

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION
MELALUI KEPUASAN KERJA PT ATLANTIC OCEAN PAINT SURABAYA**

Felinda tri suciati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : felindatri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang adanya permasalahan yang terjadi di PT Atlantic Ocean Paint (AOP) Surabaya dalam penelitian ini ada 3 variabel yaitu kompensasi finansial, terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja di PT Atlantic Ocean Paint. Sampel yang digunakan ialah karyawan PT Atlantic Ocean Paint Surabaya dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 49 responden, adapun metode yang akan digunakan untuk melakukan sampel ini yaitu dengan menggunakan sampel sensus, dengan pengelolaan data menggunakan program SPSS. Hasil yang ada pada pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan dan negative terhadap *Turnover Intention*, Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Atlantic Ocean Paint. Hal ini ditunjukkan dengan variabel Kompensasi finansial (X) memiliki nilai t hitung (6,788) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, Berdasarkan dari hasil perhitungan sobel test menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Kompensasi finansial terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai z yang diperoleh sebesar $-3,083 > -1,96$.

Kata kunci: *kompensasi finansial, turnover intention dan kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang terus meningkat tidak sesuai dengan meningkatnya keadaan ekonomi. Hal ini dikarenakan adanya banyak kompetisi ketat pebisnis dengan tujuan sama, yakni mencari keuntungan pada bisnis nya masing-masing. Disamping itu pebisnis juga harus mempunyai kompetensi, oleh karena itu bagaimana cara perusahaan harus menyikapi kondisi saat ini dengan kompetisi pasar yang sangat ketat di dunia bisnis. Suatu perusahaan di katakan berhasil berkompetisi dengan perusahaan lain apabila perusahaan mampu menerapkan keefektifan manajemen dan tentunya saja karyawan dapat menjadi aset utama perusahaan sebagai faktor penunjang untuk suatu keberhasilan perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan apabila memiliki suatu struktur kepemimpinan yang kuat, dapat digunakan untuk mengatur suatu strategi dalam mencapai tujuan bersama. Karena keberhasilan perusahaan bukan hanya bergantung dari perkembangan teknologi ataupun sarana prasarana yang disediakan oleh perusahaan melainkan dapat dilihat dari segi *Turnover intention* karyawan. Setiap perusahaan akan selalu memenuhi kebutuhan karwayannya guna menekan *Turnover intention*, selalu memberikan motivasi kepada bawahan, selalu mengaggap karyawan sebagai asset perusahaan, memberikan hak karyawan berupa bonus apabila mencapai target dan memberikan hak tunjangannya ketika hari raya, hal tersebut adalah suatu perhatian kecil untuk karwayan yang dimana tanpa kita sadari dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1

Karakteristik Responden

Tabel Karakteristik responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	18,4
2	Perempuan	40	81,6
	Total	49	100,0

Sumber : Data Primer (diolah) 2022

Mengacu tabel 4.1 diperlihatkan bahwasanya 81,6 % karyawan PT. Atlantic Ocean Paint adalah perempuan dan sisanya sebesar 18,4% adalah karyawan lelaki.

Karakteristik responden Menurut umur

Tabel Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	43	87,8
2	31-40 tahun	6	12,2
3	> 40 tahun	0	0,0
	Total	49	100,0

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Mengacu tabel 4.4 bahwasanya data responden yang telah terkumpul memperlihatkan bahwa karyawan yang usianya muda 20-30 tahun senilai 87,8% dan berusia produktif yakni 31-40 tahun senilai 12,2% (6 orang). Hal tersebut memperlihatkan bahwa rerata karyawan yang bekerja relatif muda.

Tabel Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0	0,0
2	SMA/SMK	33	67,3
4	S1	16	32,7
Total		49	100,0

Sumber. Data Primer (diolah), 2022

Mengacu tabel 4.5 diperlihatkan bahwasanya responden terbanyak yaitu pada pendidikan terakhir SMA yaitu 67,3%. Hal ini dikarenakan posisi pekerjaan di PT. Atlantic Ocean Paint lebih banyak diperuntukkan untuk lulusan SMA/SMK.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	3	6,1
2	1-3 tahun	27	55,1
3	> 3 tahun	19	38,8
Total		49	100,0

Sumber. Data Primer (diolah), 2022

Mengacu data yang didapat dalam tabel 4.6, kebanyakan karyawan mempunyai lebih dari 1-3 tahun masa kerjanya sebesar 55,1% sebanyak 27 orang dan diatas 3 tahun senilai 38,8% atau sejumlah 19 orang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa cocok dan nyaman bekerja di PT. Atlantic Ocean Paint.

