dengan nilai original sampel sebesar -0,305. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya **H₃ diterima**.

Hipotesis keempat menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi Terhadap *turnover intention* setelah dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan dengan T-statistik sebesar 2,058 lebih

Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Vegas Viva Ventury

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Vegas Viva Ventury terlihat dari deskripsi variabel kompensasi yang dimana pernyataan tertinggi pada gaji yang diperoleh karyawan yang sangat tinggi akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisno dkk, 2022). Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Widiyana, 2021). Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha bekerja sebaik-baiknya, dan hal ini akan berdampak pada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil ini diperkuat oleh Azhar dkk, (2020) berpendapat bahwa kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Vegas Viva Ventury

Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Vegas Viva Ventury terlihat dari deskripsi variabel kompensasi yang dimana pernyataan

besar dari $> 1,96$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variable kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* setelah dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya **H₄ diterima**.

tertinggi pada gaji yang diperoleh karyawan yang sangat tinggi akan berdampak terhadap *turnover intention* karyawan karena gaji yang di dapatkan akan menurunkan minat karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Kompensasi finansial maupun non finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* Ariyanti dan Suartina, (2021). Karyawan yang merasa puas dengan tingkat kompensasi mereka, melihat adanya keadilan dalam sistem kompensasi, dan memiliki peluang pengembangan karir serta kenaikan gaji yang jelas, cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Faktor-faktor eksternal seperti persaingan di pasar tenaga kerja, tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain, serta aspek ekonomi seperti inflasi dan kenaikan biaya hidup juga dapat memengaruhi keputusan karyawan.

Pendapat ini diperkuat oleh Efitriana dan Liana (2022) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan harapannya akan lebih memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, sebaliknya karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan harapannya akan lebih memilih mencari pekerjaan yang sekiranya mampu memberikan kompensasi lebih baik (Sandy,2019).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT. Vegas Viva Ventury

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan yang puas terhadap apa yang di peroleh selama bekerja di PT. Vegas Viva Vetury yang terlihat dari penilaian terhadap kepuasan

kerja karyawan yang menunjukkan skor tertinggi terhadap rasa puas yang dirasakan karyawan saat bekerja. Sehingga akan menekan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru.

Karyawan yang puas memungkinkan untuk tetap bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas memungkinkan untuk memilih keluar dari perusahaan Prayogi (2019). Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah. Faktor-faktor seperti kualitas hubungan interpersonal, pengakuan atas kontribusi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan peluang pengembangan karir dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam hal-hal tersebut dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari peluang di tempat kerja lain.

Hal tersebut diperkuat oleh Dewi (2019) mengatakan bahwa karyawan yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi dan karyawan tersebut cenderung mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain. Hal yang sama diutarakan oleh Ningtyas (2020) dimana Kepuasan kerja memiliki peranan krusial dalam menentukan niat karyawan untuk bertahan atau berpindah, yang sering dikenal sebagai *turnover intention*. Tingkat kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Vegas Viva Ventury

Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di PT. Vegas Viva Ventury terlihat dari deskripsi variabel kompensasi yang dimana pernyataan tertinggi pada gaji yang diperoleh karyawan yang sangat tinggi akan berdampak terhadap *turnover intention* karyawan karena gaji yang di dapatkan akan menurunkan minat

karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain karena kepuasan kerja karyawan yang puas terhadap apa yang di peroleh selama bekerja di PT. Vegas Viva Ventury yang terlihat dari penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan skor tertinggi terhadap rasa puas yang dirasakan karyawan saat bekerja. Sehingga akan menekan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru.

Saputra (2022) mengatakan perusahaan disatu disisi membutuhkan *turnover* untuk menjamin terciptanya regenerasi, pemberian kesempatan karier yang lebih gemilang pada karyawan yang lain, sehingga mendapatkan ide-ide baru dan tenaga kerja baru yang mendorong perusahaan untuk lebih maju. Namun, perusahaan juga mesti menghindari non-aktif atau keluarnya anggota hingga berlebihan dan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan biaya pelatihan kembali (Prayogi, 2019). Menurut Sandy (2019), Pentingnya kepuasan kerja dalam mengelola *turnover intention* terletak pada dampaknya pada niat karyawan untuk bertahan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki motivasi intrinsik dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi keinginan mereka untuk berpindah.

Setiap perusahaan pasti akan menghadapi *turnover*. Kepuasan kerja dapat menjadi perantara hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan atas kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi keadaan karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan menekan perputaran karyawan diperusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
- 2) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, akan berdampak terhadap menurunnya keinginan karyawan mencari pekerjaan yang baru.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, akan berdampak terhadap menurunnya keinginan karyawan mencari pekerjaan yang baru.
- 4) Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* setelah dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya ketika kompensasi yang diterima karyawan sudah cukup akan berdampak terhadap menurunnya keinginan karyawan mencari pekerjaan yang baru karena akibat dari kepuasan kerja karyawan yang diperoleh melalui kompensasi yang diterima karyawan.

Dari simpulan diatas, keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Nilai R Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,120. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 12,0% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Untuk variabel *turnover intention* memiliki nilai

sebesar 0,263 artinya 26,3% variabel *turnover intention* dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan kompensasi. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* yang di luar dari variabel yang digunakan.

- 2) Jumlah sampel penelitian yang tergolong sedikit yaitu dibawah 100 orang responden.

Dari kesimpulan diatas, berikut saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Dalam rangka meningkatkan kompensasi agar lebih baik, maka pimpinan PT. Vegas Viva sebaiknya meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan dari segi upah lembur karyawan karena akan berdampak kepada *turnover intention*.
- 2) Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja agar lebih baik, maka pimpinan PT. Vegas Viva sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja dari segi sistem penilaian promosi bagi karyawan karena akan berdampak kepada *turnover intention*.
- 3) Dalam rangka menurunkan niat *turnover intention* karyawan, maka pimpinan PT. Vegas Viva sebaiknya menurunkan niat *turnover intention* karyawan dari segi mengurangi waktu luang karyawan dan manajemen tugas karyawan dengan baik.
- 4) Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan responden yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat digeneralisasi lebih luas dalam menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan selain itu dapat menggunakan variabel lain dalam mempengaruhi *turnover intention*

seperti lingkungan kerja dan

budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Job Satisfaction Pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1119-1129.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 25-35.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia: Jakarta.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020, March). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 18-26).
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491-1500.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183-203.
- 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 Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Widiyana, E. O. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(1), 33-42.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap *Turnover intention* dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129-143.