

**ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP NIAT BERPINDAH DIMEDIASI
DENGAN KEPUASAN KERJA “PADA KARYAWAN STUDY KASUS
UMKM KOTA SEMARANG”**



Diajukan Kepada Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Alma Ata Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Guna Memperoleh Gelar Starta Satu (S1)

Disusun Oleh :

RIZKI WULANDARI

NIM. 202400182

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA**

2024

ABSTRAK

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi terhadap niat berpindah dimediasi dengan kepuasan kerja pada karyawan studi kasus UMKM Kota Semarang. Penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan UMKM Kota Semarang khususnya bidang kuliner. Data yang digunakan merupakan data primer dengan jumlah sampel 120. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Namun, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi kompensasi terhadap niat berpindah. Saran kepada peneliti selanjutnya yang tertarik menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* dapat menggunakan variabel selain yang digunakan pada penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, niat berpindah, kepuasan kerja

Abstract : *This study aims to analyze compensation for the intention to move mediated with job satisfaction in employee case study UMKM Kota Semarang. The population in this study included UMKM City Semarang employees especially in the culinary field. The data used is primary data with a sample number of 120. Sampling using purposive sampling techniques. Data analysis is done with SEM-PLS. The results of this study show that compensation has a negative and significant influence on the intention to move. However, job satisfaction has a*

positive and significant influence on the intention to move. Job satisfaction has proven to be able to mediate compensation for the intention to move. A suggestion to future researchers who are interested in analyzing the factors that influence the turnover intention rate can use variables other than those used in this study.

Keywords : *Compensation, turnover intention, job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terdapat sekitar 90% dari total perusahaan yang ada di Indonesia adalah UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang telah menyediakan lapangan kerja dalam serapan tenaga kerja yang melebihi 90% dari total tenaga kerja di Indonesia (Novitasari, 2022). Industri kuliner adalah salah satu jenis UMKM yang tidak akan hilang sampai kapanpun, karena manusia membutuhkan makanan (Sinari et al., 2022). UMKM merupakan salah satu sumber dari perekonomian Indonesia. Namun, UMKM biasanya dicirikan memiliki keterbatasan sumber daya, strategi informal, struktur yang fleksibel yang mengurangi ketahanan dan menempatkan pada risiko peningkatan kompetisi (Ambroise et al., 2020). Prasanna et al (2019) menjelaskan bahwa tingkat persaingan yang tinggi ketika menghadapi persaingan yang ketat, optimalisasi sumber daya manusia menjadi penting.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam kemajuan perusahaan, sehingga kualitasnya sangat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan kegiatan perusahaan (Molina et al., 2019). Sebab sumber daya manusia merupakan salah satu investasi yang paling penting yang dapat bekerja dengan baik (Wibisono et al., 2022). Hasil dari survei Mercer (2021) menunjukkan bahwa perusahaan di Indonesia, khususnya di Asia Tenggara, kesulitan mempertahankan karyawan, mengindikasikan tingginya niat untuk berpindah. Ketidakpuasan terhadap gaji,

tunjangan, dan kemajuan karir menjadi faktor utama yang mendorong perpindahan tersebut.

Berdasarkan data dari hasil penelitian Michael (2022) menjelaskan bahwa terdapat 84% karyawan yang bekerja di perusahaan akan melakukan pengunduran diri. Bahkan berdasarkan penelitian Supriatna et al (2022) tingkat niat berpindah di Indonesia mencapai 23,4%, dan proporsi niat berpindah karyawan dalam kurun waktu lima tahun ke depan akan terjadi peningkatan menjadi 25,8%. Tidak hanya dari tiga survei tersebut yang menyatakan niat berpindah di Indonesia masih sering terjadi, terdapat satu survei dari Badan Pusat Statistik juga mengatakan hal yang sama.

Hasil survei BPS (2021) tingkat pengunduran diri karyawan meningkat dari 5,14% pada 2019 menjadi 7,56% pada 2020. Hui (2021) menyatakan niat berpindah mengacu pada kemungkinan seorang karyawan mempunyai niat untuk tidak bekerja di perusahaan tersebut, baik secara sukarela maupun tidak, karena kurangnya minat pada pekerjaan saat ini atau tawaran pekerjaan lain. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan niat berpindah karyawan dipengaruhi oleh kompensasi (Khalbina et al., 2022). Sehingga salah satu cara yang dapat menurunkan niat berpindah adalah untuk meningkatkan kompensasi khususnya dalam memberikan insentif untuk karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Fitria, 2019).