Dilakukannya analisis deskriptif dapat melalui mendeskripsikan frekuensi jawaban responden atas item pernyataan dari setiap konstruk, dengan digunakannya skala ukuran 1 (satu) hingga 5 (lima) serta rangenya diantara skor = 0,8.

Tabel

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kompensasi finansial.

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	(mean)
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
X1	0	0,0	17	34,7	10	20,4	17	34,7	5	10,2	49	3,20
X2	0	0,0	16	32,7	13	26,5	14	28,6	6	12,2	49	3,20
X3	1	2,0	14	28,6	13	26,5	16	32,7	5	10,2	49	3,20
X4	0	0,0	10	20,4	18	36,7	17	34,7	4	8,2	49	3,31
Rata-rata												3,23

Sumber : data primer diolah, 2022

Merujuk pada tabel 4.7, tampak bahwasanya rata-rata yang didapatkan dari konstruk Kompensasi finansial sebesar 3,23 dari hasil tersebut, variabel Kompensasi finansial masuk dalam kategori “cukup”. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi finansial seperti gaji pokok, tunjangan yang didapatkan selama bekerja sudah dianggap cukup oleh responden.

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kepuasan kerja (Z)

Tabel ini merupakan memperlihatkan hasil rekapitulasi jawaban responden dari tiap item pernyataan variabel Kepuasan kerja.

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variable Kepuasan kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	(mean)
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
Z1	0	0,0	19	38,8	14	28,6	14	28,6	2	4,1	49	2,98
Z2	1	2,0	19	38,8	14	28,6	13	26,5	2	4,1	49	2,92
Z3	1	2,0	14	28,6	20	40,8	9	18,4	5	10,2	49	3,06
Z4	1	2,0	14	28,6	18	36,7	12	24,5	4	8,2	49	3,08
Z5	1	2,0	14	28,6	15	30,6	16	32,7	3	6,1	49	3,12
Z6	1	2,0	20	40,8	13	26,5	13	26,5	2	4,1	49	2,90
Z7	0	0,0	18	36,7	12	24,5	13	26,5	6	12,2	49	3,14
Z8	1	2,0	14	28,6	17	34,7	12	24,5	5	10,2	49	3,12
Z9	1	2,0	14	28,6	17	34,7	13	26,5	4	8,2	49	3,10
Z10	0	0,0	9	18,4	24	49,0	12	24,5	4	8,2	49	3,22
Rata-rata												3,07

Sumber : data primer diolah, 2022

Mengacu tabel 4.9 tampak bahwasanya rerata yang didapatkan senilai 3,07 atau berpredikat “cukup”. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya Kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan cukup sehingga masih perlu untuk ditingkatkan. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Turnover intention* (Y)

Tabel dibawah memperlihatkan hasil rekapitulasi jawaban responden dari setiap item pernyataan variabel *Turnover intention*.

Tabel Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Turnover intention*

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	(mean)
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%		
Y1	7	14,3	30	61,2	8	16,3	4	8,2	0	0,0	49	2,18
Y2	10	20,4	21	42,9	12	24,5	6	12,2	0	0,0	49	2,29
Y3	5	10,2	31	63,3	8	16,3	4	8,2	1	2,0	49	2,29
Y4	9	18,4	27	55,1	11	22,4	2	4,1	0	0,0	49	2,12
Y5	9	18,4	30	61,2	8	16,3	2	4,1	0	0,0	49	2,06
Y6	7	14,3	25	51,0	16	32,7	1	2,0	0	0,0	49	2,22
Y7	5	10,2	27	55,1	16	32,7	1	2,0	0	0,0	49	2,27
Y8	11	22,4	21	42,9	9	18,4	8	16,3	0	0,0	49	2,29
Y9	6	12,2	29	59,2	10	20,4	4	8,2	0	0,0	49	2,24
Y10	8	16,3	30	61,2	8	16,3	1	2,0	2	4,1	49	2,16
Rata-rata												2,21

Sumber : data primer diolah, 2022

Mengacu tabel tersebut, tampak bahwasanya rerata yang didapatkan senilai 2,21 atau berpredikat “rendah”. Hasil ini memperlihatkan bahwa rendahnya keinginan pegawai untuk pindah pekerjaan ke perusahaan lainnya.

Hasil analisis

Uji Instrumen

Uji validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	r Tabel	
X1 Kompensasi finansial	X1	0,784	0,361	Valid
	X2	0,878	0,361	Valid
	X3	0,818	0,361	Valid
	X4	0,766	0,361	Valid
Z2 Kepuasan Kerja	Z1	0,672	0,361	Valid
	Z2	0,752	0,361	Valid
	Z3	0,715	0,361	Valid
	Z4	0,780	0,361	Valid
	Z5	0,820	0,361	Valid
	Z6	0,723	0,361	Valid
	Z7	0,863	0,361	Valid
	Z8	0,830	0,361	Valid
	Z9	0,842	0,361	Valid
	Z10	0,689	0,361	Valid
Y	Y1	0,766	0,361	Valid

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	r Tabel	
<i>Turnover Intention</i>	Y2	0,690	0,361	Valid
	Y3	0,794	0,361	Valid
	Y4	0,728	0,361	Valid
	Y5	0,743	0,361	Valid
	Y6	0,458	0,361	Valid
	Y7	0,646	0,361	Valid
	Y8	0,785	0,361	Valid
	Y9	0,735	0,361	Valid
	Y10	0,876	0,361	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

Uji Reliabilitas

Dinyatakan reliabel sebuah variabel bila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka diungkapkan bahwasanya instrumen yang dipakai reliabel. Proses ujinya dilaksanakan sebelum dilakukannya penelitian sesungguhnya, butir pertanyaan yang tidak reliabel dan valid tidak dipakai pada kajian sesungguhnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

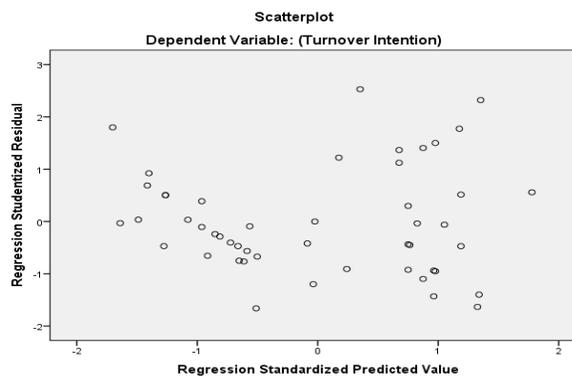
Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Kompensasi finansial (X)</i>	0,505	1,980	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Kepuasan kerja (Z)</i>	0,505	1,980	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer 2022

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwasanya ada kelayakan model regresi penelitian ini dikarenakan harus dipenuhinya syarat untuk tidak muncul multikolinieritas yaitu $> 0,10$ nilai *tolerance* ataupun sama dengan <10 nilai VIF.

Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.4 ditunjukkan bahwasanya titik menyebarkan secara random serta tidak terbentuk sebuah pola tertentu, menyebar baik di atas dan bawah angka 0 sumbu Y. Maka didapatkan simpulan bahwasanya model regresi ini dianggap tidak muncul Heteroskedastisitas, dan ada kelayakan sebagai model regresi.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Persamaan sub struktural1

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.495} = 0.869$$

$$Z = \beta X1 + e1$$

$$Z = 0,704X1 + 0.869$$

Dari persamaan regresinya dapat diinterpretasi yakni:

Koefisien regresi variabel Kompensasi finansial (X) dengan nilai positif, berarti Kompensasi finansial mempengaruhi positif Kepuasan kerja.

Hasil persamaan regresi di atas memperlihatkan bahwasanya variabel Kompensasi finansial karyawan mempengaruhi positif Kepuasan kerja, dalam artian kian tingginya Kompensasi finansial sehingga Kepuasan kerja karyawan juga bertambah tinggi.

Persamaan sub struktur 2

$$E2 = \sqrt{1 - 0,589^2}$$

$$Y = \beta X + \beta ZX + e2$$

$$Y = -0,370X1 - 0,460V + 0,812$$

Mengacu persamaan regresinya diatas bisa diinterpretasikan yakni :

Koefisien regresinya variabel Kompensasi finansial (X) dengan nilai negatif, berarti Kompensasi finansial mempengaruhi negatif *Turnover intention* (Y).

Koefisien regresinya variabel Kepuasan kerja (Z) dengan nilai negatif, berarti Kepuasan kerja mempengaruhi positif *Turnover intention*.

Hasil persamaan regresi diatas mengungkapkan bahwa variabel Kompensasi finansial serta Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi negatif *Turnover intention*,

dalam artian kian tingginya Kompensasi finansial dan Kepuasan kerja pegawai maka tingkat *Turnover intention* bertambah rendah.

Hasil Uji Determinasi R²

Tabel 4.18 Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 ^a	0,589	,571	4,161	1,958

a. Predictors: (Constant), (Kepuasan kerja), (Kompensasi finansial)
 b. Dependent Variable: (Turnover Intention)

Berdasarkan hasil hitungan SPSS versi 20 yang diperlihatkan dalam tabel 5.18 diatas bahwa nilai R² senilai 0,589 berarti *Turnover intention* dari haanalisa ini sebesar 58,9% yang dipengaruhi Kompensasi finansial melalui Kepuasan kerja dengan demikian sisanya yaitu sebesar 41.1% *Turnover intention* dipengaruhi terhadap faktor lainnya yang tidak dikaji penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.19 Hasil Uji parsial (t test)

No	Variabel	Nilai t	Signifikan	Tabel t
1	Hasil Uji Parsial Kompensasi finansial (X) dan Kepuasan kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y)			
	Kompensasi finansial	-2,785	,008	1.692
	Kepuasan kerja	-3,459	,001	1.692
2	Hasil Uji Parsial Kompensasi finansial (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)			
	Kompensasi finansial	6,788	,000	1.692

Sumber : Data SPSS 2022

Mengacu tabel dari tabel 4.15 diatas bisa diinterpretasikan berikut ini:

Uji Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Kompensasi finansial (X) mempunyai nilai t hitung senilai (-2,785) dari taraf sig. (0,008) dikarenakan nilai t sig. <0,05. Sehingga diungkapkan bahwa Kompensasi finansial mempengaruhi signifikan dan negatif pada *Turnover intention* pada karyawan PT. Atlantic Ocean Paint.

Uji Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai t hitung (-3,45 9) dari taraf sig. 0,001. Maka dinyatakan bahwasanya Kepuasan kerja mempengaruhi signifikan negatif pada *Turnover intention* karyawan PT. Atlantic Ocean Paint.

Uji Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel Kompensasi finansial (X) memiliki nilai t hitung (6,788) dengan taraf sig. senilai 0,000. Maka dinyatakan bahwa Kompensasi finansial mempengaruhi secara signifikan dan positif pada Kepuasan kerja karyawan PT. Atlantic Ocean Paint.

Uji Sobel

Tabel 4.20 Analisis regresi Persamaan 1 dan 2

No	Variabel	B	SE	Signifikansi
1	Persamaan regresi 1 (X,Z-Y)			
	Kompensasi finansial	-0,669	0,240	0,008
	Kepuasan kerja (b)	-0,367	0,106	0,001
2	Persamaan regresi 2 (X-Z)			
	Kompensasi finansial (a)	1,594	0,235	0,000

Berdasarkan tabel hasil regresi ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kompensasi finansial terhadap Kepuasan kerja senilai 1.594 dimana 0.235 standart eror dan 0.000 nilai sig. kemudian untuk Kepuasan kerja pada *Turnover intention* dihasilkan nilai koefisiennya -0.367 dimana 0.106 standart error dan 0.001 nilai sig. Maka Kompensasi finansial signifikan mempengaruhi langsung Kepuasan kerja demikian juga Kepuasan kerja signifikan mempengaruhi langsung *Turnover intention*.

