



---

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Hoki Marine Corp Di Banyuwangi)**

**Uswatun Hasanah<sup>a</sup>, Yuniiorita Indah Handayani<sup>b</sup>, Yani Dahliani<sup>c</sup>**

<sup>a</sup>Mahasiswa Institut Teknologi Dan Sains Mandala, [uswatunhasanah152@gmail.com](mailto:uswatunhasanah152@gmail.com)

<sup>b</sup>Dosen Institut Teknologi Dan Sains Mandala, [yuniiorita@stie-mandala.ac.id](mailto:yuniiorita@stie-mandala.ac.id)

<sup>c</sup>Dosen Institut Teknologi Dan Sains Mandala, [yani@stie-mandala.ac.id](mailto:yani@stie-mandala.ac.id)

E-mail Penulis Korespondensi : [yani@stie-mandala.ac.id](mailto:yani@stie-mandala.ac.id)

---

**INFO ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Dikirim 20 Oktober 2022

Direvisi 15 november 2022

Diterima 2 Desember 2022

**Keywords:**

*Turnover Intention, Job Satisfaction, Work Environment, Compensation*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job satisfaction, work environment, and compensation on employee turnover intention at PT. Hoki Marine Corp in Banyuwangi. The population in this study is all employees at PT. Hoki Marine Corp Banyuwangi. The sample used as many as 84 employees or respondents who are employees at PT. Hoki Marine Corp. The sampling technique used is Non-Probability Sampling. The tests used are data instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), hypothesis test (t-test, F test, coefficient of determination (R<sup>2</sup>)), data analysis method using regression multiple liners with the help of SPSS 20. The results showed that the results of the F test statistically can be proven that the variables of job satisfaction, work environment, and compensation simultaneously have a significant effect on employee turnover intention of PT. Hoki Marine Corp in Banyuwangi. The test results of job satisfaction, work environment, and compensation partially have a significant effect on employee turnover intention of PT. Hoki Marine Corip in Banyuwangi.*

## PENDAHULUAN

Globalisasi pada saat ini mengharuskan perusahaan agar bisa bersaing ketat hingga mampu mempertahankan bisnisnya. Jika ingin memenangkan persaingan dan meningkatkan kinerja perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan saat ini adalah menghilangkan atau mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan hingga mampu mencapai performa yang optimal. Kinerja perusahaan biasanya ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Pranowo, 2016). Karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dan kebutuhannya mereka tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (turnover). Turnover terjadi diawali dengan timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan (Turnover Intention). Biasanya keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Biasanya faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya Turnover Intention adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi faktor yang mempengaruhi Turnover Intention adalah kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil sampel pada Perusahaan ekspor ikan hias yaitu PT Hoki Marine Corp. PT Hoki Marine Corp merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspor ikan hias. Perusahaan ini sudah melakukan ekspor diberbagai Negara seperti Miami, Texas, New Gersey, New York, Washington DC, New Meksiko, Australia, Malaysia, Singapura, China, Hongkong, Taiwan, Jepang, Korea, Thailand, South Afrika, Iran, Bahrain, Israel, Jordan, Kuwait, Lebanon, Pakistan, Qatar, Saudi Arabia, Siria, United Arab, Azerbaijan, Austria, Brasil, Belanda, Belgia, Bulgaria, Cheko, Denmark, Prancis, German, Yunani, Hungaria, Irlandia, Italia, Kazakhastan, Malta, Norwegia, Polandia, Portugal, Rmania, Rusia, Slovenia, Spanyol, Sweidia, Swiss, Turkey, & Ukraina. Oleh karena itu perusahaan PT Hoki Marine Corp ini memiliki cukup banyak karyawan dalam menjalankan bisnisnya. Dalam menjalankan bisnisnya PT Hoki Marine Corp berfokus pada pemuasan kebutuhan konsumen dengan memberikan kuliatas barang yang diekspor baik dan harga yang sangat bersaing. Hal tersebut diharapkan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan untuk bersaing dalam dunia bisnis ekspor saat ini.

Data personalia menunjukkan perputaran karyawan (turnover) pada PT. Hoki Marine Corp cukup fluktuatif setiap tahunnya. perputaran karyawan tiap tahunnya juga masih fluktuatif dan tergolong tinggi, hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran. Kompensasi dan penghargaan yang diberikan oleh PT. Hoki Marine Corp kepada karyawannya diharapkan mampu meningkatkan produktivitas mereka. Kompensasi yang diberikan antara lain berupa gaji, asuransi BPJS, bonus dan pelatihan-pelatihan. Selain kompensasi, perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan seperti employee of the month dan karyawan paling tertib tahunan. Pemberian ini bertujuan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

PT. Hoki Marine Corp merupakan perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawannya, perusahaan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan ditempat kerja.

Fasilitas tersebut berupa loker, mushola, tempat paker, tempat istirahat, dan akses internet bagi karyawan. Fasilitas-fasilitas yang telah diberikan PT. Hoki Marine Corp kepada karyawannya tidak berarti menghilangkan potensi terjadinya masalah di tempat kerja. Menurut bagian personalia masih terdapat permasalahan yang ditemukan di lapangan yang terjadi antar karyawan, seperti masih ditemukannya karyawan yang kurang mampu bekerja dalam kelompok.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan ( studi kasus pada PT. Hoki Marine Corp di Banyuwangi).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Turnover Intention**

Turnover Intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Turnover Intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka (Pranowo, 2016).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai gambaran perasaan seseorang, baik perasaan puas (positif) maupun perasaan tidak puas (negatif) terhadap pekerjaannya (Dwiningtyas, 2015)

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya (Pranowo, 2016). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

## **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Priyono, 2008). Kompensasi merupakan komponen yang penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Kebijakan pemberian Kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan mereka. Mengingat semakin tingginya kebutuhan sehari-hari, kompensasi bisa menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang berkaitan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hoki Marine Corp di Banyuwangi yang berjumlah 84 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda dengan bantuan SPSS 20.

## **PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pearson product moment dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai pearson product moment dengan signifikansi  $0,000 < 0,0$ , sehingga indikator dalam penelitian ini dinyatakan relevan atau valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data semua variabel memiliki nilai croanbach alpha  $> 0,6$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Dari uji normalitas yang dilakukan, diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai dari Asym Sig sebesar 0,128 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

### **Uji Hipotesis**

Analsis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Tabel 1 Hasil Uji parameter Individual (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	37,724	4,505		8,374	,000		
1 Total_X1	-,086	,081	-,111	-2,065	,040	,981	1,019
Total_X2	-,264	,084	-,328	-3,142	,002	,983	1,018
Total_X3	-,065	,031	-,223	-2,121	,037	,967	1,034

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel 4.21 maka diperoleh hasil model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 37,724 + (-0,086) + (-0,264) + (-0,065)$$

### Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen. Melihat output SPSS pada Tabel coefficients pada uji-t diatas dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,991 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n-k$  (80-3) yaitu 77 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan dari uji parsial antara dimensi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention di PT Hoki Marine Corp.

Hipotesis 1 : Kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Hasil Uji t untuk dimensi kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,040 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ) dan thitung lebih besar dari ttabel ( $2,065 > 1,991$ ). Dengan demikian keputusan uji-t menyatakan Ha1 diterima dan Ho ditolak.

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Hasil Uji t untuk dimensi lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari ttabel ( $3,142 > 1,991$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H0 ditolak Ha2 diterima.

Hipotesis 3 : Kompensasi terhadap turnover intention.

Hasil Uji t untuk dimensi Kompensasi (X3) terhadap turnover intention (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,037 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ) dan thitung lebih besar dari ttabel ( $2,121 > 1,991$ ). Dengan demikian keputusan uji-t menyatakan Ha3 diterima dan H0 ditolak. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 2 Hasil Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,536	3	22,179	5,714	,001 <sup>b</sup>
	Residual	295,014	76	3,882		
	Total	361,550	79			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Hipotesis 4 : Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai Fhitung yang diperoleh 5,714 dengan ketentuan tingkat signifikan 0,001 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel. Dengan demikian diperoleh nilai F hitung sebesar  $5,714 > F$  tabel 2.72 . Maka H04 ditolak dan Ha4 diterima.

**Uji koefisien determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (turnover intention).

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,429 <sup>a</sup>	,184	,152	1,970

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,152. Hasil ini berarti variabel dependen turnover intention PT. Hoki Marine Corp dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 15,2% sedangkan sisanya 84,8% ( $100\% - 15,2\%$ ) dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Hoki Marina Corp di Banyuwangi**

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention adalah terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khikmawati (2015), Dwiningtyas (2015), Sahlan, et al (2015), Paulus, et al (2015), Pranowo (2016), Kurnia (2018), Dewi, et al (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan temuan dilapang atau hasil kuesioner Mayoritas karyawan merasa senang dengan pekerjaan dan posisi mereka dalam perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka atau bisa dikatakan memiliki Turnover Intention yang rendah. hal ini juga terlihat dari jawaban responden terhadap variabel ini sebagian besar jawaban berada pada kondisi setuju dan sangat setuju.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Hoki Marina Corp di Banyuwangi**