Vizano et al (2020) membuktikan terdapat temuan yang menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan niat

berpindah. Niat berpindah kurang optimal jika hanya dipengaruhi oleh kompensasi saja, peran kepuasan kerja juga dapat diterapkan untuk menurunkan niat berpindah. Winkelhaus et al (2022) menyatakan Karyawan merasa tidak puas karena tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya kemampuan profesional mereka di tempat kerja, sehingga menganggap pekerjaan mereka tidak sesuai. Perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik untuk dapat memastikan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa senang, nyaman, dan dihargai, serta yakin bahwa perusahaan memenuhi kebutuhan mereka melalui pujian dan promosi jabatan (Anastia et al., 2021). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif, sedangkan yang tidak puas menunjukkan sikap negatif (Anastia et al., 2021). Widayati et al (2021) Tiap personal yang bekerja menginginkan untuk mendapatkan kepuasan yang berasal dari tempat bekerjanya.

Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, yang berujung pada manfaat finansial dan psikologis yang lebih besar. Karyawan lebih puas ketika kompensasi dianggap wajar dan sebanding dengan hasil kerja mereka (Sururin et al., 2020). Sidik (2022) menyatakan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan, menyusun program pelatihan dan pengembangan karir yang jelas untuk setiap pekerja, serta memberikan fasilitas konseling untuk karyawan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan dapat mengurangi niat berpindah dari perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg pada tahun 1959. Perusahaan menerapkan motivasi untuk mencegah niat karyawan berpindah dari divisi produksi, sesuai dengan teori yang menekankan peran kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan motivasi, agar karyawan termotivasi untuk bekerja sesuai harapan (Helmi et al., 2022). Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: faktor motivasi dan faktor pemeliharaan. Faktor motivasi mencakup prestasi, penghargaan, promosi, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab, sementara faktor pemeliharaan meliputi kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan interpersonal, gaji, keamanan kerja, dan kondisi kerja (Fitriani et al., 2019).

Penelitian ini didasari oleh temuan studi empiris bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah (Gisnatiansyah et al., 2022), sehingga karyawan yang mendapat kompensasi tinggi akan menurunkan tingkat keinginan berpindah. Begitupun sebaliknya, jika kompensasi menurun maka niat berpindah karyawan akan meningkat.

Pada penelitian Rahyuda et al (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Vizano et al (2020) yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah yang meneliti mengenai industri obat di Indonesia. Berdasarkan fenomena yang telah dibahas sebelumnya masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa masalah pokok yang mempengaruhi tingginya niat

berpindah adalah Kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan gagasan tersebut, pada penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan dengan mempelajari peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut di konteks UMKM di kota Semarang. Hal ini penting karena UMKM memiliki karakteristik yang unik dan lingkungan kerja yang berbeda dengan perusahaan besar. Peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP NIAT BERPINDAH DIMEDIASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN STUDY KASUS UMKM KOTA SEMARANG ” yang nantinya dapat dikembangkan kemudian dipraktikkan oleh para karyawan UMKM kota Semarang.

B. Identifikasi Masalah

Meninjau pokok permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka diidentifikasi tiga permasalahan sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan yang tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan
2. Banyaknya karyawan yang tidak berkomitmen untuk tetap di perusahaan, sehingga masih sering terjadinya turnover.
3. Karyawan masih merasa kepuasan kerja belum terpenuhi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, kemudian penulis merumuskan empat pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap niat berpindah ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan rumusan masalah di atas, penulis menemukan empat tujuan khusus dari penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis kompensasi terhadap niat berpindah
2. Menguji dan menganalisis kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja terhadap niat berpindah
4. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja yang memediasi kompensasi terhadap niat berpindah

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang terlibat, termasuk penulis sendiri, instansi terkait, dan para mahasiswa, serta masyarakat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan niat berpindah. Berikut beberapa manfaat teoritis dalam penelitian ini :