Pembahasan

Mengacu hasil analisis penelitian memperlihatkan bahwasanya Kompensasi finansial bisa menurunkan *Turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja selaku mediasi. Untuk pembahasan hasil penelitian terkait pengaruhnya Kompensasi finansial pada *Turnover intention* karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja akan dijelaskan dalam penjelasan dibawah ini.

Pengaruh Kompensasi finansial dengan *Turnover intention*

Mengacu hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Kompensasi finansial mempengaruhi signifikan negatif pada *Turnover intention* karyawan PT. Atlantic Ocean Paint. Hal tersebut diperlihatkan bahwa Kompensasi finansial memiliki nilai t hitung senilai (-2,785) dari taraf sig. (0,008) dikarenakan nilai t signifikan <0,05.

Pengaruh Kompensasi finansial dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Kompensasi finansial mempengaruhi positif signifikan Kepuasan kerja karyawan PT. Atlantic Ocean Paint. Hal ini ditunjukkan dengan variabel Kompensasi finansial (X) mempunyai nilai t hitung (6,788) dari taraf sig. 0,000.

Pengaruh antara Kepuasan kerja dengan *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwasanya Kepuasan kerja mempengaruhi signifikan dan negatif *Turnover intention* karyawan PT. Atlantic Ocean Paint. Hal ini ditunjukkan dengan hasil variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai t hitung (-3,459) dari taraf sig. senilai 0,001.

Pengaruh antara Kompensasi finansial terhadap *Turnover intention* Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

Dari hasil hitungan sobel test menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pengaruhnya Kompensasi finansial terhadap *Turnover intention*. Hal tersebut diperlihatkan dari nilai z yang didapat senilai -3,083 > -1,96.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Mengacu hasil pengujian dan analisa yang telah selesai dilaksanakan bisa ditarik simpulan diantaranya:

1. Kompensasi finansial memberi pengaruh secara signifikan negatif pada *Turnover intention* pada karyawan PT. Atlantic Ocean Paint.
2. Kepuasan kerja memberi pengaruh secara signifikan negatif pada *Turnover intention* karyawan PT. Atlantic Ocean Paint..
3. Kompensasi finansial memberi pengaruh secara signifikan positif pada Kepuasan kerja karyawan PT. Atlantic Ocean Paint.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruhnya Kompensasi finansial pada *Turnover intention*.

DAFTARPUSTAKA

- Adi Irawan dan Selvi Nur Hayati. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention*. Politeknik Negeri Batam.
- Aep Sy. Firdaus Aep Kusnawan. 2009. *Manajemen Pelatihan Dakwah*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Agustin, D. I. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang)*. Manajemen Bisnis, 8(2).
- Atmajawati, Yahya. 2007. *Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya*. Garuda, Refrensi Ilmiah Indonesia.

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Gelora Aksara Pratama.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, Imam. 2011. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Ba0dan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Giannakis M, Croom SR. 2004. *Toward of development of a supply chain management paradigm: A cenceptual framework*. *Journal of Supply Chain Management* 40(1): 27-37. [https:// doi.org/10.1111/j.1745-493X.2004.tb00167.x](https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2004.tb00167.x)
- Grensing-Pophal, Lin. 2006. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hurnia Imtihatut Sholihah. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi Intrinsik Pada Masa Pandemi Covid-19 Didivisi Veneer PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) kab. Jombang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Trunojoyo Madura : Bangkalan
- Kadarisman, M., 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khikmawati, Retno. 2015. “ *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.*” Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonimika Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. Mangkunegara (2007:118)
- Manullang. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penebar Swadaya
- Mas'ud, Fuad. 2004, “ *Survai Diagnosis Organisasional,*” Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurhasanah, Siti. 2017. “ *Praktikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis Aplikasi Dengan Ms Excel dan SPSS*” . Jakarta: Salemba Empat.
- Rasyid, Angga Ahmad dan Sri Indarti. 2017. “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Persada Lines Pekanbaru*” . Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. IX, No. 3.
- Rizky, Emerald. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Studi Pada PG Kebon Agung Malang)
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rofika, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan*