



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIREKTORAT
KEUANGAN KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL**

SKRIPSI

Asep Supriatno

1502025042

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIREKTORAT
KEUANGAN KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL**

SKRIPSI

Asep Supriatno

1502025042

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIREKTORAT KEUANGAN KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Asep Supriatno)
NIM 1502025042

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIREKTORAT KEUANGAN KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL**


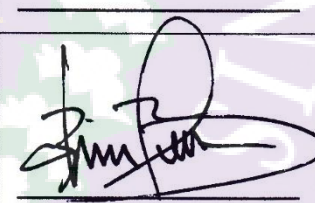
NAMA : **ASEP SUPRIATNO**

NIM : **1502025042**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

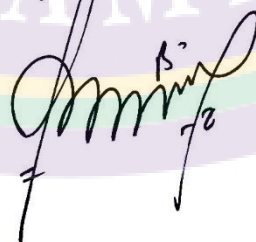
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. Hamka



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIREKTORAT KEUANGAN KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL

Yang disusun oleh:
Asep Supriatno
1502025042

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal: 27 Agustus 2019

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota :

(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

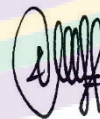
**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asep Supriatno
NIM : 1502025042
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIREKTORAT KEUANGAN KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Agustus 2019
Yang Menyatakan,



(Asep Supriatno)
1502025042

ABSTRAK

Asep Supriatno (1502025042)

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIREKTORAK KEUANGAN KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah direktorat keuangan karyawan PT Pertamina Retail dengan jumlah populasi sebanyak 69. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* direktorat keuangan karyawan PT Pertamina Retail. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi Kompensasi dengan nilai sebesar $0,001 < 0,05$ dan kepuasan kerja dengan nilai sebesar $0,000 < 0,005$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi maupun variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Pertamina Retail. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 67,353$ dan $F_{tabel} = 3,14$. Angka 3,14 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 66$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $67,353 > 3,14$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi maupun variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan : $\hat{Y} = 8,729 + 0,150x_1 + 0,318x_2$. Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,729 artinya jika variabel Kompensasi dan variabel Kepuasan Kerja bernilai 0, maka *Turnover Intention* karyawan sebesar 8,729. Jika variabel X_1 (Kompensasi) dinaikan 1 score dan variabel X_2 (Kepuasan Kerja) tetap atau tidak berubah maka Y (*Turnover Intention*) akan naik 0,150 pada konstanta 8,729. Jika variabel X_2 (Kepuasan Kerja) dinaikan 1 score dan variabel X_1 (Kompensasi) tetap atau tidak berubah maka Y (*Turnover Intention*) akan naik 0,318 pada konstanta 8,729. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada PT Pertamina Retail selalu menjaga *turnover intention* secara *sustainable* atau berkelanjutan salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan agar terciptanya rasa kepuasan terhadap imbalan yang didapatkan sehingga tingkat tingginya *turnover intention* dapat diturunkan.

ABSTRACT

Asep Supriatno (1502025042)

EFFECT OF COMPENSATION AND WORK SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF THE FINANCIAL DIRECTOR OF EMPLOYEES PT PERTAMINA RETAIL.

Thesis. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. Hamka. 2019 Jakarta.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.

This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on turnover intention. in this study using a survey method. The population in this study is the directorate of employee finance of PT Pertamina Retail with a population of 69. The sampling technique used in this study uses saturated sampling technique, where all members of the population are used as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (t test) it can be stated that partially the compensation and job satisfaction variables affect the Turnover Intention of the directorate of employee finance at PT Pertamina Retail. This can be proven by the level of significance of compensation with a value of $0.001 < 0.05$ and Job Satisfaction with a value of $0,000 < 0.005$. Meanwhile, it can be stated simultaneously that the compensation variable and the job satisfaction variable have a positive and significant effect on the turnover intention of employees at the PT Pertamina Retail. This can be proven with a significance level of $0,000 < 0.05$ with $F_{count} = 67.353$ and $F_{table} = 3.14$. Figures 3.14 were obtained from F_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 66$. If $F_{count} > F_{table}$ is $67.353 > 3.14$ so it can be concluded that the compensation variable and the job satisfaction variable simultaneously have a positive effect and significant to Turnover Intention. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models obtained the equation: $\hat{Y} = 8.729 + 0.150x_1 + 0.318x_2$. The results of this equation can be seen that the constant value of 8.729 means that if the compensation variable and the job satisfaction variable are 0, then the employee turnover intention is 8.729. If variable X_1 (Compensation) is increased by 1 score and variable X_2 (Job Satisfaction) is fixed or unchanged, Y (Turnover Intention) will rise by 0.150 at a constant of 8.729. If variable X_2 (Job Satisfaction) is increased by 1 score and variable X_1 (Compensation) is fixed or unchanged, Y (Turnover Intention) will rise by 0.318 at a constant of 8,729. Therefore, researchers give advice to PT Pertamina Retail to always maintain turnover intention in a sustainable or sustainable manner, one of which is by giving better compensation to employees so that a sense of satisfaction with rewards can be obtained so that the high level of turnover intention can be reduced.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan doa tiada henti serta membantu saya dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Direktorat Keuangan Karyawan PT Pertamina Retail”**.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Mulyono & Ibu Jasriyah selaku ayah dan ibu yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat dalam proses selama perkuliahan.
2. Bapak Prof. DR. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka dan jajarannya.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka dan jajarannya.
5. Bapak DR. Sunarta, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka dan jajarannya serta menjadi Dosen Pembimbing I dalam penyusunan penulisan Skripsi ini.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka dan jajarannya.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

8. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi, M. Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.A selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Ahmad Saifudin dan Mega Hasanah selaku kakak kandung saya yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.
11. PT Pertamina Retail yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan survei, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Alfian Abiantoro, Arman Satrio, Cahyana, Dwi Ratno Wibowo, Endri Triatmoko, Fikri Ahmad Baihaqi, Wasis Puji Handoko dan teman-teman dari Program Studi Manajemen maupun Akuntansi Angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan serta masukan.
13. Juara Foto Copy yang sudah memberikan saran dan masukan dalam format penyusunan penulisan skripsi yang baik dan benar.

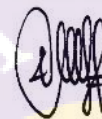
Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Billahi Fii Salbilhaq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 27 Agustus 2019

Penulis



(Asep Supriatno)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	10
1.2.3 Permusuasn Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Landasan Teori.....	45
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	45
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	46
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	48
2.2.4 Peranan Sumber Daya Manusia.....	49

2.2.5	<i>Pengertian Kompensasi</i>	50
2.2.6	<i>Tujuan Pemberian Kompensasi</i>	53
2.2.7	<i>Jenis-Jenis Kompensasi</i>	53
2.2.8	<i>Dimensi Dan Indikator Kompensasi</i>	55
2.2.9	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi</i>	55
2.2.10	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i>	58
2.2.11	<i>Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja</i>	59
2.2.12	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</i>	60
2.2.13	<i>Definisi Turnover Intention</i>	62
2.2.14	<i>Indikasi Terjadinya Turnover Intention</i>	63
2.2.15	<i>Dampak Turnover Intention Karyawan</i>	64
2.2.16	<i>Jenis-Jenis Turnover Intention</i>	65
2.2.17	<i>Dimensi Dan Indikator Turnover Intention</i>	66
2.2.18	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention</i>	67
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	67
2.3.1	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention</i>	68
2.3.2	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</i>	68
2.3.3	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja</i>	68
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		72
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	72
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	72
3.3	<i>Populasi Dan Sampel</i>	76
3.3.1	<i>Populasi</i>	76
3.3.2	<i>Sampel</i>	76
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	77
3.4.1	<i>Tempat Dan Waktu Penelitian</i>	77
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	77
3.5	<i>Teknik Pengolahan Dan Analisis Data</i>	79
3.5.1	<i>Analisa Regresi Linier Berganda</i>	79
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	80
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i>	80

3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	82
3.5.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	82
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda Dan Analisis Korelasi</i>	83
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Determinasi, Adjusted R² Dan Koefisien Korelasi</i>	84
3.5.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	87
3.5.7	<i>Uji Hipotesis</i>	91
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		93
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	93
4.1.1	<i>Sejarah PT Pertamina Retail</i>	93
4.1.2	<i>Visi Dan Misi Perusahaan</i>	94
4.1.3	<i>Tata Nilai Perusahaan</i>	94
4.1.4	<i>Bisnis Perusahaan</i>	95
4.1.5	<i>Gambaran Struktur Organisasi PT Pertamina Retail</i>	98
4.2	Karakteristik Responden	99
4.3	Analisis Deskripsi Responden.....	102
4.3.1	<i>Kompensasi (X₁)</i>	102
4.3.2	<i>Kepuasan Kerja (X₂)</i>	112
4.3.3	<i>Turnover Intention (Y)</i>	121
4.4	Uji Kualitas Data.....	127
4.4.1	<i>Uji Validitas</i>	127
4.4.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	130
4.5	Uji Asumsi Klasik	131
4.5.1	<i>Uji Normalitas</i>	131
4.5.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	133
4.5.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	135
4.5.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	136
4.6	Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi Dan Adjusted R ² ..	136
4.6.1	<i>Analisis Korelasi Pearson</i>	136
4.6.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	138
4.6.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)</i>	138