- a. Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang teori kompensasi dengan mengeksplorasi hubungannya dengan niat pindah karyawan di sektor UMKM. Hasilnya dapat membantu dalam mengkonseptualisasikan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan tersebut.
- b. Melalui mediasi kepuasan kerja, penelitian ini juga dapat membantu dalam memperdalam pemahaman pembaca tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah karyawan. Hal ini dapat menghasilkan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor psikologis dan kontekstual saling berinteraksi dalam membentuk keinginan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani.
- c. Penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi praktisi SDM di UMKM Kota Semarang. Mereka dapat menggunakan informasi ini untuk

merancang strategi kompensasi yang lebih efektif dan program-program pengembangan karyawan yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat pindah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan baru tentang hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan niat berpindah UMKM di Kota Semarang, tetapi juga memiliki implikasi yang relevan untuk pengembangan teori, praktik manajemen, dan kebijakan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah di UMKM Kota Semarang, tetapi juga menawarkan saran praktis bagi pemilik UMKM untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui manajemen kompensasi dan Kepuasan kerja yang lebih baik. Berikut beberapa manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu :

- a. Penelitian ini dapat membantu pemilik UMKM di Kota Semarang dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana kompensasi memengaruhi niat berpindah melalui kepuasan kerja, pemilik UMKM dapat menyesuaikan struktur dan tingkat kompensasi karyawan untuk meningkatkan retensi karyawan.
- b. Penelitian ini dapat membantu pemilik UMKM dalam mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih berdedikasi dan berkinerja tinggi,

yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan oleh UMKM.

kompensasi yang dimiliki oleh pelaku usaha UMKM di Kota Semarang tidak berpengaruh terhadap niat berpindah karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pada pelaku UMKM Kota Semarang. Semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh pelaku usaha UMKM di Kota Semarang maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan UMKM Kota Semarang. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan maka akan menentukan tinggi rendahnya niat berpindah usaha UMKM di Kota Semarang.
4. Secara simultan Kompensasi berpengaruh terhadap niat berpindah dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada pelaku UMKM Kota Semarang

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi et al. (2020). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals*.
- Ambroise, L., Bérard, C., & Prim-Allaz, I. (2020). Performance implications of exploration and exploitation in SMEs: the mediating role of interaction orientation. *Journal of Business and Industrial Marketing*, June 2019. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2019-0279>
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021a). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales pt. dipo internasional pahala otomotif jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021b). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo internasional pahala otomotif jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado the Influence of Brand Image, Promotion and Service Quality on Consumer Purchase Decisions on Tokopedia E-Commerce in Manado. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Ardiansyah, R. M. S. J. (t.t.). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Ariyani, A. D., Fajri, R. N., Hidayah, N., Layli, M., Setiawan, D. F., Sari, S. W. H. P., Maula, D. I., & Hisam, M. (2023). PENDAMPINGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PEMASARAN BISNIS DIGITAL UNTUK PELAKU UMKM. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(1), 477. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i1.12260>

- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). "Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64.
- Azhar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo. *jurnal Humaniora*, 40–60.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (t.t.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)*. 6(3), 2022.
- Cahyani, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Indokemika Jayatama). *JEMI Jurnal STEI Ekonomi*.
- Cuellar-Molina, D., Garcia-Cabrera, A. M., & Deniz-Deniz, M. de la C. (2019). Emotional intelligence of the HR decision-maker and high-performance HR practices in SMEs. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(1), 52–89. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2017-0033>
- Danuar, D., & Darwanto, T. U. (2023). PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) BERBASIS EKONOMI KREATIF DI KOTA SEMARANG. *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS*, 2(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Dhani et al. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Eka Kurnia et al. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2).
- Embun Suryani, S. W. S. A. H. (2020). Analisis dan Identifikasi Hygiene Factors dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada Mitra Kerja PT. PLN UIP Nusa Tenggara. *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora)*, 6(1), 78–86.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>

- Evelyn Tirtowaluyo et al. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MITRA ANDALAN VALASINDO. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(03), 721–730.
- Fachriyah & Wijayanti. (2021). The Effect of Competency, Compensation, and Work Dicipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya. *Journal of Applied Management and Business*, 2(1).
- Fajarto et al. (2019). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Increasing Productivity of Asuransi Jasindo Head Office Employees Mediated by Motivation Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(7), 100–113.
- Febriansyah. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru. *JOM FEB*, 7(2).
- Fitriani Nurahmah et al. (2019). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA BERDASARKAN HERZBERG TWO FACTORS THEORY PADA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI SEMARANG. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4).
- Friska Apriliana. (2023). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gisnatiansyah, R., & Putra, I. G. S. (2022). Compensation, Training and Development of Turnover Intention for Creative MSME Employees in Bandung City. *Jurnal Ilmu ...*, 6(2), 99–106.
- Hair et al. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *An Introduction to Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hanifa Nurul Hida Hakim, Sudarijati, & Erni Yuningsih. (2023). The Influence of Employee Retention, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Asri Buana Image. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2225–2246. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i9.6012>
- Hawari, M. & Y. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PT GOODYEAR INDONESIA TBK BOGOR. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77–94.

- Hui, Z. (2021). Corporate Social Responsibilities, Psychological Contracts and Employee Turnover Intention of SMEs in China. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754183>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., & Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengekspolarasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai TAF. *JENIUS*, 5(2).
- jajang supriatna, Djumarno, Ahmad Badawy Saluy, D. K. (2022). Analysis of Changes Model on Turnover Intention During the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Doktor Manajemen*.
- Joseph F. Hair, Barry J. Babin, William C. Black, R. E. A. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 203–218.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022b). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 203–218.
- Kurnia et al. (2020). e Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance During Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3).
- Kusumastuti, Adhi., Khoiron, A., & Mustamil., Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Deepublish Publisher.
- Low Chun Chiat, S. A. P. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology*, 1(02), 10–15.
- Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Buletin Studi Ekonomi*, 25(2), 207. <https://doi.org/10.24843/bse.2020.v25.i02.p03>
- Maulida. (2020). TEKNIK PENGUMPULAN DATA DALAM METODOLOGI PENELITIAN. *Jurnal Ilmiah Islam dan Sosial*, 21(2).
- Mawardi. (t.t.). *Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert*.
- Mercer. (2021). *Dissatisfaction with pay and benefits, limited career advancement are key drivers of employee turnover in ASEAN, says Mercer's latest survey*. Mercer. www.mercer.com/en-my/about/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean/
- Meri Sandora. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN

- MEDIS RS “X” PEKANBARU. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(4), 373–387.
- Merta I Ketut, A. P. I. M., & Komang, N. N. (2024). PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA BANK NEGARA INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 7(1), 126–141.
- Michael Page. (2022). *The Great X Asia Pacific: Make 2022 The Year Of Opportunity*.
- Muliana, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT BPD KALTIM KALTARA CABANG UTAMA DI SAMARINDA. 8(4), 309–316.
- Muplihah & Kusmayadi. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(1), 433–447.
- Nasir et al. (2023). ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVATOR DAN FAKTOR HYGIENE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI FAKTOR MEDIASI.
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2020). The Influence of Heavy Work Investment on Job Satisfaction and Turnover Intention in Romania. *Amfiteatru Economic*, 22(September), 993–1013. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/993>
- Nguyen. (2021). *Revisiting Herzberg’s Two-Factor Theory: The Impact of Compensation on Employee Motivation and Satisfaction*.
- Nika Yulianisa et al. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYO DIES KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1511–1522.
- Novitasari, A. T. (t.t.). KONTRIBUSI UMKM TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI ERA DIGITALISASI MELALUI PERAN PEMERINTAH.
- Nurwulandari, D. (2020). Heywood Case Data Statistics; Using The Model Respesification Technique. *Nucleus*, 74–78.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pandi, A. (2021). Teori, konsep dan indikator. Dalam *manajemen sumber daya manusia*.
- Permedi, R. H. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).

- Prasanna, R. P. I. R., Jayasundara, J. M. S. B., Gamage, S. K. N., Ekanayake, E. M. S., Rajapakshe, P. S. K., & Abeyrathne, G. A. K. N. J. (2019). Sustainability of SMEs in the competition: A systemic review on technological challenges and SME performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(4), 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc5040100>
- Prawitasari, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Ratna Sesotya Wedadjati, S. H. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *ournal Management, Business, and Accounting*, 21(3).
- Rendica. (2024). PENGARUH BESARAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan*, 8(1).
- Riantini et al. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Studies, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal Applied of Management (JAMMS)*, 2(2), 79–90.
- Rita rai et al. (2021). Teori Dua Faktor Herzberg: Studi Motivasi Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Sekutu RGUHS*, 1(1), 13–17.
- Rohmah et al. (2021). The Relationship Between Herzberg's Two-Factor Theory and Turnover Intention: A Study on Manufacturing Industry Employees in Indonesia. *International Journal of Business, Economics & Managemen*, 4(08), 210–216.
- Ruri Fitria, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto). *Jurnal ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3(2), 1–10.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Saputra, I. W. A., & Suwandana, I. G. M. (2021). Employee Engagement and Compensation on Employee Turnover Intention at a Local Café and Bar in Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 329–332. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1237>

- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Setiawan et al. (2022). *The Impact of Organizational Justice and Turnover Intention among Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study in Indonesia*.
- Sidik, M. (2022). Kontribusi kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Sinari, T., Lilianti, E., & Arifin, A. (t.t.). *Usaha Kuliner Sebagai Penggerak UMKM Pada Masa Pandemi Covid 19*.
- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., & Owens-Jackson, L. A. (2020). Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3744399>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Sutikno. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 450–473.
- Sutoro et al. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Sci J Reflect Econ Accounting*, 3(4), 411–420.
- Syamsulhaq et al. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(13).
- Theresia Yunie Puspita. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *urnal Sosial dan Teknologi Terapan Amata*, 2, 35–38.
- Trafimow & Earp. (2020). *Basics of Social Research*. SAGE Publication.
- Tri Utami, L., & Havidz Aima, M. (2021). the Influence of Transformational Leaderships and Organizational Commitment To Turnover Intention Through Job Satisfaction As a Mediator. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(4), 630–641. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.813>

- Udin et al. (2021). Antecedents of Turnover Intentions among Healthcare Professionals: Evidence from a Public Hospital in Bangladesh. *ijerph*.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020a). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020b). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wati, D., Putra, A. W. G., & Tanuwijaya, J. (2024). Pengaruh pay transparency terhadap job satisfaction, turnover intention, dan organizational commitment serta perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 5(1), 91–108. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1059>
- Wibisono, D., Dwi Ariyani, A., Burhannudin, R., & Alma Ata, U. (2020). ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPUTUSAN MAHASISWA MEMILIH UNIVERSITAS ALMA ATA. 4(3).
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Winkelhaus, S., Grosse, E. H., & Glock, C. H. (2022). Job satisfaction: An explorative study on work characteristics changes of employees in Intralogistics 4.0. *Journal of Business Logistics*, 43(3), 343–367. <https://doi.org/10.1111/jbl.12296>
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2019). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Penerbit Salemba Infotek.
- Yudhistira, E. R. (2019). *No Title Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi et al. (2020). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals.*
- Ambroise, L., Bérard, C., & Prim-Allaz, I. (2020). Performance implications of exploration and exploitation in SMEs: the mediating role of interaction orientation. *Journal of Business and Industrial Marketing*, June 2019. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2019-0279>
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021a). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales pt. dipo internasional pahala otomotif jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen.*
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021b). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo internasional pahala otomotif jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen.*
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado the Influence of Brand Image, Promotion and Service Quality on Consumer Purchase Decisions on Tokopedia E-Commerce in Manado. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Ardiansyah, R. M. S. J. (t.t.). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Ariyani, A. D., Fajri, R. N., Hidayah, N., Layli, M., Setiawan, D. F., Sari, S. W. H. P., Maula, D. I., & Hisam, M. (2023). PENDAMPINGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PEMASARAN BISNIS DIGITAL UNTUK PELAKU UMKM. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(1), 477. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i1.12260>
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). “Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64.
- Azhar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo. *jurnal Humaniora*, 40–60.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (t.t.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)*. 6(3), 2022.

- Cahyani, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Indokemika Jayatama). *JEMI Jurnal STEI Ekonomi*.
- Cuellar-Molina, D., Garcia-Cabrera, A. M., & Deniz-Deniz, M. de la C. (2019). Emotional intelligence of the HR decision-maker and high-performance HR practices in SMEs. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(1), 52–89. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2017-0033>
- Danuar, D., & Darwanto, T. U. (2023). PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) BERBASIS EKONOMI KREATIF DI KOTA SEMARANG. *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS*, 2(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Dhani et al. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Eka Kurnia et al. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2).
- Embun Suryani, S. W. S. A. H. (2020). Analisis dan Identifikasi Hygiene Factors dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada Mitra Kerja PT. PLN UIP Nusa Tenggara. *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora)*, 6(1), 78–86.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Evelyn Tirtowaluyo et al. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MITRA ANDALAN VALASINDO. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(03), 721–730.
- Fachriyah & Wijayanti. (2021). The Effect of Competency, Compensation, and Work Dicipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya. *Journal of Applied Management and Business*, 2(1).
- Fajarto et al. (2019). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Increasing Productivity of Asuransi Jasindo Head Office Employees Mediated by Motivation Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(7), 100–113.
- Febriansyah. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru. *JOM FEB*, 7(2).

- Fitriani Nurahmah et al. (2019). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA BERDASARKAN HERZBERG TWO FACTORS THEORY PADA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI SEMARANG. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4).
- Friska Apriliana. (2023). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gisnatiansyah, R., & Putra, I. G. S. (2022). Compensation, Training and Development of Turnover Intention for Creative MSME Employees in Bandung City. *Jurnal Ilmu ...*, 6(2), 99–106.
- Hair et al. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *An Introduction to Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hanifa Nurul Hida Hakim, Sudarijati, & Erni Yuningsih. (2023). The Influence of Employee Retention, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Asri Buana Image. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2225–2246. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i9.6012>
- Hawari, M. & Y. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PT GOODYEAR INDONESIA TBK BOGOR. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77–94.
- Hui, Z. (2021). Corporate Social Responsibilities, Psychological Contracts and Employee Turnover Intention of SMEs in China. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754183>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., & Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengeksplorasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai TAF. *JENIUS*, 5(2).
- jajang supriatna, Djumarno, Ahmad Badawy Saluy, D. K. (2022). Analysis of Changes Model on Turnover Intention During the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Doktor Manajemen*.
- Joseph F. Hair, Barry J. Babin, William C. Black, R. E. A. (2019). *Multivariate Data Analysis*.

- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 203–218.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022b). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 203–218.
- Kurnia et al. (2020). e Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance During Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3).
- Kusumastuti, Adhi., Khoiron, A., & Mustamil., Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Deepublish Publisher.
- Low Chun Chiat, S. A. P. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology*, 1(02), 10–15.
- Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Buletin Studi Ekonomi*, 25(2), 207. <https://doi.org/10.24843/bse.2020.v25.i02.p03>
- Maulida. (2020). TEKNIK PENGUMPULAN DATA DALAM METODOLOGI PENELITIAN. *Jurnal Ilmiah Islam dan Sosial*, 21(2).
- Mawardi. (t.t.). *Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert*.
- Mercer. (2021). *Dissatisfaction with pay and benefits, limited career advancement are key drivers of employee turnover in ASEAN, says Mercer’s latest survey*. Mercer. www.mercer.com/en-my/about/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean/
- Meri Sandora. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN MEDIS RS “X” PEKANBARU. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(4), 373–387.
- Merta I Ketut, A. P. I. M., & Komang, N. N. (2024). PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA BANK NEGARA INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 7(1), 126–141.
- Michael Page. (2022). *The Great X Asia Pacific: Make 2022 The Year Of Opportunity*.
- Muliana, S. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT BPD KALTIM KALTARA CABANG UTAMA DI SAMARINDA*. 8(4), 309–316.

- Muplihah & Kusmayadi. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(1), 433–447.
- Nasir et al. (2023). *ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVATOR DAN FAKTOR HYGIENE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI FAKTOR MEDIASI*.
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2020). The Influence of Heavy Work Investment on Job Satisfaction and Turnover Intention in Romania. *Amfiteatru Economic*, 22(September), 993–1013. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/993>
- Nguyen. (2021). *Revisiting Herzberg's Two-Factor Theory: The Impact of Compensation on Employee Motivation and Satisfaction*.
- Nika Yulianisa et al. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYO DIES KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1511–1522.
- Novitasari, A. T. (t.t.). *KONTRIBUSI UMKM TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI ERA DIGITALISASI MELALUI PERAN PEMERINTAH*.
- Nurwulandari, D. (2020). Heywood Case Data Statistics; Using The Model Respesification Technique. *Nucleus*, 74–78.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pandi, A. (2021). Teori, konsep dan indikator. Dalam *manajemen sumber daya manusia*.
- Permedi, R. H. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Prasanna, R. P. I. R., Jayasundara, J. M. S. B., Gamage, S. K. N., Ekanayake, E. M. S., Rajapakshe, P. S. K., & Abeyrathne, G. A. K. N. J. (2019). Sustainability of SMEs in the competition: A systemic review on technological challenges and SME performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(4), 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc5040100>
- Prawitasari, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention.

Management Science Letters, 11, 511–518.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>

- Ratna Sesotya Wedadjati, S. H. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *ournal Management, Business, and Accounting*, 21(3).
- Rendica. (2024). PENGARUH BESARAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan*, 8(1).
- Riantini et al. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Studies, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal Applied of Management (JAMMS)*, 2(2), 79–90.
- Rita rai et al. (2021). Teori Dua Faktor Herzberg: Studi Motivasi Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Sekutu RGUHS*, 1(1), 13–17.
- Rohmah et al. (2021). The Relationship Between Herzberg's Two-Factor Theory and Turnover Intention: A Study on Manufacturing Industry Employees in Indonesia. *International Journal of Business, Economics & Managemen*, 4(08), 210–216.
- Ruri Fitria, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto). *Jurnal ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3(2), 1–10.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Saputra, I. W. A., & Suwandana, I. G. M. (2021). Employee Engagement and Compensation on Employee Turnover Intention at a Local Café and Bar in Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 329–332. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1237>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Setiawan et al. (2022). *The Impact of Organizational Justice and Turnover Intention among Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study in Indonesia*.
- Sidik, M. (2022). Kontribusi kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Sinari, T., Lilianti, E., & Arifin, A. (t.t.). *Usaha Kuliner Sebagai Penggerak UMKM Pada Masa Pandemi Covid 19*.

- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., & Owens-Jackson, L. A. (2020). Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3744399>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Sutikno. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 450–473.
- Sutoro et al. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Sci J Reflect Econ Accounting*, 3(4), 411–420.
- Syamsulhaq et al. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(13).
- Theresia Yunie Puspita. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *urnal Sosial dan Teknologi Terapan Amata*, 2, 35–38.
- Trafimow & Earp. (2020). *Basics of Social Research*. SAGE Publication.
- Tri Utami, L., & Havidz Aima, M. (2021). the Influence of Transformational Leaderships and Organizational Commitment To Turnover Intention Through Job Satisfaction As a Mediator. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(4), 630–641. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.813>
- Udin et al. (2021). Antecedents of Turnover Intentions among Healthcare Professionals: Evidence from a Public Hospital in Bangladesh. *ijerph*.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020a). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020b). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with

- work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wati, D., Putra, A. W. G., & Tanuwijaya, J. (2024). Pengaruh pay transparency terhadap job satisfaction, turnover intention, dan organizational commitment serta perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 5(1), 91–108. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1059>
- Wibisono, D., Dwi Ariyani, A., Burhannudin, R., & Alma Ata, U. (2020). *ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPUTUSAN MAHASISWA MEMILIH UNIVERSITAS ALMA ATA*. 4(3).
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Winkelhaus, S., Grosse, E. H., & Glock, C. H. (2022). Job satisfaction: An explorative study on work characteristics changes of employees in Intralogistics 4.0. *Journal of Business Logistics*, 43(3), 343–367. <https://doi.org/10.1111/jbl.12296>
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2019). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Penerbit Salemba Infotek.
- Yudhistira, E. R. (2019). *No Title Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung)*.