

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN  
UNTUK PINDAH DARI PERUSAHAAN (Studi Kasus pada Dealer di  
Bandarlampung)**

**Tika Zelin Fitriyana<sup>1</sup>, Fajar Gustiawaty Dewi<sup>2</sup>, Pigo Nauli<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

---

**Informasi Naskah**

---

**Update Naskah:**

Dikumpulkan: 27 Mei 2021

Diterima: 27 Juni 2021

Terbit/Dicetak: 30 Juli 2021

---

---

**Keywords:**

Compensation, Job Satisfaction,  
Turnover intention.

---

***Abstract***

*Turnover can also be defined as the movement of workers out of the organization. Turnover refers to the final reality faced by an organization in the form of the number of employees who leave the organization in a certain period, while the desire of employees to move (turnover intentions) refers to the results of individual evaluations regarding the continuation of relationships with the organization that have not been manifested in definite actions to leave the organization. This study aims to determine the effect of Financial Compensation on Turnover Intention, Knowing the effect of Non-Financial Compensation on Turnover Intention and knowing the effect of Job Satisfaction on Turnover Intention. In this study, sample selection was carried out using purposive sampling method. The purposive sampling method is a sampling technique with certain considerations. The sample in the study was selected using purposive sampling and obtained 65 samples. Based on the research results, financial compensation has no significant positive effect on the dependent variable, namely Turnover intention (Y), non-financial compensation has no effect on the dependent variable, namely Turnover intention (Y) and Job Satisfaction has no effect on the dependent variable, namely Turnover intention*

---

\* Corresponding Author.

Tika Zelin Fitriyana, e-mail : tikazelin@gmail.com

## A. PENDAHULUAN

*Turnover* dapat diartikan juga sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel penelitian di perusahaan dagang, jasa *service* dan perawatan atau yang biasa dikenal masyarakat sebagai *dealer*. *Dealer* yang utama secara eksklusif melayani masyarakat atau konsumen akhir. Tanggung jawab menjual produk jatuh pada *dealer* karena mereka berhadapan langsung dengan konsumen dan juga *dealer* mendapat keuntungan penjualan dari konsumen. Hal ini karena karyawan yang bekerja di *dealer* memiliki target disetiap bulannya. Bisa disebabkan karena, jika karyawan tersebut tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan, maka konsekuensinya karyawan akan mendapat potongan kompensasi.

Untuk mengetahui karyawan yang masuk atau baru bekerja di Daihatsu Tanjung Karang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Data Karyawan yang Masuk atau Baru Bekerja Di Daihatsu Tanjung Karang 2017-2019.**

No.	Bulan/Tahun	Jumlah karyawan	In	Out	Persentase
1.	Agustus 2017	200	1	1	0,5%
2.	September 2017	199	2	3	1,5%
3.	Oktober 2017	202	5	2	0,99%
4.	November 2017	205	0	2	0,98%
5.	Desember 2017	203	3	4	1,97%
6.	Januari 2018	202	0	0	0
7.	Maret 2018	202	2	2	0,99%
8.	Mei 2018	200	2	4	2%
9.	July 2018	198	4	0	0
10.	September 2018	202	0	2	0,99%
11.	November 2018	200	1	1	0,5%
12.	Desember 2018	200	0	0	0
13.	Januari 2019	203	3	0	0
14.	Febuari 2019	203	0	0	0
15.	Maret 2019	201	1	3	1,49%
16.	April 2019	202	1	0	0
17.	Mei 2019	203	2	1	0,49%

Data diatas memuat tingkat *turnover* dari Daihatsu Tanjung Karang Berdasarkan tabel diatas, sejak Agustus 2017 sampai Agustus 2019 tingkat *turnover intention* karyawan berkisar dari 0-2%. Tingkat *turnover* ini cenderung rendah, jika dilihat dari jumlah karyawan. artinya, masih banyak karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga mereka memutuskan tidak mengundurkan diri dari hal tersebut rnenunjukkan bahwa perusahaan mampu memberikan apa yang diharapkan karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui apakah hubungan kompensasi yang diberikan oleh *dealer* yang berada di Bandarlampung dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan disana sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah dari Perusahaan”**

## **B. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Laporan Keuangan**

Laporan keuangan merupakan hasil kegiatan pencatatan seluruh transaksi keuangan yang terjadi di suatu perusahaan. Laporan keuangan memuat transaksi – transaksi yang terjadi pada suatu perusahaan baik secara operasional maupun non operasional. Laporan keuangan berisi hasil akhir dari suatu proses pencatatan, pengelolaan dan pemeriksaan dari transaksi keuangan pada suatu badan usaha yang dirancang untuk pembuatan keputusan baik dalam maupun luar perusahaan mengenai posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Priyanti, 2013). Laporan keuangan disusun pada periode akuntansi yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut PSAK 1 tentang Penyajian Laporan Keuangan komponen laporan keuangan secara lengkap terdiri dari laporan posisi keuangan pada akhir periode, laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain selama periode, laporan perubahan ekuitas selama periode, laporan arus kas selama periode, catatan atas laporan keuangan, dan laporan posisi keuangan pada awal periode terdekat sebelumnya. Pengguna laporan keuangan diantaranya meliputi pihak internal perusahaan, investor, kreditor, karyawan, pemerintah, dan masyarakat yang berkepentingan. Menurut (Martani, 2012) laporan keuangan memiliki beberapa tujuan diantaranya selain memberikan informasi keuangan, laporan keuangan juga bertujuan menggambarkan apa yang telah dikerjakan oleh manajemen dan pertanggungjawaban sumber daya yang dikelolanya. Selain itu laporan keuangan juga dapat memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar pemakai menyediakan pengaruh keuangan dari kejadian di masa lalu. Karakteristik yang harus dimiliki pada suatu laporan keuangan diantaranya, laporan keuangan yang baik ialah laporan keuangan yang dapat dengan mudah dipahami oleh para pemakainya. Laporan keuangan juga harus relevan, yaitu adanya kesesuaian antara keadaan yang sebenarnya pada perusahaan dan yang tertuang pada laporan. Laporan keuangan juga harus bersifat netral dengan menginformasikan laporan berdasarkan kebutuhan umum pemakainya. Karakteristik yang terakhir yaitu laporan keuangan dapat dibandingkan antar periode sehingga dapat dievaluasi oleh internal perusahaan (Mulyawan, 2015).

### **Penilaian Kinerja Keuangan**

Kinerja keuangan merupakan analisis yang digunakan untuk dapat mengetahui sejauh mana suatu perusahaan sudah melaksanakan kinerja dengan menggunakan aturan – aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. (Fahmi, 2012). Penilaian kinerja keuangan ditujukan untuk menilai keberhasilan manajemen dalam menjalankan dan mengelola suatu usaha. Kinerja keuangan menjadi penentu ukuran - ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba. Penilaian kinerja menjadi poin penting bagi perusahaan dalam proses menyusun perencanaan dan pengendalian, dengan ini perusahaan dapat memilih strategi yang dapat digunakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutomo, 2014). Penilaian kinerja dapat dilakukan dalam berbagai cara. Salah satunya adalah dengan menganalisis laporan keuangan yang tersedia. Tujuan dari adanya penilaian kinerja ini diantaranya dapat memotivasi bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu penilaian kinerja perusahaan dapat menjadi sarana untuk mengetahui tingkat likuiditas, tingkat solvabilitas, tingkat profitabilitas, dan mengetahui stabilitas usaha. Penilaian kinerja perusahaan juga bermanfaat sebagai dasar penentuan strategi perusahaan di masa mendatang dan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

### **Analisis Laporan Keuangan**

Analisis laporan keuangan adalah analisis tentang kondisi keuangan pada suatu perusahaan yang mencakup isi dalam neraca dan laba rugi. Analisis laporan keuangan menjelaskan mengenai posisi

keuangan perusahaan pada waktu tertentu maupun hasil operasionalnya pada periode sebelumnya. Tujuan dilakukannya analisis laporan keuangan adalah untuk menggali dan memperoleh informasi yang lebih luas dibandingkan dengan yang terdapat pada laporan keuangan biasa. Selain itu dapat pula menjadi pembanding kondisi perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dalam melakukan analisis laporan keuangan memerlukan pemahaman yang cukup tentang laporan keuangan. Hal yang dianalisis salah satunya adalah tentang kinerja perusahaan. Dari sisi analisis, dalam melakukan analisa laporan keuangan melalui enam langkah, yaitu menetapkan tujuan dan konteks analisis, mengumpulkan data, memproses data, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diproses, mengembangkan dan mengomunikasikan kesimpulan (dengan laporan), melakukan tindak lanjut (Prihadi, 2019).

### **Analisis Rasio**

Menurut Kasmir (2018:104) Rasio keuangan yaitu kegiatan membandingkan angka-angka yang terdapat dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka lainnya, perbandingan dapat dilakukan antara satu komponen dengan komponen lain dalam satu laporan keuangan atau antara komponen yang ada diantara laporan keuangan. Hanafi dan Halim (2018:74) mengungkapkan bahwa pada dasarnya analisis rasio dapat dikategorikan ke dalam lima jenis, yaitu: (1) Rasio Profitabilitas, yaitu rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (profitabilitas) pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham yang tertentu. (2) Rasio Likuiditas, yaitu rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan likuiditas jangka pendek perusahaan dengan melihat aset lancar pada perusahaan relatif terhadap utang lancarnya, (3) Rasio Solvabilitas, yaitu rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kewajiban – kewajiban jangka panjangnya, (4) Rasio Aktivitas, yaitu rasio yang digunakan untuk menilai berapa tingkat aktivitas aset – aset tersebut pada tingkat kegiatan tertentu, dan yang terakhir adalah (5) Rasio Pasar, yaitu rasio yang digunakan untuk mengukur harga pasar relatif terhadap nilai buku.

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian *explanatory* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yaitu *dealer* di Bandarlampung. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Budi Berlian Motor dan Wuling Motors. Dimana dua perusahaan yang menjadi tempat penelitian masuk dalam kriteria dan memiliki masalah baru mengenai kompensasi yang mempengaruhi *turnover intention* terhadap karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana mengambil jumlah sampel dari beberapa bagian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang dilakukan dengan menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan di tempat mereka bekerja dan dokumentasi yang dilakukan dengan melihat dan mencatat dokumen-dokumen, arsip yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang berada di Bandar Lampung

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat Kuantitatif. Data penelitian didapat dari pemberian kuisisioner yang dibuat dari peneliti. Data yang diambil adalah data primer, yaitu data yang berasal dari kuisisioner yang menggunakan skala likert. Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel dependen (*Turnover intention*) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen (Penerapan *Fintech*, Kompensasi non Finansial dan Kepuasan Kerja). Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Hal ini dapat dimodelkan dalam persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = *Turnover Intention*

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Kompensasi Finansial

$X_2$  = Kompensasi Non Finansial

$X_3$  = Kepuasan Kerja

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

$e$  = *Error term*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 for Windows berdasarkan data penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.336	.578		2.309	.024
Kompensasi_Finansial	.314	.154	.272	2.046	.345
Kompensasi_NonFinansial	.178	.156	.215	1.136	.261
Kepuasan_Kerja	.005	.213	.005	1.024	.181

a. Dependent Variable: Turnover\_intention

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.133	.64074

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi\_Finansial, Kompensasi\_NonFinansial

b. Dependent Variable: Turnover\_intention

Dari hasil pengujian di atas, didapat *adjusted R Square* sebesar 0.133 atau 13.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 13.3% variasi dari variabel dependen yaitu *Turnover intention* ( $Y$ ) dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu Itu artinya Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* ( $Y$ ) sebesar 13.3 % sedangkan sisanya ( $100\% - 13.3\% = 86.7\%$ ) dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4. Hasil Uji Anova (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.270	3	1.757	42.854	.008 <sup>a</sup>
	Residual	25.044	61	.411		
Total		30.313	64			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi\_Finansial, Kompensasi\_NonFinansial

b. Dependent Variable: Turnover\_intention

Dari uji anova diatas data F test didapat F hitung adalah 42,854 dengan tingkat signifikansi 0,008. Karena probabilitas (sig F) jauh lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dengan kesimpulan variabel independen yang berupa Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel dependen *Turnover intention* (Y) dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) .

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients B	t hitung	Sig.	Ket.
(Constant)	1.336	.578	2.309	.024	
Kompensasi_Finansial	.314	.154	2.046	.345	Tidak Terdukung
Kompensasi_NonFinansial	.178	.156	1.136	.261	Tidak Terdukung
Kepuasan_Kerja	.005	.213	1.024	.181	Tidak Terdukung

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (Ha1)

Berdasarkan penelitian Variabel X1 mempunyai nilai t hitung sebesar 2,046 diatas t tabel sebesar 1,99962 yang artinya kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Selain itu Variabel X1 mempunyai angka signifikan diatas 0,05 yaitu sebesar 0,345 artinya kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap *turnover intention* (Y) mempunyai hubungan positif tidak signifikan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (Ha2)

Berdasarkan hasil penelitian Variabel X2 mempunyai nilai t hitung sebesar 1,136 dibawah t tabel sebesar 1,99962 yang artinya kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Selain itu Variabel X2 mempunyai angka signifikan diatas 0,05 yaitu sebesar 0,264 artinya kompensasi nonfinansial berpengaruh tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (Ha3)

Berdasarkan hasil penelitian Variabel X3 mempunyai nilai t hitung sebesar 1,024 dibawah t tabel sebesar 1,99962 yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Selain itu Variabel X3 mempunyai angka signifikan diatas 0,05 yaitu sebesar 0,181 artinya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

**Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention***

Dalam penelitian ini, Hipotesis pertama menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian Variabel X1 mempunyai nilai t hitung sebesar 2,046 dan nilai signifikan sebesar 0,345 maka hipotesis tidak terdukung dengan kesimpulan variabel independen yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu *Turnover intention* (Y). Hal ini dikarenakan sampel yang digunakan oleh peneliti merupakan karyawan dengan level staf sehingga, mereka tidak mengharapkan *range* yang besar, sehingga gaji berapapun yang dirasa cukup akan diterima.

### **Pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap *Turnover intention***

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang, mempunyai manfaat tidak bisa dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan pekerjaan dimana orang tersebut bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Variabel X2 atau kompensasi non finansial mempunyai nilai t hitung sebesar 1,136 dan nilai signifikan sebesar 0,261 maka hipotesis tidak terdukung dengan kesimpulan variabel independen yaitu kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover intention* (Y). Hal ini dikarenakan sampel yang digunakan oleh peneliti merupakan karyawan dengan level staf. Karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup memumpuni sehingga fasilitas, ruang lingkup, serta lingkungan pekerjaan yang ada di perusahaan setempat akan diterima karyawan setempat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention***

Kepuasan kerja berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta kepuasan kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja dapat mengurangi stress terkait pekerjaan dengan demikian niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan berkurang. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian Variabel X3 atau Kepuasan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 1,024 dan nilai signifikan sebesar 0,181 maka hipotesis tidak terdukung dengan kesimpulan variabel independen yaitu kompensasi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover intention* (Y). Hal ini dikarenakan sampel yang digunakan oleh peneliti merupakan karyawan dengan level staf sehingga dari hasil hipotesis diatas karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan keadaan yang ada di perusahaan.

## **4. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tidak terdukung.
2. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tidak terdukung.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tidak terdukung.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan, yaitu.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi perusahaan agar dapat memberikan perhatian yang lebih pada kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* karyawan
2. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, sebaiknya mempertimbangkan dan mencari variabel independen lain yang berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

## REFERENSI

- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Artiningrum, B., & Satrya, A. (2016). Analisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention dan Peran Mediasi Organizational Engagement Pada Karyawan Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 337-352.
- Asep Qustolani, 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Vol. 3 Nomor 1 Tahun 2016*
- Bitha, S., & Ardana, I. K (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2).
- Davis, Keith and John W. Newstrom, 1994, *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, Terjemahan : Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo, Jakarta
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903-921.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mohammad Nizar Al Qofiqi, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 36 No. 1 Juli 2016
- Noe, Raymond A., et al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7).
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1994. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Royan Zakaria & Isthofaina Astuty, 2017, Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima), Vol 8, No 1 Maret 2017
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sari, Riski Agustina. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Tingkat Turnover Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Bina Darma Vol.x No. x, Agustus 2012:1-12*
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover

- Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi A Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Wandy Zulkarnaen, dkk, 2018, Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran, Vol. 2 No. 2 Januari - Juni 2018.
- Yang, C., Ma, Q., & Hu, L. (2011). Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover. *Nankai Business Review International*, 2(4), 418-446.
- Zeffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. Vol 15. No 9. pp.1-14