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khikmawati (2015), Dwiningtyas (2015), Pranowo (2016), Kurnia (2018). yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Berdasarkan temuan dilapang atau hasil kuesioner PT Hoki Marine Corp sudah cukup memperhatikan lingkungan kerja karyawannya sehingga mereka bisa merasa nyaman dalam bekerja. Perasaan nyaman karyawan tersebut akan membuat karyawan merasa senang dengan tempat kerja mereka dan meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, tersedianya Lingkungan Kerja yang baik akan menurunkan keinginan keluar karyawan (Turnover Intention) dari pekerjaan mereka sekarang. hal ini juga terlihat dari jawaban responden terhadap variabel ini sebagian besar jawaban berada pada kondisi setuju dan sangat setuju.

### **Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Hoki Marina Corp di Banyuwangi**

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahlan, et al (2015), Paulus, et al (2015), Pranowo (2016), Taufiqurrohman, et al (2018), Kurnia (2018), Aprilia (2020) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap Turnover Intention karyawan. Pemberian kompensasi yang layak oleh perusahaan akan memberikan dampak positif bagi kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan balas jasa atas ukuran karya atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, sehingga pemberian kompensasi yang tepat akan membuat karyawan merasa kontribusi mereka telah diapresiasi secara layak oleh perusahaan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara Simultan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT Hoki Marine Corp di Banyuwangi**

Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Khikmawati (2015) Dwiningtyas (2015), Sahlan ,et al (2015), Paulus, et al (2015), Pranowo (2016), Taufiqurrohman, et al (2018), Kurnia (2018), Aprilia (2020). Dapat disimpulkan dari penelitian ini semakin rendah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi maka turnover intention karyawan akan semakin tinggi Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi maka turnover intention karyawan akan semakin rendah.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan PT Hoki Marine Corp di-Banyuwangi.
2. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan PT Hoki Marine Corp di-Banyuwangi..
3. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan PT Hoki Marine Corp di-Banyuwangi

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ainan, Mochamad dan Haniek Listyorini. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Putra Patra Utama Semarang. Jurnal Visi Manajemen (JVM), Vol 2, No 1 .
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Semarang: Universitas Di Ponegoro.

- Annawawi, Muhammad Taufiq. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Grab Kota Malang). Skripsi: Universitas Islam Malang.
- Dewi, Rizki Hasmiana dan Dewi Shinta Wulandari Lubis. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turn Over Karyawan pada "STIM Sukma Medan" Civitas: Jurnal Studi Manajemen Vol. 2, 2, p. 64-70.
- Dharma, Cipta. 2013. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT.X Medan. Skripsi: Politeknik Negeri Medan.
- Dwiningtyas. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Skripsi : Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. Analisis Multivariate SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Khikmawati, Retno. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kurnia, Deden. 2018. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mangkunegara, Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Manurung, Mona Tiorina. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang Dalam Diponegoro Journal of Management, Volume 1. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Nazenin, Syarifah. 2014. Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. Semarang. Jurnal Dinamika Manajemen ( JDM), Vol 5, No 2.
- Newstorm, Davis, Keith,. 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, B. A. (2005). Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI
- Aprilia, Dita Aprilia. 2020. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Turnover Intention di PT. Mentari Cahaya Utama Bandung. Skripsi : UIN Sunan Gunung Djati

Bandung.

- Paulus, Erwin dan Hery Winoto Tj. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel InnaDharma Deli Medan". Medan: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. Jurnal Ilman, Vol. 4.
- Pranowo, Ridwan Suryo. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama). Skripsi : Universitas NegeriI Yogyakarta.
- Priyono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Publisher: Zifatama.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sahlan, Nurullkhsan dan Peggy A. Mekel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi" dalam Jurnal EMBA Vol.3 No.1. Manado.
- Siyoto, Sandu. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. yogyakarta. Publisher : Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian, Bandung : CV Alfa Beta.
- Sugiyono, 2002. Metode Penelitian Administrasi, Bandung : CV Alfa Beta.
- Sugiyono. 2008. "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)". Bandung: CV Alfa Beta.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.
- Taufiqurrohman dan Aziz Fatoni, SE, MM. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi : Universitas Pandanaran Semarang.
- Winata, Edi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel InnaDharma DeliMedan. Skripsi : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma.