

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

(Studi Kasus Pada Karyawan Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali)

Ni Nyoman Ayu Trika Pustini⁽¹⁾

Putu Sri Hartati⁽²⁾

Ida Ayu Sasmita Dewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalang, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail: trikapustini01@gmail.com

ABSTRACT

Turnover intention means a person's expectation to leave his job related to dissatisfaction which results in a desire to leave his job to find another job so that employees do not have the desire to leave the company, so companies must pay attention to the factors that affect turnover intention. This research was conducted at Cening Bagus Bali Typical Souvenirs, the total sample was 42 people using a saturated sampling method technique. The tests used are test instruments, namely validity tests and reliability tests. Test the hypothesis using the path analysis test and Sobel test. The software used is SPSS for Windows. The results of the research test show that financial influence has a positive and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention, finance has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction cannot mediate a financial decrease in turnover intention.

Keywords: *turnover intention; job satisfaction; financial compensation.*

ABSTRAK

Turnover intention artinya harapan seorang buat keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang mengakibatkan keinginan buat meninggalkan pekerjaannya buat mencari pekerjaan lain agar karyawan tidak memiliki keinginan buat meninggalkan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Cening Bagus Oleh-oleh Khas Bali, jumlah sampel sebanyak 42 orang menggunakan memakai teknik metode sampling jenuh. Uji yg dipergunakan uji instrument yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Uji hipotesis menggunakan uji analisis jalur dan uji sobel. Software yg dipergunakan merupakan SPSS for windows. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *turnover intention; kepuasan kerja; kompensasi finansial.*

Pendahuluan

Turnover yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru Kurniawan dan Putra (2019:85). Sedangkan *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya setelah karyawan tersebut diterima di perusahaan tersebut. Ini harus menjadi pertimbangan bagi banyak karyawan yang ingin berganti pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan Sopiah & Sangadji (2018:208), *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk memindahkan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Jika hal ini terjadi, tentunya perusahaan harus segera mengambil tindakan karena hal ini akan mengganggu kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa karyawan Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali, bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan timbul karena rasa tidak puas akan upah yang diberikan tidak sebanding dengan jam kerja mereka karena sering terjadinya keterlambatan wisatawan yang berkunjung ke Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali yang menyebabkan mereka harus menunggu dan bekerja lebih lama, selain itu tugas dan tanggung jawab yang diberikan dirasa terlalu banyak dan berat karena mereka tidak hanya memiliki satu pekerjaan tetap yang harus mereka lakukan tetapi juga harus merangkap ke pekerjaan yang lainnya. Konflik internal juga menjadi salah satu alasan karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, adanya senioritas membuat karyawan merasa tertekan dan tidak betah saat bekerja.

Menurut penjelasan Tripathi dan Pandey (2017:101) *turnover intention* berdampak positif terhadap *turnover*, semakin tinggi *turnover intention* karyawan maka tingkat *turnover* karyawan semakin besar. Menurut Gillies (2017:67), tingkat perputaran karyawan dapat dikatakan normal jika berkisar 5-10% per tahun, dan tinggi jika melebihi 10% per tahun. Tingginya *turnover intention* pekerja kontrak yang menghasilkan *turnover*. Jika hal tersebut tetap terjadi maka akan berdampak tidak baik bagi perusahaan dan *turnover* ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan dan rendahnya iklim organisasi perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dimana nilai kompensasi karyawan, baik finansial maupun non finansial, dalam kaitannya dengan perusahaan atau organisasi, hadir di lingkungan kerjanya atau ditugaskan kepadanya, baik sebagai titik temu. Menurut Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2020:118), remunerasi mengacu pada semua pendapatan baik langsung maupun tidak langsung berupa uang dan barang yang diberikan suatu perusahaan jasa kepada karyawan. Kompensasi dalam bentuk uang, yaitu kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan

yang bersangkutan dalam jumlah mata uang tertentu. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh pegawai atas jasa atau hasil yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Penghargaan dapat berupa uang atau barang, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Arif dkk (2019: 100).

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Cening Bagus Oleh-oleh Khas Bali yang berlokasi di Kecamatan Sukawati, Gianyar, Bali. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah khususnya Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*, penelitian ini adalah jumlah karyawan pada Cening Bagus Oleh-oleh Khas Bali yaitu 42 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena jumlah populasi yang dipakai dibawah 100 orang, yaitu 42 orang. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mentah. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner. Selain itu, beberapa data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi dan literatur digunakan untuk mendukung atau memperkuat hasil analisis penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan uji Sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagi karyawan, kompensasi finansial adalah upah yang harus diterima karyawan sebagai imbalan atas kompensasi perusahaan atas jasa yang diberikan. Menurut Saputra (2018:3) kompensasi merupakan kewajiban yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya. Dari hasil penelitian yang diperoleh, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui kompensasi finansial Hal ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi finansial yang memadai dan adil, terkait dengan prinsip kompensasi dan dengan mengikuti standar yang ditetapkan oleh pemerintah atau memenuhi standar perusahaan lain, sehingga diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi finansial artinya bentuk kompensasi yg diterima sang pekerja berasal perusahaan dalam bentuk uang maupun jasa atas sumbangan energi baik fisik atau wangsit pada

perusahaan. sebagai akibatnya semakin besar kompensasi finansial yg diterima oleh pe kerja, akan menyebabkan sifat loyal pada perusahaan, sehingga turnover intention bisa diperkecil Permana (2015:65). Royan Zakaria dan Isthofaina Astuty (2017:114) yg menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif serta signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang mendukung kompensasi terhadap turnover *intention* karyawan dikemukakan oleh Rataba Rana serta Muhammad Shaukat Malik (2018:201), akibat penelitiannya menyatakan adanya imbas kompensasi terhadap *turnover intention* sesuai di atas, maka bisa hipotesis di penelitian ini merupakan:

H2: Diduga Pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan ukuran untuk menentukan akan meninggalkan atau tetap tinggal di organisasi atau perusahaan tersebut. Pendapat Hasibuan (2017:125) kepuasan kerja dideskripsikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut penelitian Susanti (2018:200) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan niat berpindah karyawan. tidak sama dengan penelitian di atas asalkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, namun berdasarkan Setiyanto & Hidayat (2017:32), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap harapan keluar dari perusahaan, menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi minat individu untuk keluar dari perusahaan saat ini, serta penelitiannya menunjukkan bahwa sekalipun seseorang tidak puas dengan pekerjaannya pekerjaan, karyawan tersebut tetap memutuskan untuk bertahan karena sulitnya mencari pekerjaan, maka faktor kepuasan tidak lagi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

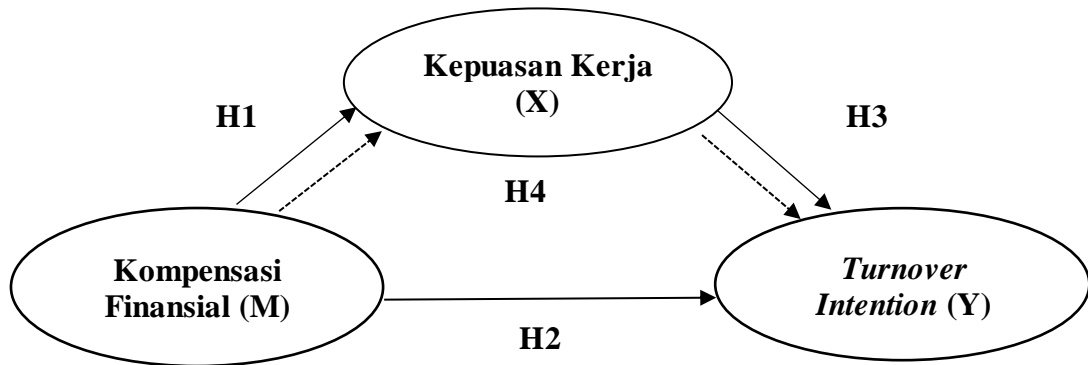
H3: Diduga Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Cening Bagus Oleh-oleh Khas Bali.

Menurut penelitian Agustin (2018:205), kepuasan kerja dapat dilihat sebagai mediasi parsial antara variabel kompensasi finansial langsung dan variabel *turnover intention*, yaitu semakin baik imbalan finansial pribadi dan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat untuk berhenti. Sementara itu, Yudhistira & Pradana (2016:110) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak

dapat memediasi hubungan pengaruh antara kompensasi dan *turnover intention*. Hal ini dikarenakan kompensasi mempengaruhi *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka hipotesis artinya sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber: Penelitian Terdahulu

Keterangan:

- > = Pengaruh Langsung
- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

Hasil Tehnik Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur Sub-struktural 1

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan adalah kompensasi finansial (M) Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (X). Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil yang tersaji pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 1

Hasil Analisis Jalur Sub-struktural 1

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.273	4.882		8.864	.000
	Kompensasi Finansial	.204	.088	.345	2.326	.25

Sumber : data diolah (2023)

Untuk nilai *Standardized Coefficients Beta* pada analisis regresi ini sebanyak 0,304, nilai *Standardized Coefficients Beta* ini ialah nilai path atau jalur. Sedangkan nilai regresi (β) variabel kepuasan kerja sebanyak 0,204 serta nilai t-test sebanyak 2,326 dengan nilai

signifikansi 0,25. Nilai Koefisien regresi (β) dan t-test tadi memakai tingkat signifikansi (α) sebanyak 0,05 maka berasal itu dapat disimpulkan bahwa yang akan terjadi uji hipotesis pertama memberikan bahwa hubungan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama di penelitian ini bisa diterima.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yg diajukan ialah dampak Kompensasi Finansial (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yg sudah dilakukan maka mendapatkan hasil yg disajikan pada tabel 4.8 pada bawah ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Sub-struktural 1

		Coefficients			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	19.577	6.500		3.012 .004
	Kompensasi Finansial	.236	.117	.304	2.018 .050

Sumber : data diolah (2023)

Untuk nilai *Standardized Coefficients Beta* pada analisis regresi ini sebesar 0,304, nilai *Standardized Coefficients Beta* ini adalah nilai *path* atau jalur. Sedangkan nilai regresi (β) variabel kepuasan kerja sebesar 0,236 serta nilai t-test sebanyak 2,018 menggunakan nilai signifikansi 0,50. Nilai Koefisien regresi (β) serta t-test tersebut menggunakan tingkat

signifikansi (α) sebanyak 0,05 maka asal itu dapat disimpulkan bahwa yang akan terjadi uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi finansial menggunakan *turnover intention* adalah berpengaruh positif serta signifikan. Menggunakan demikian bisa dikatakan bahwa hipotesis pertama di penelitian ini bisa diterima.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yg diajukan ialah dampak Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y). sesuai hasil pengujian analisis regresi yang sudah dilakukan maka mendapatkan akibat yang disajikan pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 3

Hasil Analisis Jalur Sub-struktural 1

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.121	6.706		5.983	.000
	Kepuasan Kerja	.240	.204	.183	1.177	.46

Sumber : data diolah (2023)

Untuk nilai *Standardized Coefficients Beta* di analisis regresi ini sebanyak 0,183, nilai *Standardized Coefficients Beta* ini adalah nilai *path* atau jalur. Sedangkan nilai regresi (β) variabel kepuasan kerja sebanyak 0,240 serta nilai t-test sebesar 1,177 dengan nilai signifikansi 0,46. Nilai Koefisien regresi (β) serta t-test tersebut memakai taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 maka dari itu bisa disimpulkan bahwa yang akan terjadi uji hipotesis ketiga membagikan bahwa hubungan antara kepuasan kerja menggunakan *turnover intention* adalah berpengaruh positif serta signifikan. Menggunakan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga di penelitian ini tidak dapat diterima.

Analisis Jalur Sub-struktural 2

Hipotesis keempat yang diajukan adalah kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kompensasi finansial (Z). Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil yang tersaji pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4

Hasil Analisis Jalur Sub-struktural 2

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.555	5.456		8.167	.000
	Kepuasan Kerja	-.189	.093	-.319	-2.031	.49
	Kompensasi Finansial	-.065	.120	-.086	-.547	.06

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan akibat hasil, pengujian H_4 yg tersaji pada tabel 4.13 Menyatakan bahwa nilai b (estimate) kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebanyak -0,189 menggunakan signifikansi 0,49. Untuk nilai *Standardized Coefficients Beta* adalah nilai *path* atau jalur.

Sedangkan nilai t-test sebesar -2,031 dengan nilai signifikansi 0,49. Nilai koefisien regresi (β) dan t test tersebut memakai tingkat signifikansi sebanyak 0,05, sebagai akibatnya menggunakan demikian dapat disimpulkan bahwa akibat ini membagikan hubungan antara kepuasan kerja menggunakan *turnover intention* artinya berpengaruh negatif dan signifikan. Sedangkan nilai b (estimate) terhadap kompensasi finansial terhadap *turnover intention* sebanyak -0,065 menggunakan signifikansi 0,06. Nilai *Standardized Coefficients Beta* adalah nilai path atau jalur. Sedangkan nilai t-test sebanyak -0,547 dengan nilai signifikansi 0,06. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tadi memakai tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga menggunakan demikian dapat disimpulkan bahwa yang akan terjadi ini membagikan hubungan antara *turnover intention* dengan kompensasi finansial yaitu berpengaruh negatif serta signifikan. dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini ditolak.

Analisis Koefisien Jalur

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (*direct effect*)

(1) Pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap kompensasi finansial (M):

$$X \rightarrow M = 0,304$$

(2) Pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y):

$$X \rightarrow Y = 0,345$$

(3) Pengaruh variabel kompensasi finansial (M) terhadap *turnover intention* (Y):

(4)

$$M \rightarrow Y = 0,183$$

b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kompensasi finansial (M) sebagai variabel perantara :

$$X \rightarrow Y \rightarrow M = (0,345 \times 0,183) = 0,063$$

c) Pengaruh total (*total effect*)

a) Total pengaruh variabel X terhadap Y melalui M yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,304 + 0,063$$

$$Y = 0,367$$

Uji Sobel

Untuk mengetahui dampak mediasi berasal kepuasan kerja, maka uji yg digunakan merupakan uji sobel. Kriteria penggunaan uji sobel adalah dengan membandingkan nilai t

hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan ada pengaruh mediasi. Hipotesis yang diujikan merupakan:

Ho : Kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi finansial terhadap *turnover intention*

H1 : Kepuasan kerja bisa memediasi kompensasi finansial terhadap *turnover intention*

Perhitungan pengaruh mediasi bisa dilakukan menggunakan menggunakan uji Sobel dengan memakai koefisien asal persamaan regresi yang terdapat di tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Regresi Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Model	Coefficients		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	43.273	4.882		8.864	.000
Kepuasan Kerja	.204	.088	.345	2.326	.25

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 6 Hasil Regresi Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui

Kompensasi Finansial

Model	Coefficients		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	44.555	5.456		8.167	.000
Kepuasan Kerja	.189	.093	.319	2.031	.049
Kompensasi Finansial	.065	.120	.086	.547	.06

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,065)^2(0,120)^2 + (0,319)^2(0,093)^2 + (0,120)^2(0,093)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,000060 + 0,00088 + 0,00012}$$

$$Sab = 0,032$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi adalah dengan rumus:

$$Z = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,086)(0,065)}{0,032} = \frac{0,0056}{0,032} = 0,175$$

Dari perhitungan tadi didapat nilai t hitung merupakan 0,175, yg mana nilai tersebut lebih mungil dari pada nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,68. Maka bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat dampak mediasi asal kepuasan kerja terhadap kompensasi

finansial dengan *turnover intention*.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali, Sukawati, Gianyar, dengan meningkatnya kompensasi finansial membuat semakin meningkatnya *turnover intention* pada karyawan Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali, Sukawati, Gianyar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, yang berarti meningkatnya kepuasan kerja dirasakan karyawan akan semakin berpengaruh juga terhadap *Turnover Intention* karyawan Cening Bagus Oleh- Oleh Khas Bali, Sukawati, Gianyar.
3. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali, Sukawati, Gianyar, dengan meningkatnya kompensasi membuat semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan Cening Bagus Oleh-Oleh Khas Bali, Sukawati, Gianyar.
4. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan kompensasi finansial dengan *Turnover Intention*. Temuan ini semakin memperkuat teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi atau rendah tidak berpengaruh sama sekali terhadap kompensasi finansial dengan *Turnover Intention*, kepuasan kerja yang dirasakan menciptakan kepercayaan dan mendorong terbentuknya komitmen dalam diri karyawan untuk bekerja di dengan *Turnover Intention*. Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan kompensasi finansial dengan *Turnover Intention*.

Daftar Pustaka

- (Devi & Sudibia, 2015) Agustinus, DI (2018). Pengaruh *Direct Financial Compensation* Terhadap *Sales Intent* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (En Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Butiko*, 8 (2), 75-83.
- Alle, Agatha Cinderella Ic. Pengaruh Perilaku Kewargaan Organsas, Ffikasi Din Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yayasan Pusat Pengembangan Anak
- Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022
- Amri, S. (2021). *Doi <https://doi.org/10.30812/Target.V3i2.1233> Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap TurnoverIntention Karyawan Pada Pt. Quri Villas Doi <https://doi.org/10.30812/Target.V3i2.1233>. 3(2), 119–130.*
- Arestia, Nova "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gerbang Duabelas *The Effect Of Organizational Commitment On Employee Performance At Pt*

Garbang Duabelas. Sumber 32.3 (2022) 08

- Arianto, Dwi Agung Nugroho, And Eliyana Wahyuningsih. "Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Niat Keluar Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 6.1 (2022): 1-26
- Bawana, Jasmine Adinda, And Agung Wahyu Handaru "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt X Jakarta *Jurnal Risus, Manajemen, Dan Keuangan Bmk* 23 (2021) 732-743
- Dari, Wulan, Rizki Hamdani, And Arif Pratama Marpaung "Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Sebuah Studi Kasus." *Prosiding Seminar Nasional Vol 1 No. 1. 2021.*
- Devi, N., & Sudibia, G. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 248429
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58-72.
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar.
- Efendi, Idris, And Gregorius Widiyanto "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagianproduksi Pada Pt. Baru Baru Sepatu Prosiding Ekonomi Dan Besnis 2.1 (2022) 425-436
- Fradifta, Nadia Aini, And Dewi Yulianti Indah Pengarah Kompensas Dan Job Embeddedness Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Primkoppol Mapolda Jabar) Diss. Universitas Pasundan Bandung, 2022
- Julian, Riesti Stres Kerja Dipengaruhi Oleh Kecerdasan Emosional Beban Kerja Dan Komunikasi Diss Universitas Komputer Indonesia, 2021
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Kontrak Pt.Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–185.
- Koriah, Koriah. Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Finansial, Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Fraud (Studh Pada Pdam Tirta Mangkaluku Kota Diss Universitas Muhammadiyah Palopo, 2022
- Mahadewi, Made Chintya, And Agoes Ganesha Rahyuda."Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*." *Buletin Studi Ekonomi* 25.2 (2020).
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Nurpratama, Meddy, And Agus Yudianto "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu." *Jurnal Investasi* 8.1 (2022) 36-46.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Rita Andini. (2006). *Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. 1–112.
- Saputa Wahyu, D. (2019). *Pengaruh Konpensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Trunover Intention*. 13(1), 53–78.
- Septiawan, Ganjar Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rsud Cikalongwelan. Diss.

Perpustakaan Pascasarjana, 2022

- Valentina, Fetasya Ayu "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tk Di Provinsi Yogyakarta Researchgate Net, Nd
- Widhayani, Lulut, Erwin Syahputra, And Anita Sumelvia Dewi. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri." *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa* 4.3 (2022): 19-3
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23