



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT CITRA INSANI GARDA SEMESTA
(CIGS)**

SKRIPSI

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun oleh:

Dea Tiara Anggraeni

200311901013

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY
2024**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 19 Agustus 2024
Mahasiswa,



Dea Tiara Anggraeni
200311901013

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT CITRA INSANI GARDA SEMESTA
(CIGS)**

Disusun Oleh:

Nama : Dea Tiara Anggraeni
NIM : 200311901013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Depok, 19 Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I



Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt

NIK. S092019040002

Pembimbing II



Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt

NIK. S092019090002

Plt. Ketua Prodi Manajemen



Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt

NIK. S092019090003

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Dea Tiara Anggraeni
Nim : 200311901013
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Turnover Intention pada PT Citra Insani Garda Semesta
(CIGS)

Telah berhasil mempertahankan di hadapan Dewan Pengaji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt. ()

Pembimbing 2 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt. ()

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 19 Agustus 2024

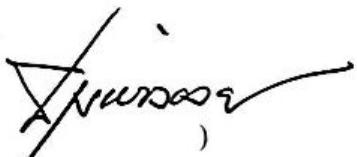
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh:

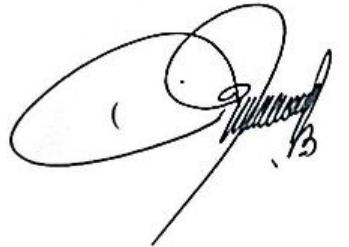
Nama : Dea Tiara Anggraeni
NIM : 200311901013
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Turnover Intention pada PT Citra Insani Garda Semesta
(CIGS)

Telah berhasil mempertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, SE., MM ()

Penguji 2 : Nur Fitri Dewi, S.S.T., M. Sc. ()

Penguji 3 : Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.E ()

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 21 Agustus 2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Citra Insani Garda Semesta”. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi syarat tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana S1 Manajemen, Universitas Global Jakarta.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terkhusus untuk orang tua saya serta keluarga yang selalu memberikan dukungan moral, materil serta doa tiada henti-hentinya.
2. Bapak Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt. dan Ibu Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt., selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, bimbingan, ilmu selama proses penyusunan skripsi.
3. Bapak Atib, Ibu Dahlia dan Bapak Ridwan Selaku pihak perwakilan PT CIGS yang telah memberikan waktu, izin serta keperluan data dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Global Jakarta.
5. Seluruh bapak/ibu dosen Universitas Global Jakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahanya tepat waktu.
6. Danu Pazar Utama teman seperjuangan dan teman hidup yang telah mendukung dan memberikan banyak masukan positif untuk saya sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Seluruh teman seperjuangan saya dalam mengerjakan skripsi ini, Radhiyya Aisha, Kania Alyaputi, Cyka Oktaviani, dan Meliana Fransiska.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis membuka diri terhadap segala kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Depok, 19 Agustus 2024



Dea Tiara Anggraeni

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dea Tiara Anggraeni

Nim : 200311901013

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS).

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non Eksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 19 Agustus 2024

yang menyatakan,



Dea Tiara Anggraeni

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan yang merupakan karyawan menjadi aset kunci dalam kemajuan sebuah bisnis. Perusahaan perlu menjaga hubungan baik dengan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan memenuhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat terhindar dari penurunan jumlah karyawan atau tingkat *turnover intention*. Permasalahan yang teridentifikasi adalah terjadinya ketimpangan pemberian kompensasi dan tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan sehingga menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT CIGS. Uji validitas dan reliabilitas, analisis instrumen seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, uji t dan uji F, uji regresi linier berganda dilakukan untuk memberikan hasil penelitian serta asumsi statistik data. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam ranah akademis dengan menambahkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di kalangan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam mengelola kompensasi dan meningkatkan kepuasan kerja guna mengurangi *turnover* karyawan.

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

ABSTRACT

Human Resources (HR) within a company, which comprises employees, are key assets in the advancement of a business. The company needs to maintain good relationships with its employees by providing fair compensation and meeting job satisfaction, thus avoiding a decrease in the number of employees or high turnover intention. The identified issue is the disparity in compensation distribution and unmet employee satisfaction, leading to an increase in turnover intention. This study aims to examine the impact of compensation and job satisfaction on turnover intention among employees at PT CIGS. Validity and reliability tests, instrument analysis such as normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test, t-test, F-test, and multiple linear regression analysis are conducted to provide research results and statistical data assumptions. Hypothesis testing shows that compensation and job satisfaction have a negative effect on turnover intention. This study contributes to the academic field by enhancing the understanding of factors influencing turnover intention among employees. Additionally, the results are expected to provide insights for company management in managing compensation and improving job satisfaction to reduce employee turnover.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
LEMBAR PENGESAHAN KAPRODI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Kompensasi.....	14
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.1.2 Bentuk kompensasi.....	15
2.1.1.3 Faktor Kompensasi.....	19
2.1.1.4 Indikator Kompensasi.....	22
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	26
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	27
2.1.2.3 Faktor Kepuasan Kerja.....	30
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	31
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	34
2.1.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	34
2.1.3.2 Dampak <i>Turnover Intention</i>	34
2.1.3.3 Faktor <i>Turnover Intention</i>	36

2.1.3.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	40
2.2 Penelitian Terdahulu	42
2.3 Kerangka Pemikiran	45
2.4 Rumusan Hipotesis.....	46
2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.....	47
2.4.1 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention..	
.....	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Metode Penelitian.....	50
3.3 Sumber Data Penelitian.....	51
3.4 Fokus Penelitian.....	51
3.5 Lokasi Penelitian.....	52
3.6 Waktu Penelitian.....	52
3.7 Variabel Penelitian.....	53
3.8 Definisi Operasional.....	54
3.9 Populasi & Sampel.....	58
3.9.1 Populasi.....	58
3.9.2 Sampel.....	59
3.10 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.10.1 Wawancara.....	60
3.10.2 Kuesioner (Angket).....	60
3.11 Teknik Analisis Data.....	62
3.11.1 Uji Instrumen.....	62
3.11.1.1 Uji Validitas.....	62
3.11.1.2 Uji Reliabilitas.....	64
3.12.2 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.12.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
3.12.4 Uji Hipotesis.....	68
3.12.5 Analisis Deskriptif.....	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan	70
-------------------------------	----

4.2 Analisis Deskriptif	76
4.2.1 Deskripsi Responden.....	76
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	79
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	83
4.3.1 Uji Normalitas.....	83
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	84
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	84
4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.5 Hasil Koefisien Determinasi	86
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.6.1 Uji t (Parsial).....	87
4.6.2 Uji F (Simultan).....	88
4.7 Pembahasan.....	89

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	92
5.3 Kontribusi.....	93
5.4 Implikasi Manajerial.....	94
5.5 Batasan Penelitian.....	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh salah satu fondasi kunci yakni sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas yang dimiliki perusahaan (Fathoni dkk., 2016). Menurut Budiharjo (2019), sumber daya manusia memiliki dua perspektif berbeda, perspektif kuantitatif berkaitan dengan kuantitas sumber daya manusia yang tersedia, kemudian perspektif kualitas menggambarkan kemampuan yang dimiliki individu dapat berupa fisik maupun *non-fisik*. Penyesuaian kebutuhan perusahaan untuk memperoleh tujuannya didukung oleh aset kunci yang tak ternilai yakni sumber daya manusia. Setiap tenaga kerja atau karyawan dalam perusahaan dapat diartikan sebagai sumber daya mikro perusahaan (Syarifuddin dkk., 2022). Perusahaan perlu mengelola sumber daya yang tersedia melalui cara yang dapat diukur dari seberapa sukses perusahaan mencapai tujuan usahanya dengan cara mengimplementasikan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Budiharjo (2019), MSDM dapat diartikan sebagai wawasan atau teknik pengelolaan interaksi dan fungsi sumber daya yang dimiliki oleh karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai sasaran bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusia dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawannya dapat membantu mencapai sasaran perusahaan. Peran dari MSDM adalah merencanakan pengadaan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan (Fathoni dkk., 2016).

Tenaga kerja berperan sebagai pelaku untuk mencapai tujuan yang bersifat membangun bagi perusahaan, Pembangunan ketenagakerjaan tujuannya adalah untuk meningkatkan dan berkontribusi terhadap kualitas perlindungan hak dan kepentingan yang berdasarkan harkat dan martabat manusia (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021). Tuntutan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berperan penting dalam menciptakan akselerasi suatu perusahaan (Hastyorini, 2019). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membahas terkait ketenagakerjaan, karyawan merupakan seseorang

yang memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu dalam upaya menciptakan suatu produk yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan baik diluar maupun didalam lingkungan kerja. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan (Budhi, 2017). Hal ini dikarenakan tanpa peran serta karyawan maka kegiatan perusahaan tidak dapat berlangsung. Perusahaan perlu memperhatikan proses dalam merekrut menyeleksi serta menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja yang nantinya akan dikuasai karyawan.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten di bidangnya, hal ini lebih penting dibandingkan memiliki banyak karyawan namun tidak memiliki keterampilan atau kualitas yang hebat (Saruksuk dkk., 2023). Perusahaan perlu menjaga hubungan baik dengan karyawannya agar karyawan tidak kehilangan kepercayaannya terhadap perusahaan, dengan menjaga hubungan baik ini dampak yang ditimbulkan pada akan berpengaruh terhadap produktivitas, profitabilitas, serta kualitas layanan dari perusahaan tersebut (Saputra dkk., 2022). Menjaga hubungan baik dapat dilakukan oleh perusahaan dengan berusaha memberikan standar hidup layak untuk para karyawannya, standar hidup layak dapat berupa menerapkan kebijakan perusahaan yang menguntungkan berbagai pihak dan berlaku adil dalam pemberian kompensasi dengan memperhatikan kebutuhan karyawan serta perusahaan juga wajib memperhatikan kepuasan kerja karyawannya (Kartika dkk., 2016). Sehingga perusahaan dapat menghindari dampak seperti keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja dan dapat merugikan perusahaan karena kehilangan karyawan kompeten dan berkualitas. Menurut Larasati (2018), pemberian kompensasi demi mempertahankan kepuasan kerja merupakan peran MSDM, dengan aspek pendukung pembentukan kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagai bentuk balas jasa dari hasil kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu, kompensasi dapat diartikan sebagai faktor langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Winata, (2022) besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus di pertimbangkan dengan baik agar tidak ada penilaian subjektif yang diskriminatif, pengaruh besar yang dari kompensasi terhadap kinerja dan

kemampuan yang telah dicurahkan karyawan untuk mengerjakan tanggung jawabnya kepada perusahaan akan menjadi motivasi yang berarti. Menurut Marsinah (2019), Pemberian kompensasi yang merupakan salah satu peran MSDM memiliki beberapa fungsi yaitu, (1) fungsi motivasi, (2) fungsi pengawasan, dan (3) fungsi informasi. Fungsi motivasi sendiri adalah sebagai pendorong kinerja karyawan dan menguatkan rasa memiliki serta kesetiaannya terhadap perusahaan (Luthans dalam Marsinah, 2019). Imbalan yang diberikan perusahaan dengan penilaian terhadap hasil kerja karyawan berpengaruh sebagai motivasi untuk individu yang berpengaruh sebagai penyemangat sehingga karyawan akan dapat bekerja lebih giat untuk mendapat kompensasi yang dijanjikan perusahaan. Selanjutnya, fungsi pengawasan berarti imbalan yang diberikan perusahaan dapat mengatur perilaku karyawan yang bekerja di tingkat tertentu dengan tugas tertentu yang diberikan perusahaan, fungsi pengawasan berarti kompensasi memiliki kemampuan untuk mengontrol individu. Fungsi terakhir yaitu, fungsi informasi, dimana kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi penghubung antara kinerja atau kemajuan yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan. Perolehan informasi yang didapat dari penerimaan kompensasi akan menimbulkan kepercayaan diri untuk individu. Fungsi kompensasi dapat menimbulkan kepuasan karyawan, perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan berarti mampu menjalankan peran MSDM dengan baik. Dari penjabaran mengenai fungsi kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat dijadikan alat pembangkit motivasi dalam diri karyawan agar dapat lebih produktif dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan juga akan lebih puas dalam mengerjakan tugas dan perusahaan dapat mencapai tujuan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena merupakan pandangan karyawan terhadap seberapa baik nilai yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja yang telah mereka berikan (Marsinah, 2019). Pemenuhan kebutuhan yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dapat berupa, status sosial, balas jasa, serta kebutuhan fisik. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan, termasuk perasaan dan perlakunya terhadap pekerjaan, melalui penilaian terhadap

pekerjaan seseorang sebagai rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Peran MSDM dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan menjadi tujuan penting perusahaan yang berdampak positif. Menurut Haris dkk., (2023), kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan kerja yang dinikmati seorang karyawan mengenai pekerjaan yang terpuji, hasil kerja, perlakuan, penempatan, fasilitas, dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Abdurrahmat dalam Hanafi dkk., (2022), kepuasan kerja mengacu pada perasaan puas terhadap pekerjaan yang timbul dari pencapaian hasil melalui pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, lingkungan kerja yang baik, dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan individu yang mengupayakan keseimbangan hubungan lingkungan kerja dengan berbagai faktor yang mendukung emosional. Kepuasan kerja dapat terlihat ketika karyawan menunjukkan rasa puas yang didapat setelah melakukan sesuatu biasanya ditunjukkan dengan hasil kerja yang bagus. Perusahaan yang baik akan peduli dan bertanggung jawab terhadap kepuasan kerja karyawannya, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan perusahaan akan dapat memaksimalkan hasil yang dituju. Keuntungan yang didapat perusahaan tidak hanya pada hasil, perusahaan yang berhasil menjaga kepuasan kerja karyawan akan dapat mempertahankan banyak karyawan kompeten dan mengurangi *turnover intention*.

Tingkat perpindahan karyawan (*turnover intention*) yang tinggi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, hubungan perusahaan dengan karyawan, dan keamanan kerja (Saputra dkk., 2022). Biaya pengganti untuk setiap karyawan yang melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) juga meningkat dikarenakan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Ardan & Jaelani, 2021). Kerugian yang dialami perusahaan akan menghambat aktivitas bisnis perusahaan, penting untuk mencegah *turnover intention* dengan memperhatikan banyak faktor. Tidak hanya merugikan dari segi biaya, sumber daya yang dikelola perusahaan, motivasi dan hubungan yang sudah dibangun antara perusahaan dengan karyawan juga akan terganggu (Andriani dkk., 2021). *Turnover intention* merupakan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan dan mengarah pada realitas akhir perusahaan berupa banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu, sebaliknya, keinginan karyawan untuk pindah mengacu

pada keputusan individu terhadap kelanjutannya hubungan dengan perusahaan yang belum terwujud pada aksi akhir berupa keluar dari perusahaan (Drastyana, 2021). Tidak ada ukuran kekuatan yang mutlak karena standar kepuasan karyawan berbeda-beda tiap orang. Karena indikator kepuasan kerja hanya diukur dari disiplin, moral dan tingkat karyawan berpindah (*turnover*) yang rendah, maka begitupun sebaliknya (Ardan & Jaclani, 2021). Stabilitas pekerjaan yang digeluti karyawan di sebuah perusahaan tergantung pada kompensasi atas prinsip yang adil dan layak serta konsisten diberikan oleh perusahaan, kestabilan kompensasi menjamin tingkat *turnover* karyawan (Marsinah, 2019). Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan standar yang ditetapkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 yang mengatur mengenai kebijakan upah minimum demi pengupayaan perwujudan hak pekerja atas penghidupan yang layak.

Adanya perusahaan *outsourcing* sebagai perusahaan pihak ketiga yang menyediakan tenaga kerja, bertujuan agar perusahaan dapat lebih fokus untuk menjalankan fungsi manajemen lain sebagai langkah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Wardana, 2022). Dalam sistem alih daya atau *outsourcing* mengacu pada pengalihan layanan yang diberikan sendiri kepada pihak ketiga. *Outsourcing* merupakan proses perekrutan tenaga ahli untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan melalui kegiatan di luar perusahaan agar perusahaan dapat terus mempertahankan daya saingnya terhadap perkembangan ekonomi dan teknologi global (Farida, 2021). Hal ini merupakan upaya untuk mengurangi beban dan biaya pada dunia usaha (Izziyana, 2018). Tujuan pengalihan sebagian operasional perusahaan kepada pihak ketiga adalah untuk menyebarkan risiko dan mengurangi beban perusahaan. *Outsourcing* adalah suatu perusahaan yang mengalihkan tugas tertentu kepada pihak ketiga, dan hubungan pekerja-majikan bukan dengan perusahaannya, melainkan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (Muanam & Saija, 2019). PT Citra Insani Garda Semesta adalah salah satu perusahaan yang berperan penting dalam menyediakan tenaga kerja. PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS) adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang berfokus pada layanan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui model *outsourcing*. Didirikan oleh profesional berpengalaman dengan wawasan mendalam serta

keahlian kompetitif di bidang outsourcing dan konsultasi manajemen, CIGS berkomitmen pada penyediaan solusi yang komprehensif. *Outsourcing*, atau alih daya, adalah mekanisme di mana tanggung jawab terhadap tenaga kerja dialihkan dari perusahaan penyedia ke entitas eksternal seperti vendor, koperasi, atau lembaga lainnya berdasarkan perjanjian tertentu. Dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat dibatasi pada tenaga kerja di unit pendukung (*non-Core Business*) atau, dalam praktiknya, dapat mencakup semua lini kerja yang dapat dialihkan menjadi unit *outsourcing*. Terdapat beberapa layanan *outsource* seperti *security* (jasa pengamanan) dan *non-security* (administrasi, *driver*, *cleaning service*, kasir, dan *office boy/girl*).

PT CIGS merupakan perusahaan pihak ketiga yang menggeluti industri jasa dalam bidang perekrutan karyawan, kegiatan mencari tenaga kerja baru dilakukan dalam rangka penyaluran kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan dari mitra kerja PT CIGS. Mitra yang dimaksud adalah perusahaan-perusahaan lain yang menggunakan jasa dari PT CIGS. Saat perusahaan lain membutuhkan tenaga kerja, maka dapat menggunakan jasa dari PT CIGS untuk melakukan perjanjian kerjasama. Perjanjian kerjasama yang dilakukan dapat berupa pembuatan kontrak kerja sama antar dua pihak terkait dalam jangka waktu yang telah disepakati oleh pihak klien dan PT CIGS. PT CIGS mencari dan melakukan proses rekrutmen karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan klien. Terdapat beberapa klien yang menjalin kerjasama dengan perusahaan PT CIGS antara lain; American Bureau of Shipping, Yayasan Konservasi Cakrawala Indonesia, PT Akino Wahanamulia, PT Angsa Putih Kurnia Kharisma, PT Plastrade World Indonesia, PT Triputra Globalindo, PT Catur Sentosa Adiprana, PT Catur Sentosa Anugrah, PT Eastspring Investments Indonesia, PT FWD Insurance Indonesia, PT Grahacipta Hadiprana, PT Indo Seungli Makmur, PT International Air Transport Association, PT Lixil Aluminium Indonesia, PT Mecoindo, PT Modis Adibusana, PT Permata Hijau Automegah (HONDA), PT Rindang Sakti Persada, PT Trimitra Swadaya, PT Container Maritime Activities. Maka, penting bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan mengenai budaya dalam internal perusahaan agar dapat dengan mudah menciptakan lingkungan perusahaan yang nyaman untuk karyawannya (Sentanu dkk., 2024). Dengan banyaknya pelanggan perusahaan

yang bermitra dengan CIGS dalam menyalurkan karyawan alih daya milik CIGS, maka CIGS sebagai perusahaan yang bertanggung jawab terhadap karyawan alih daya yang dimiliki memiliki tanggung jawab dalam memastikan setiap karyawannya yang disalurkan ke perusahaan pelanggan menerima kompensasi yang layak dan mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan.

Karyawan *outsourcing* yang disalurkan kepada mitra perusahaan CIGS masih bagian dari PT CIGS, sehingga kesejahteraan karyawan juga menjadi tanggung jawab PT CIGS. Karyawan yang disalurkan ke perusahaan mitra biasanya ada pada unit bisnis yang sama, perusahaan mitra akan mempercayakan PT CIGS untuk mencari karyawan seperti, *security* (jasa pengamanan) dan *non-security* (administrasi, *driver*, *cleaning service*, dan *office boy/girl*). Kontrak kerja karyawan *outsourcing* biasanya diperbarui setiap tahun dan disesuaikan dengan kebutuhan tergantung pada kerjasama dengan mitra. Selanjutnya, kontrak yang dilakukan PT CIGS dengan mitra tentunya akan berbeda sesuai dengan persetujuan dua pihak, maka dari itu keputusan mengenai kompensasi biasanya berbeda tiap perusahaan tetapi PT CIGS mengupayakan pemberian kompensasi berdasarkan upah minimum yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, hal ini yang menjadi kesenjangan dan dapat menjadi masalah bagi PT CIGS. Kompensasi yang disepakati oleh perusahaan mitra biasanya berbeda-beda tergantung pada keadaan perusahaan dan kontrak yang disepakati, perbedaan kompensasi yang diterima karyawan biasanya ada pada pemberian insentif, tunjangan jabatan, hak karyawan seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), serta fasilitas karyawan. Perusahaan mitra yang menetapkan pemberian kompensasi selanjutnya mempercayakan PT CIGS untuk menyalurkan upah kepada karyawan, namun ada beberapa perusahaan yang belum mengikuti peraturan mengenai upah minimum, hal ini yang menjadi tanggung jawab PT CIGS. Sebagian besar Perusahaan yang bermitra dengan CIGS adalah perusahaan asing, biasanya juga perusahaan asing memberikan gaji lebih dari upah minimum.

Tabel 1.1 Besaran UMR Pulau Jawa (2024)

No	Nama Daerah	Nilai UMP (RP)
1	DKI Jakarta	5.067.381
2	Banten	2.727.812
3	Jawa Timur	2.165.244
4	DI Yogyakarta	2.125.898
5	Jawa Barat	2.057.495
6	Jawa Tengah	2.036.947

Sumber: Databoks (diolah peneliti), 2024

Pada tabel 1.1 menggambarkan upah di Indonesia khususnya di Pulau Jawa dengan Regional DKI Jakarta yang menempati posisi urutan pertama dengan UMR sebesar Rp. 5.067.381,-. Namun perbandingan yang sangat terlihat dengan data UMR Jawa Tengah yang masuk ke dalam posisi terakhir dengan UMR hanya sebesar Rp. 2.036.947,-. Ketimpangan yang sangat jauh membuat perusahaan yang bermitra kesulitan memberikan kompensasi yang sepadan, terlebih lagi bila perusahaan mitra tidak mematuhi aturan pemberian upah minimum berdasarkan yang telah ditetapkan dalam undang-undang. PT CIGS sebagai perusahaan penghubung antara perusahaan mitra dengan karyawan harus menghadapi masalah pemberian upah, terlebih lagi keputusan pemberian kompensasi telah ditetapkan bersama dengan perusahaan mitra yang tersebar di seluruh Indonesia, sehingga PT CIGS juga tidak dapat mengatur nilai pemberian kompensasi untuk karyawannya. Selain permasalahan terkait pemberian gaji, insentif juga merupakan elemen krusial dalam struktur kompensasi yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Sistem pemberian insentif di PT CIGS didasarkan pada performa perusahaan seiring dengan perkembangan pada perusahaan mitra. Dalam kondisi perusahaan stabil dan berhasil mendapatkan proyek-proyek besar, PT CIGS memberikan insentif berupa bonus kepada karyawan-karyawannya. Namun, ketika perusahaan mendapatkan proyek baru yang seringkali memerlukan peningkatan tenaga kerja dalam waktu singkat, perusahaan dapat mengalami kendala dalam merekrut karyawan baru, yang pada gilirannya dapat menghambat kemajuan proyek. Oleh karena itu, perusahaan memanfaatkan kontribusi kinerja

karyawannya untuk membantu menyelesaikan proyek-proyek tersebut dan memberikan insentif sebagai bentuk penghargaan.

Kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan akan berdampak bagi produktivitas perusahaan, kepuasan kerja juga menjadi tanggung jawab perusahaan demi mempertahankan karyawannya. Dalam upaya mencapai kepuasan kerja karyawan PT CIGS sebagai perusahaan penyedia karyawan alih daya bertanggung jawab untuk memberikan gaji tepat waktu, kompensasi dan benefit serta pemberian fasilitas bagi karyawan. Perusahaan yang bermitra dengan PT CIGS memiliki manajemen berbeda. Perbedaan penerapan kebijakan dan aturan pada tiap perusahaan mitra menjadi faktor yang mendorong perbedaan budaya perusahaan, dengan begitu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT CIGS. Sebagian besar perusahaan yang bermitra dengan PT CIGS merupakan perusahaan asing, perbedaan budaya, cara pandang, kebijakan dan aturan yang diterapkan perusahaan mitra dapat menjadi masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT CIGS. Dalam hal kompensasi dan kepuasan karyawan, PT CIGS yang merupakan perusahaan pihak ketiga tetap memiliki tanggung jawab penuh untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, walaupun karyawan ditempatkan di berbagai perusahaan mitra. PT CIGS berusaha memberikan yang terbaik dalam memenuhi kepuasan karyawannya dengan memberikan penggajian tepat waktu, terpenuhinya kompensasi dan benefit, serta pemberian fasilitas untuk karyawan selama bekerja, tentunya hal ini juga berdasarkan kesepakatan dengan perusahaan mitra. Karena berdasar kesepakatan yang dibuat antara dua pihak perusahaan, pemberian hak dan kewajiban untuk karyawan juga tidak rata, tetapi bergantung pada kontrak yang telah disepakati. Kepuasan kerja karyawan juga diperkuuh melalui kebijakan promosi jabatan. Di PT CIGS, promosi jabatan dilakukan ketika terdapat kebutuhan untuk mengisi posisi yang kosong, sejalan dengan kebutuhan organisasional. Posisi kosong tersebut biasanya muncul seiring dengan adanya proyek baru atau pembukaan cabang perusahaan. Karena hal ini intensitas promosi untuk karyawan *outsourcing* PT CIGS tidak sering terjadi. Penting untuk dicatat bahwa PT CIGS memberikan prioritas kepada karyawan internal yang telah memiliki pengalaman kerja yang panjang untuk mengisi posisi kosong tersebut, sehingga para karyawan yang telah

memberikan kontribusi dalam jangka waktu yang lama dapat meraih promosi jabatan.

Kenaikan jabatan (promosi) karyawan *outsourcing* dapat berupa mencapai posisi ketua atau kepala penanggung jawab cabang dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan masa bekerja karyawan tersebut. Dengan kenaikan jabatan karyawan juga mendapat benefit lebih seperti, mendapat upah lebih besar dan tunjangan ataupun insentif lebih banyak. Namun karena promosi jabatan di PT CIGS langka terjadi ini juga yang menjadi pertimbangan bagi setiap karyawan *outsourcing* yang bekerja, mempertimbangkan harus bekerja lebih lama dengan terus meningkatkan *skill* untuk mendapat promosi jabatan dengan waktu yang tidak pasti menjadi salah satu alasan karyawan berhenti bekerja.

**Table 1.2 Jumlah Karyawan Enam Tahun Terakhir PT CIGS
(2019-2024)**

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	952
2020	907
2021	553
2022	264
2023	230
2024	230

Sumber: PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS), 2024

Pada tabel 1.2 menggambarkan pada PT CIGS terdapat masalah *turnover intention* yang tercermin dari adanya ketimpangan cukup besar antara jumlah karyawan yang mendaftar dan diterima menjadi karyawan dengan jumlah karyawan yang berpindah tempat kerja. Perputaran karyawan dengan tingkat yang tinggi atau signifikan dapat berujung pada penurunan performa perusahaan seperti penurunan pada finansial maupun operasional, dan dapat menghambat pertumbuhan jangka panjang bagi perusahaan (Drastyana, 2021). Dalam data yang tercatat, PT CIGS terus mengalami penurunan jumlah karyawan selama lima tahun terakhir. Kendala *turnover* karyawan ini dapat diantisipasi melalui

identifikasi akar permasalahan yang memicu fenomena *turnover* di PT CIGS. Tanggung jawab perusahaan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja menjadi kunci dalam menjaga retensi karyawan dan mencegah mereka untuk berpindah dari perusahaan (Pradipta & Suwandana, 2019). Sebagai perantara antara karyawan dan perusahaan mitra CIGS, PT CIGS perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan yang ditempatkan di perusahaan mitra. Faktor-faktor seperti beban kerja, tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja turut mempengaruhi kecenderungan *turnover intention* (Egarini & Prastiwi, 2022). Permasalahan yang dihadapi PT CIGS terletak pada kompleksitas pemantauan aspek-aspek tersebut, terutama karena perusahaan mitra memiliki peraturan yang berbeda-beda. Hal ini menjadi kendala dalam mempertimbangkan dan mengatasi potensi *turnover intention*.

Dari penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, terdapat beberapa penelitian dengan berbagai hasil seperti penelitian yang dilakukan oleh Shochifah, (2022) meneliti terkait kompensasi dan kepuasan kerja pada perusahaan jasa yang mendapatkan hasil, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan Pranata & Irbayuni, (2022) yang meneliti perusahaan jasa yang berlokasi di Surabaya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, begitupun dengan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Melalui penelitian ini, peneliti berusaha memahami interaksi kompleks antara kompensasi dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap kecenderungan niat berpindah (*turnover intention*) di PT CIGS. Berdasarkan uraian beberapa *gap phenomena* serta pro dan kontra terhadap hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengangkat judul yang sama, namun dilaksanakan pada objek yang berbeda sehingga, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS)”**

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada paparan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini seperti berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS)?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS)?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Citra Insani Garda Semesta (CIGS)

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian yang di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan pada bidang wawasan manajemen khususnya dalam bidang MSDM. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan melalui *output* dari penelitian yang selanjutnya dapat digunakan referensi dan bahan pemikiran bagi penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian yang dilakukan diharapkan mampu bermanfaat bagi peneliti untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada kampus Jakarta Global University. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan dan menambah praktik menarik bagi peneliti selama menjalani program studi manajemen. Hasil penelitian diharapkan mampu memberi saran yang kemudian dapat digunakan sebagai bahan praktik bagi PT CIGS dalam meningkatkan kepuasan kerja yang bertujuan untuk mengendalikan *turnover intention* pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (Cet. 1 ed.). Zanafa.
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Badan Pengawas Keuangan. (2021). *Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan No. 36*.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Elex Media Komputindo.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samudra Biru.
- Dawinati, K., & Mafriningsianti, E. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*.
- Drastyana, S. F. (2021). *Turnover Intention Karyawan*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022, September). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt, Vol. 3, No. 1*, 2829-2154.
- Farida, I. (2021). *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Bumi Aksara.
- Fathoni, A., Somad, A., & Ilham, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALQAPRINT JATINANGOR.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. UMSIDA PRESS.

- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, K., Pontoh, G. T., & Novitasari, E. (2022). *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Penerbit K-Media.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish Digital.
- Hastyorini, I. R. (2019). *Spesialisasi Tenaga Kerja*. Cempaka Putih.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Islianty, N. R., & Wirastuti, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu*.
- Izziyana, W. V. (2018). *Hukum Outsourcing Indonesia*. Unmuh Ponorogo Press.
- Kartika, L., Jayawinagun, R., & Mangkuprawira, T. S. (2016). *Manajemen kompensasi: konsep, implementasi, dan studi kasus*. IPB Press.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (n.d.). *Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023*.
- Kementerian Perindustrian. (2003). Undang-Undang Ketenagakerjaan. In *UU No 13 Tahun 2003*.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Deepublish.
- Matondang, Z., & Nasution, H. F. (2022). *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Merdeka Kreasi Group.
- Muanam, M., & Saija, R. (2019). *Rekontruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*. Deepublish.
- Mudayat, Titiyanti, I., & Arsanti, D. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Scopindo.

- Nursaimatussaddiya. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). E-Jurnal Manajemen. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan, Vol. 8 No. 4, 2409 – 2437.*
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022, Agustus 25). COSTING: Journal of Economic, business and Accounting. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. WAHYU NUSANTARA INDAH PUTRA SURABAYA, Volume 6 Nomor 1.*
- Prasetyo, T., & Rosyada, D. F. (2023). *Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Karakteristik Individu*. Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI)).
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Putri, A. R., & Waskito, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo.*
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover intention.*
- Rahmat, R., Hasanuddi, B., & Ibrahim, A. I. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Pizza Hut Palu.*
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN: Panduan Bagi Peneliti Pemula*. PUSAKA ALMAIDA.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Bintan Megah Abadi.*
- Saruksuk, D., Magito, & Perkasa, D. H. (2023, Agustus 1). Google Scholar. *Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan, 1(1).*
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Vol. 7). John Wiley & Sons Ltd.
- Sentanu, I. G. E. S., Ridho, A., Rahmawati, R., Nugraha, B., & Gunawan, P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Bisnis Kecil dan Menengah. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Bisnis Kecil Dan Menengah*.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat S, R. A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2016). *Manajemen kompensasi: konsep, implementasi, dan studi kasus*. IPB Press.
- Setiono, B. A., & Sustuyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Berkah Wisnu, Surakarta.
- Shochifah, N. (2022, Oktober). BIMA: Journal of Business and Innovation Management. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnove Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang, Volume 5*, 59-68.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Badan Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sudaryana, B., & Agusiady, H.R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhartanto, D., Amalia, F. A., & Najib, M. (2023). *METODE RISET BISNIS: DASAR-DASAR MENDESAIN DAN MELAKUKAN RISET DI KONTEKS BISNIS*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomesia Pustaka.
- Sumangelipu, A., & Djemma, S. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Aquila.
- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa)*.

- Susita, D., Busharmaidi, & Febriantina, S. (2022). *TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Samudra Biru.
- Suyanto, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., Palupiningtyas, D., Fitriana, Wijoyo, H., Wardani, I. K., Indrawan, I., Heriyanto, M., Surana, M. A., Jamil, M., Diwtarthy, N. D. M. S., Saputra, N., Octafian, R., Refika, Sulistiyowati, R., Bakti, R., Setiadi, R., & Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Diandra Kreatif.
- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Batarbutar, D. J. A., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingsyah, R. R. B. (2018). Google Scholar. *Pengaruh Beban Kerja, Work Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention di PT BinaBusana Internusa Semarang*, 13.
- Uhl-Bien, M., Piccolo, R. F., & Schermerhorn, J. R. (2020). *Organizational Behavior*. Wiley.
- Wahyanto, T., & Sidabatur, S. (2022). *STRATEGI RETENSI TALENTA dengan Mengelola People Equity*. Zifatama Jawara.
- Wardana, R. (2022). *Praktik Outsourcing Dan Persoalan Subjek Hukum Menjadi Objek Hukum*. Jejak Pustaka.
- Wasiman. (2018). *MSDM: Teori dan Aplikasi*. Desanta Publisher.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo*.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan di PT. Primissima*.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Universitas Sriwijaya.