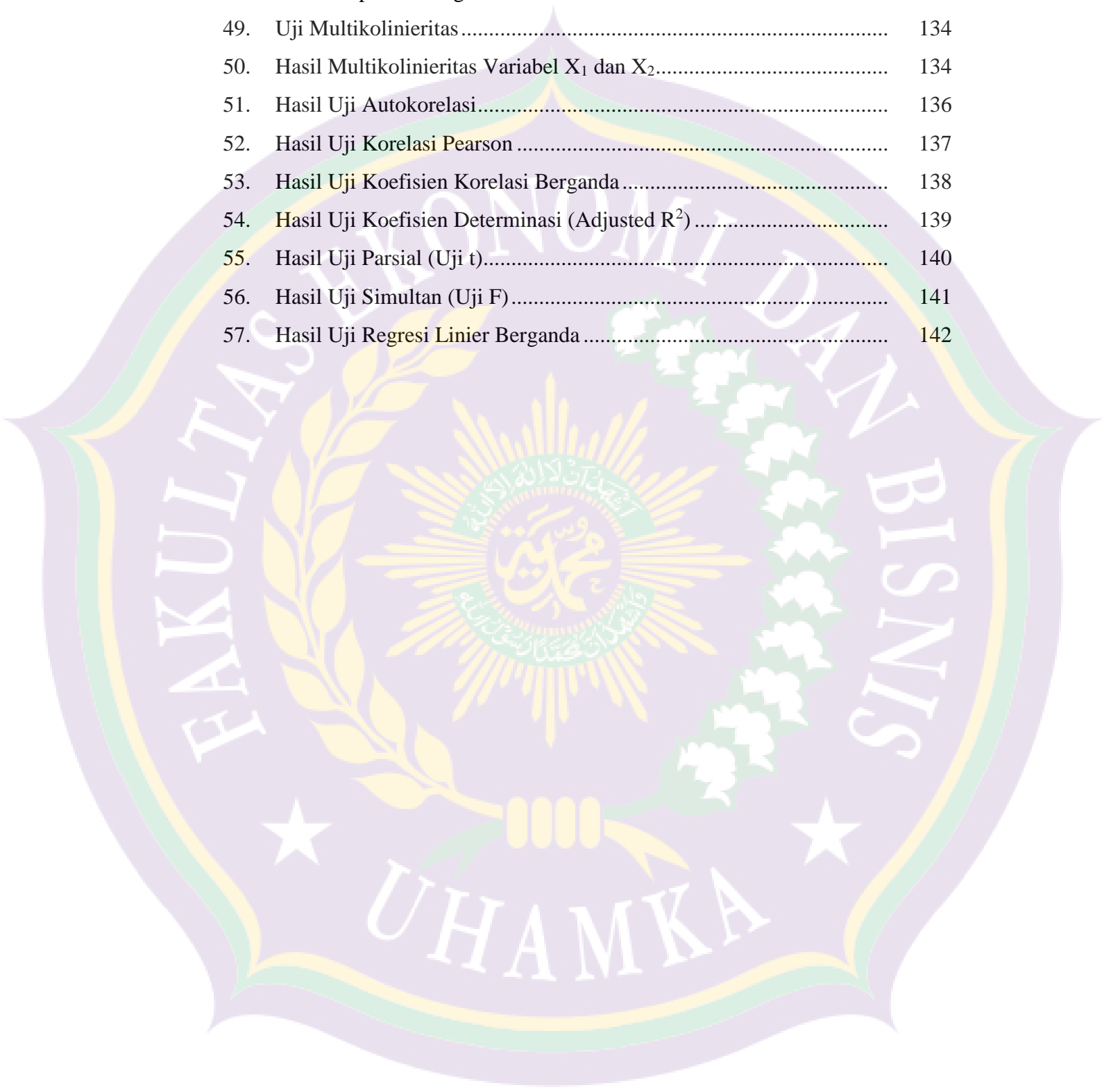
4.7 Uji Hipotesis	140
4.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	140
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	141
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	142
4.9 Pembahasan.....	143
4.9.1 Kompensasi Terhadap Turnover Inntention	143
4.9.2 Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Inntention.....	144
4.9.3 Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Inntention.....	144
4.9.4 Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda.....	145
BAB V PENUTUP	146
5.1 Kesimpulan	146
5.2 Saran	148
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Turnover Karyawan PT Pertamina Retail.....	9
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	26
3.	Operasional Variable.....	74
4.	Skor Nilai Skala Likert.....	80
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	83
6.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	87
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	90
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	99
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	100
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	101
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	101
12.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya.....	102
13.	Saya menerima gaji tepat pada waktunya.....	103
14.	Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.....	104
15.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.....	104
16.	Saya menerima uang insentif berupa uang transportasi dari perusahaan.....	105
17.	Insentif yang diterima memuaskan.....	106
18.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan.....	106
19.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan.....	107
20.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.....	108
21.	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.....	108
22.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.....	109
23.	Dengan adanya fasilitas yang disediakan perusahaan saya merasa nyaman ketika sedang bekerja.....	110

24.	Indikator Kompensasi (X_1).....	111
25.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.....	113
26.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	113
27.	Saya senang diberi tanggung jawab pekerjaan.....	114
28.	Saya puas karena memiliki peluang untuk memperluas keahlian secara adil.....	115
29.	Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan posisi kepada karyawan	115
30.	Saya puas karena atasan mampu berlaku adil dalam mendistribusikan pekerjaan.....	116
31.	Saya puas karena atasan berlaku adil dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan	117
32.	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya.....	117
33.	Saya puas karena saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan.....	118
34.	Rekan kerja saya memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan	119
35.	Indikator Kepuasan Kerja (X_2).....	119
36.	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai	121
37.	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya	122
38.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	122
39.	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.....	123
40.	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	124
41.	Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat.....	125
42.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir.....	125
43.	Indikator <i>Turnover Intention</i> (Y)	126
44.	Uji Validitas Kompensasi.....	128
45.	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	129
46.	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	129
47.	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	130

48.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	132
49.	Uji Multikolinieritas	134
50.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	134
51.	Hasil Uji Autokorelasi.....	136
52.	Hasil Uji Korelasi Pearson	137
53.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	138
54.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)	139
55.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	140
56.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	141
57.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	142



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	70
2.	Struktur Organisasi PT Pertamina Retail	98
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	133
4.	<i>Scatterplot Dependent Variable: TOT_TI</i>	135

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/23
2.	Foto penyerahan kuesioner kepada pihak PT Pertamina Retail	5/23
3.	Data Kuesioner (Hasil Kuesioner Pernyataan Kompensasi)	6/23
4.	Data Kuesioner (Hasil Kuesioner Pernyataan Kepuasan Kerja)	8/23
5.	Data Kuesioner (Hasil Kuesioner Pernyataan <i>Turnover Intention</i>) ...	10/23
6.	Tabel r (df = 51-75)	12/23
7.	Tabel t (df = 41-70)	13/23
8.	Tabel f (46-75)	14/23
9.	Tabel Durbin Watson (40-70)	15/23
10.	<i>Out Put</i> Data SPSS	16/23
11.	Surat Tugas	20/23
12.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I/II	21/23
13.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II/II	22/23
14.	Daftar Riwayat Hidup	23/23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perputaran karyawan atau *turnover intention* yang cukup tinggi di perusahaan memang menjadi masalah tersendiri. Karena tidak dapat dimungkiri, hal itu akan mempengaruhi produktivitas ataupun kinerja perusahaan. Bagaimana tidak, keluarnya satu orang karyawan saja perusahaan sudah mengalami penurunan produktivitas. Karyawan yang berpengalaman dan telah terbiasa bekerja di perusahaan tiba-tiba menghilang. Apalagi sampai beberapa orang yang sangat berkompetensi di bidang tertentu, suatu hal yang sangat sulit juga menemukan calon karyawan baru. Pasti perusahaan membutuhkan beberapa penyesuaian sebelum benar-benar menemukan karyawan baru yang profesional.

Dalam sebuah perusahaan memiliki beragam masalah yang terjadi pada setiap karyawan, jika permasalahan tersebut tidak diselesaikan secara terbuka bahkan dibiarkan berlarut-larut akan berdampak terhadap motivasi kerja mereka. Rommalla (2018) menerangkan beberapa masalah yang kerap terjadi dalam sebuah perusahaan: (1) Perselisihan yang terjadi antar rekan kerja atau atasan. (2) Ketidakselarasan antara jabatan dan uraian tugas (*job description*). (3) Penekanan target performa kerja. (4) Sulitnya peningkatan jenjang karir. (5) Tidak transparan perhitungan gaji dan tunjangan. (6) Pengajuan cuti yang berbelit-belit. (7) Tingkat kehadiran karyawan. (8) Permasalahan pribadi. (9) Pelecehan dan diskriminasi di

tempat kerja. (10) Pengelolaan waktu lembur yang tidak baik sehingga mereka tidak memiliki kebebasan diluar pekerjaan.

Oleh karena itu, menjadi kewajiban dari setiap pimpinan perusahaan untuk mendorong karyawannya agar dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Adapun fenomena lainnya menurut Tetty (2018) Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Sebagai contoh beberapa penyebab *turnover intention* karyawan tinggi.

Fenomena dalam artikel diatas menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan di pengaruhi oleh beberapa kendala yang ada di perusahaan. Ketika perusahaan mengalami tingkat *Turnover Intention* yang tinggi, maka produktivitas perusahaan menjadi menurun. Selain itu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi tinngginya tingkat *turnover intention* antara lain kompensasi dan kepuasan kerja.

Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2016:118). Kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat

jabatan seorang karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, kepuasan kerja juga semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Kompensasi bisa berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik. Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat. Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberikan kompensasi yang adil dan layak. Apabila Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan maka akan menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi dampak buruk pada kelangsungan perusahaan. Karena setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda-beda, terdapat karyawan yang termotivasi kerjanya jika diberi kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Namun ada juga kompensasi yang tidak

sesuai hingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan adanya kompensasi tersebut.

Kepuasan Kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Sutrisno (2016:70) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Adapun permasalahan lainnya terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan permasalahan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, yakni dari penelitian yang dilakukan oleh Salleh, Nair dan Harun (2018) mengenai *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. Penelitian ini menentukan tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah karyawan di sebuah perusahaan ritel di Malaysia. Temuan menunjukkan bahwa responden cukup puas dengan aspek kepuasan kerja seperti promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan pengawas tetapi tidak puas dengan gaji. Mereka juga memiliki tingkat komitmen yang moderat dengan niat yang sangat tinggi untuk meninggalkan

organisasi. Semua aspek kepuasan kecuali rekan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan dan negatif terkait dengan *intention turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrar (2018) mengenai *Arabian Journal of Business and Management Review* dengan judul "*The Influences of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention*". Temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel independen kepuasan kerja dengan faktor-faktor pada kepuasan kerja dengan dukungan gaji dan pengawasan memiliki hubungan signifikan yang rendah dan negatif terhadap *intensi turnover* karyawan. Namun komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap keinginan berpindah di antara karyawan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Frederiksen (2018) mengenai *German Journal of Human Resource Management* dengan judul "*Job satisfaction and employee turnover: A firm-level perspective*". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dan informasi personel dari survei kepuasan kerja untuk memprediksi karyawan berhenti. Suatu masalah penting yang dibahas panjang lebar dalam penelitian adalah bagaimana pimpinan dapat memastikan anonimitas karyawan dalam survei yang digunakan untuk menganalisis manajemen dan sumber daya manusia (SDM). Peneliti berpendapat bahwa mekanisme sederhana di mana perusahaan mendelegasikan pelaksanaan survei kepuasan kerja ke perusahaan konsultan eksternal dapat menjadi optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan and Aleem (2018) mengenai *Global Journal of Human Resource Management* dengan judul "*Impact Of Job Satisfaction On Employee Turnover-An Empirical Study Of Autonomous Medical*

Institutions Of Pakistan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor seperti bayar, promosi, pekerjaan keselamatan dan keamanan, sifat pekerjaan yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan itulah penyebabnya pergantian karyawan di Institusi Kesehatan Medis Otonomi di Pakistan. Faktor kepuasan kerja adalah seperti bayaran, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, sifat kerja. Sampel penelitian terdiri dari 200 dokter, perawat, administrasi dan akun staf yang bekerja di lembaga Kesehatan Medis Otonomi di Punjab.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitania, Hidayati and Zainurossalamia (2018) mengenai "*The Effect of Equity Compensation on Turnover Intention by Work Dedication and Work Absorption as an Intervening Variable (Study on Honorary Nurse at IA Moeis Hospital Samarinda)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara lima hipotesis yang telah ditentukan dibuat, ada dua yang ditolak, menyoroti: ada dampak positif dan tidak signifikan dari pengabdian kerja pada niat *turnover intention* dan ada efek positif dan tidak ada penyerapan kerja yang signifikan terhadap niat *turnover intention* perawat kehormatan di Rumah Sakit IA Moeis Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Aabdeen, Khan, Tahir, Salman, Khan and Ali (2018) mengenai *International Journal of Economics and Business Administration* dengan judul "*Employee Satisfaction and Its Impact on Job Turnover*". Pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, gaji dan promosi dan kepuasan karyawan secara signifikan mempengaruhi pergantian pekerjaan. Studi ini akan membantu para eksekutif / pemilik untuk lebih memahami

kebutuhan dan keinginan karyawan mereka yang mungkin terpenuhi untuk membuat mereka loyal kepada organisasi dan akhirnya mereka tidak akan pergi.

Penelitian yang dilakukan oleh Javed, Balouch and Hassan (2018) mengenai *International Journal of Learning & Development* dengan judul “*Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*”. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, loyalitas kerja dan kinerja dengan kepuasan kerja. lebih lanjut, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *intensi turnover*. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara niat berpindah dengan pemberdayaan karyawan dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor, Ansari and Moazzam (2017) mengenai *Governance & Management Review* dengan judul “*The Effect Of Financial Compensation And Perceived Career Progression On Employee Turnover Intentions With Self Actualization As A Mediator*”. Korelasi yang signifikan ditemukan antara kompensasi finansial dan perkembangan karir yang dipersepsikan dengan aktualisasi diri yaitu, hubungan terbalik antara aktualisasi diri karyawan, kompensasi finansial dan perkembangan karir yang dipersepsikan dengan niat berpindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ghayas and Siddiqui (2017) mengenai *South Asian Journal of Management Sciences* dengan judul “*Impact Of Job Satisfaction On Turnover Intention In The Pharmaceutical Industry Of Karachi*”. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, sikap rekan kerja, kepuasan kerja, dukungan

atasan, peluang promosi dan komunikasi memiliki dampak signifikan tetapi negatif pada niat *turnover intention* di industri Farmasi yang terletak di wilayah Karachi, Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh Govand Anwar and Inji Shukur (2018) mengenai *International Journal of Social Sciences & Educational Studies* dengan judul “*Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case Study of Private Hospital in Erbil*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Akhirnya, atas niat pergantian personil rumah sakit swasta di Erbil, sebagian besar dari mereka akan berhenti jika mereka memiliki peluang yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa *turnover intention* menjadi masalah utama dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini, terdapat dua dari sepuluh hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan dengan adanya sistem kompensasi yang baik dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi. Namun, adapun delapan dari sepuluh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Dengan adanya perbedaan tersebut, memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut.

PT Pertamina Retail merupakan tempat dalam penelitian ini dan karyawannya sebagai objek penelitian. PT Pertamina Retail merupakan salah satu anak perusahaan yang dimiliki PT Pertamina (Persero). Penting bagi PT Pertamina

Retail menjaga tingginya tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover intention*). Karena sumber daya yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan menjaga kepuasan kerja karyawan tersebut.

Adapun data-data yang mendukung adanya *turnover intention* karyawan di PT Pertamina Retail, sebagai berikut:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan PT Pertamina Retail

No	Nopek	Nama Pekerja	From	Reason For Action
1	*****	Andhika Aryamurti	2/1/2018	Kerjaan Baru
2	*****	Dwi Rahmawati	23/1/2018	Kerjaan Baru
3	*****	Gina Salsabila	29/1/2019	Kerjaan Baru
4	*****	Tika Ajeng Nurul Fitri	15/2/2019	Mutasi
5	*****	Mawardi Kartasasmita	14/3/2019	Kerjaan Baru
6	*****	Titrit Sarwono	11/3/2019	Mutasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Berdasarkan data tersebut, dalam kurun waktu singkat terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri dengan beragam alasan. Hal tersebut tentu saja dapat menyulitkan perusahaan untuk mencari pekerja baru yang profesional serta dapat menghambat kegiatan operasional.

Dengan meningkatnya *turnover intention* akan berdampak negatif bagi moral karyawan yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar maka semakin membuat karyawan yang tersisa resah, tidak

bersemangat dan mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana.

Berdasarkan uraian diatas, harapan dalam penelitian ini adalah dapat menjaga tingkat tingginya *turnover intention* karyawan serta memberikan kompensasi yang sesuai dan menjamin kepuasan kerja sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan efektif. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensai dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Direktorat Keuangan Karyawan PT Pertamina Retail”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover Intention* karyawan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat tingkat *turnover intention* karyawan di PT Pertamina Retail
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT Pertamina Retail
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Pertamina Retail

1.2.2 Pembatasan masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini antara lain variabel

bebas (dependen / endogen) kompensasi dan kepuasan kerja. Serta variabel terikat (independen / eksogen) *turnover intention* dan unit analisisnya adalah karyawan PT Pertamina Retail.

1.2.3 Perumusan masalah

Pada prinsipnya dalam mengelola permasalahan di dalam perusahaan harus secara efisien dan efektif. Melihat masalah ini, penulis akan mengungkapkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Pertamina Retail?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Pertamina Retail?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Pertamina Retail?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini perlu ditetapkan agar nantinya pelaksanaan penelitian dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang dimaksud sebelumnya. Uraian tujuan penelitian digambarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* PT Pertamina Retail.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Pertamina Retail.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Pertamina Retail.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah tertulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan PT Pertamina Retail.
- 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan PT Pertamina Retail.
- 3) Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan tingkat *turnover intention* karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

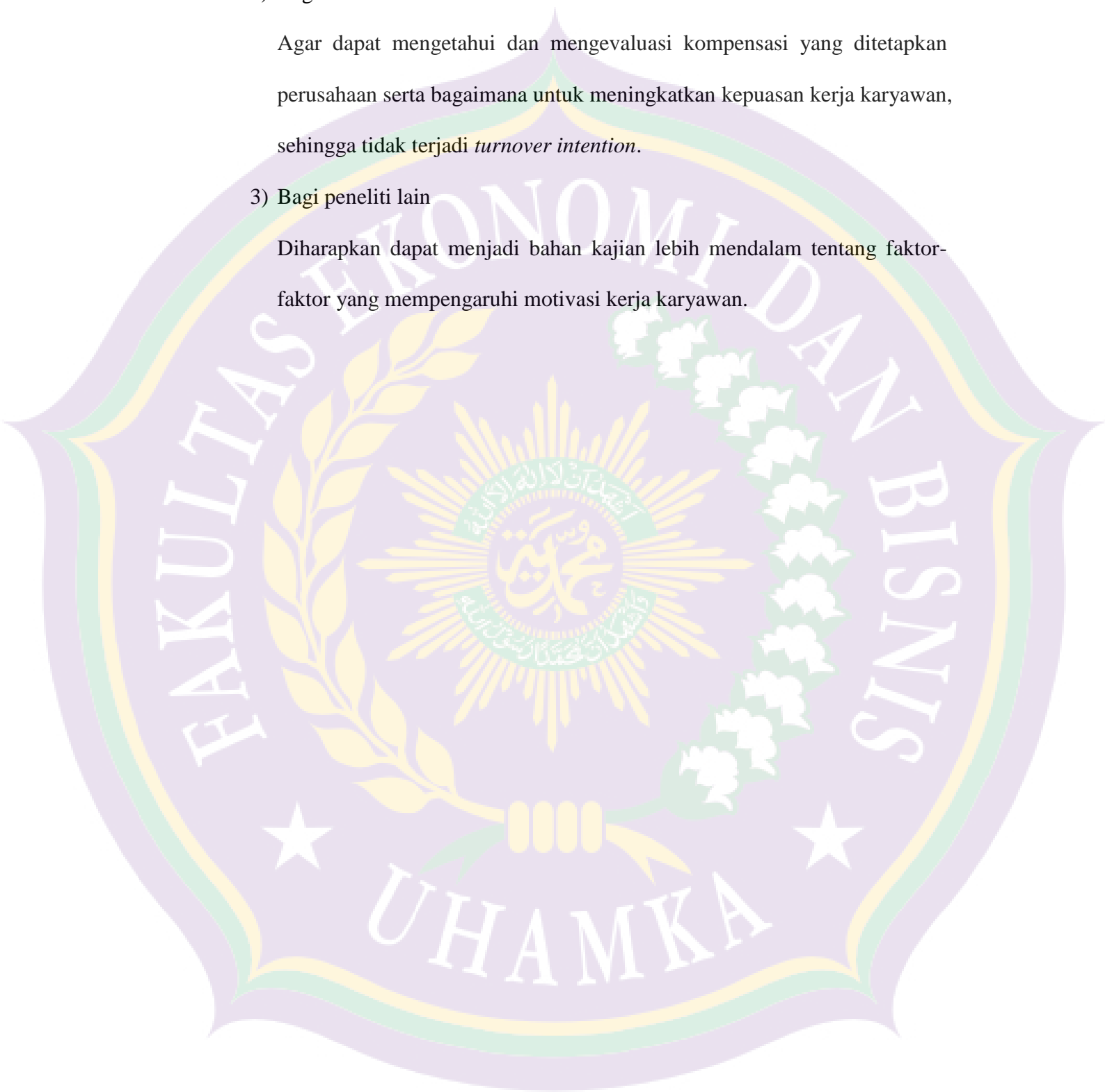
Agar dapat memperluas dan mendalami bidang sumber daya manusia khususnya dan juga manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah bahkan dapat mencari solusi / memecahkan permasalahan tersebut.

2) Bagi Perusahaan

Agar dapat mengetahui dan mengevaluasi kompensasi yang ditetapkan perusahaan serta bagaimana untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak terjadi *turnover intention*.

3) Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alamdard Hussain Khan and Muhammad Aleem (2018). *“Impact Of Job Satisfaction On Employee Turnover-An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan”*. *Global Journal of Human Resource Management*, Vol.3, No.3
- As’ad, Moh, 2015. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Bluedorn, Carol, 2001. *The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No.4: 234-245
- Erwin Paulus dan Hery Winoto TJ. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Multi Abadi Sejahtera)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*. Volume 1, Nomor 3
- Fadhila, Arin dan Andayani, Eva. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia*. *Jurnal Ecopsy*, Volume 3, Nomor 2.
- Frederiksen, Anders. (2018). *Department of Business Development and Technology, Aarhus University, Birk Centerpark 15, 7400 Herning, Denmark. Job satisfaction and employee turnover: A firm-level perspective*.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2015). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govand Anwar and Inji Shukur (2018). *Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case Study of Private Hospital in Erbil*. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. Vol.2, No.1.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Istijanto, Oie. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J, Arabian Bus. (2018). *Manag Review ISSN: 2223-5833 AJBMR an open access journal Volume 6 • Issue 1 • 1000169 The Influences of Employee Job Satisfaction an Organizational Commitment on Turnover Intention*.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. (2016). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi 4*. Jakarta: PT Erlangga.
- Lee, Huang, dan Zhao (2015). *A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees*. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866- 875.
- Lia Witasari. (2015). *Analisis Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*
- Maksum, Ali, (2015). *Metodologi Penelitian dalam Olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- Marwansyah . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua* . Bandung: ALFABETA,CV.
- Masooma javed, Rifat Balouch and Fatima Hassan (2018). *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No.2.
- Mr. Saad Ghafoor1, Dr. Nighat Ansari and Dr. Amani Moazzam (2017). *The Effect Of Financial Compensation And Perceived Career Progression On Employee Turnover Intentions With Self Actualization As A Mediator*. *Governance & Management Review*. Vol 2, No.1.
- Muhammad Muzammil Ghayas and Siraj Jamal Siddiqui (2017). *Impact Of Job Satisfaction On Turnover Inntention In The Pharmaceutical Industry Of Karachi*. *South Asian Journal of Management Sciences*. Vol. 6, No. 2.

- Pawesti, Ristia dan Wikansari, Rinandita. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover karyawan di Indonesia*. Jurnal Ecopsy, Volume 3, Nomor 2.
- Paulus, Erwin dan Winoto, Heri, TJ. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Multi Abadi Sejahtera)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 15, No. 2.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ristia Pawesti dan Rinandita Wikansari .(2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover karyawan di indonesia*. Jurnal Ecopsy, Volume 3, Nomor 2.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2016). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Rohani Salleh, Mishaliny Sivadahasan Nair dan Haryanni Harun. (2018). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. Vol 3, No 4.
- Royan Zakaria dan Ishtofaina Astuty. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT Primissima)*. Vol 8, No 1.
- Salleh, Rohani, Sivadahasan, Mishaliny Nair dan Haryanni Harun. (2018). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia* World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering. Vol 6, No 12.
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Septiawan dkk. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Pers.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (x2018). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta : CAPS.

- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tetty. (2018). *Beberapa Penyebab "Turn Over" Karyawan Tinggi* (online), (<http://www.medanbisnisdaily.com>, diakses tanggal 09 November 2018).
- Timmy Emelia Sitania, Tetra Hidayati and Saida Zainurossalamia Z A (2018). *The Effect of Equity Compensation on Turnover Intention by Work Dedication and Work Absorption as an Intervening Variable (Study on Honorary Nurse at IA Moeis Hospital Samarinda)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha. Vol 5, No 2.
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani, Nur Endah Sumiwi, 2009. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja*, Jurnal Akuntansi & Keuangan Indonesia, Vol. 6, No. 1, Juni 2009, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Varshney, Deepanjana. (2017). *Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study*. American International Journal of Contemporary Research. Vol. 4, Num. 10. pp 87 -96
- Wibowo . (2015) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* . Jakarta : Rajawali Pers.
- William H. Mobley. (2016) *Journal of Applied Psychology* 1977, Vol. 62, No. 2, 237-240
- Zain-Ul-Aabdeen, Mula Nazar Khan, Muhammad Tahir, Muhammad Salman, Hafiz Gohar Mehmood Khan and Kashif Ali (2018). *Employee Satisfaction and Its Impact on Job Turnover*. International Journal of Economics and Business Administration. Vol3,2.