

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover

Ratu Erlina Gentari

erlinagentari@gmail.com, Unsera, Serang, Indonesia

Syamsudin

syamsudinunsera@gmail.com, Unsera, serang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT Multifab. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dengan menggunakan rumus sampel jenuh diperoleh sampel sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Multifab dari 03 Mei hingga 02 Juli 2021 Data dianalisis menggunakan SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention. (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention. (3) ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap turnover intention pada PT. Multifab

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja , TurnOver

The Effect of Compensation and Work Motivation on Turnover

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee turnover intention, either partially or simultaneously at PT Multifab. This study used quantitative descriptive methods and data collection techniques were carried out by the questionnaire method. The population in this study was 50 employees using the saturated sample formula obtained a sample of 50 employees. This research was conducted at PT. Multifab from 03 May to 02 July 2021 Data were analyzed using SPSS version 16.0. Based on the results of the study, it can be concluded that: (1) there is no effect of compensation on turnover intention. (2) there is an effect of work motivation on turnover intention. (3) there is an effect between compensation and work motivation simultaneously on turnover intention at PT. Multifab

Keywords: compensation, work motivation, turnover intention.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional dan mencapai keberhasilan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. dimana Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia.

Persaingan dalam era global dan dalam dunia bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik. maka pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya turnover.

Fenomena yang terjadi di Pt Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab) kaitannya dengan kebijakan sumber daya manusia yaitu adanya ketidakjelasan dalam regulasi pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan oleh PT. Multifab berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai perjanjian kontrak kerja yang diberikan pihak pertama selaku pemberi kerja kepada pihak kedua tidak sesuai apa yang di tuliskan dalam perjanjian tersebut, Pihak perusahaan sebagai pemberi kerja, memberikan kompensasi berupa gaji kepada karyawan dengan besaran upah minimum regional, akan tetapi dalam pelaksanaannya seringkali

perusahaan memotong gaji karyawan dengan besaran punishment seperti keterlambatan absen masuk kerja, dan tidak mengikuti prosedur perusahaan, maka gaji karyawan tersebut akan dipotong sesuai besaran punishment yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam kontrak tersebut hanya menyantumkan pemotongan gaji untuk karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin (mangkir) perjanjian kontrak kerja tidak menyertakan pemotongan gaji dari absen terlambat kerja. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Akibat dari masalah kompensasi tersebut menjadikan tingginya turnover karyawan pada Pt Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab) memberikan data yang menunjukkan angka perputaran karyawan atau turnover pada PT.Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab) selama 3 tahun terakhir diperoleh jumlah karyawan yang keluar 4 %, tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar 24 % di tahun 2019 ,jumlah karyawan yang keluar ditahun 2020 14 % , . Selain itu turnover tinggi terjadi dikarenakan proses karyawan project per tiga bulan masuk dan tiga bulan keluar karena sifat pekerjaannya bagaimana dengan load volume project masuk.jumlah karyawan keluar terjadi kenaikan di tahun 2019.

Hasil Pra Survey wawancara 30 karyawan Mengenai
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention
(Keinginan Berpindah) Karyawan PT Multi Fabrindo
Gemilang (PT Multifab)

No.	Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah	Jumlah Jawaban	Prosentase
1	Faktor Eksternal		
	a. Motivasi	15	25.00%
	b. Latar Belakang Pendidikan	3	5.00%
	c. Pengalaman Bekerja	3	5.00%
	d. Kondisi Geografis antara Tempat Tinggal dan Tempat Bekerja	2	3.33%
	e. Dukungan keluarga/ lingkungan sosial	1	1.67%
	f. Kepuasan Kerja	2	3.33%
	g. Komitmen Perusahaan	1	1.67%
	h. Hubungan Sosial dengan Teman Kerja	1	1.67%
	i. Hubungan dengan Atasan	2	3.33%
2	Faktor Internal		
	a. Kompensasi (Gaji/Upah, Uang Lembur, Bonus Tahunan, dan Insentif lainnya)	24	40.00%
	b. Sikap Atasan/ Direktur	1	1.67%
	c. Dukungan Tempat dan Alat-alat Pekerjaan	2	3.33%
	d. Peluang Karir dalam Perusahaan	1	1.67%
	e. Peluang Karir dari Luar Perusahaan	2	3.33%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pra Survey wawancara, Tahun 2020

Setiap karyawan Pt Multi Fabrindo Gemilang (Pt Multifab) dari 30 karyawan tersebut diminta untuk memilih dua dari beberapa pilihan mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari manajemen PT.Multi Fabrikator Gemilang (PT Multifab) agar keinginan untuk pindah tempat kerja bisa ditekan.

Karyawan dalam pra survey hanya diminta memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap turnover intention (keinginan berpindah). Dari hasil pra survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 24 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 25% atau sebanyak 15 responden. Sedangkan faktor-faktor lain hanya sebesar 5% ke bawah atau hanya sebanyak 1 sampai 3 responden.

Identifikasi Masalah

1. Tingkat perputaran karyawan sangat tinggi. Hal ini dapat menimbulkan masalah pada kinerja operasional perusahaan dimana karyawan yang terus berganti dan menimbulkan inkonsistensi kinerja dan selain itu biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam merekrut karyawan juga bertambah.
2. Adanya indikasi karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan memilih untuk keluar dari pekerjaan mereka.
3. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan masih belum memadai dibandingkan dengan faktor resiko yang harus dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan Pt Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab) ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention pada karyawan Pt Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab) ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap turnover intention pada karyawan Pt Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab) ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan Pt Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan Pt Multi Fabrindo Gemilang (Pt Multifab)
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan Pt Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab)

TINJAUAN PUSTAKA

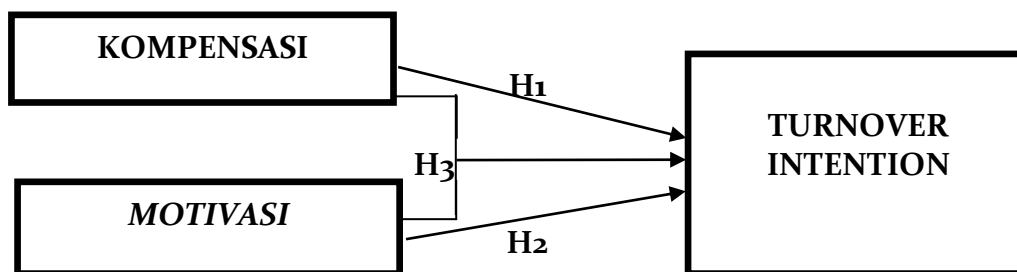
Turnover Intention adalah Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit menyangkut nilai perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan dan berbagai biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah mengerti tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dari sudut pandang karyawan, pergantian karyawan dapat menimbulkan konsekuensi positif dan atau negatif.

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Pareke (dalam jurnal Malna, 2014:6) "*Turnover Intention* adalah keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (*intentions*) seseorang untuk secara actual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi." Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan, Kadarisman (2016:43).

Menurut Sulistiyani (2018 : 277), menyatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan untuk melakukan kerja yang terbaik, dan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141), “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Kerangka Pemikiran



METODE

Metode penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian HRD PT Multi fabricator Gemilang (Multifab) yang berjumlah sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan sample Jenuh yaitu Populasi dijadikan sampel sebanyak 50 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil uji t adalah sebagai berikut:

Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.608	1.157		3.119	.003
	Kompensasi	-.023	.040	-.020	-.594	.555
	Motivasi Kerja	.720	.024	.981	29.706	.000

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui apakah sebenarnya Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk = n - 2$ ($50 - 2 = 48$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,677 sedangkan t_{hitung} sebesar -0,594 maka pemberian Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,594 < 1,677$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,555 ($0,555 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab)

Sedangkan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk = n - 2$ ($50 - 2 = 48$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,677 sedangkan t_{hitung} 29,706 maka Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($29,706 > 1,677$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab).

Uji untuk membuktikan apakah variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*, maka dilakukan uji F.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	760.786	2	380.393	474.055	.000 ^a
Residual	37.714	47	.802		
Total	798.500	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} = 474,055$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$) sebesar 3,20 dengan taraf nyata sebesar 0,000. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($474,055 > 3,20$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab)

Berdasarkan uji t hitung Kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, diperoleh hasil thitung $< t_{tabel} -0,594 < 1,677$ sedangkan besar koefisien korelasi parsial Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0.257 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang rendah, artinya Kompensasi semakin meningkat maka *Turnover Intention* akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gracia Astra Bunga (2014) bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Studi Pada Konsultan Design PT Grahacipta).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab)

Berdasarkan uji t hitung Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, diperoleh hasil thitung $> t_{tabel} (29,706 > 1,673)$ sedangkan besar koefisien korelasi parsial variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,976 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya Motivasi Kerja semakin meningkat maka *Turnover Intention* akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putrianti Arin Dewi (2014) bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Fabrindo

Berdasarkan uji F hitung perhitungan pada tabel di atas diperoleh Fhitung (474,055 $>$ 3,20) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 $<$ 0,05) maka H_0 ditolak diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja kepada karyawan terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab), sedangkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,953. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mempengaruhi sebesar 95,3% terhadap *turnover intentions* dan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini sesuai dengan penelitian Muhammad Afrizal Mana (2014) bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* jika melalui stress kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab), peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab).
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab)
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Multi Fabrindo Gemilang (PT Multifab)

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku-buku:

- Badriyah, S.E., M.M., Badriyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusi* Cetakan ke-2. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-21. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-3. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Serial Paper Manajemen. PH
- Movement Publication*, Upload Pertama. Surabaya.
- Sanjoko, Deny Chayadinanto. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiarto dan Florentina K Tehubijuluw. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ke-1. PT. Mantana Bina Utama. Tangerang
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-4. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh Dra. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan ke-1. Yogyakarta. Penerbit: Gava Media.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Sumber Jurnal Penelitian:
- Astutik, Reni. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis "Haji Ardi" di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)*.
- Gracia, Bunga Astra. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Terhadap Turnover Intention (Studi pada Konsultan Design PT. Grahacipta)*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Tahun 2014
- Imelia, Sherly Mar'atus, dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Sales di PT Gading Murni Surabaya*. Jurnal Manajemen *Branchmark* Vol 3 Issue 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Lauren, Jessica. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. "X"*. Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1, Tahun 2017.

- Ni'mah Ulin, dkk. 20.... Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Loenpia Mbak Liem). Fakultas Ekonimika dan Bisnis. Universitas Pandanaran Semarang.
- Malna, M. Afrizal. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang*. Diponegoro *Journal of Social and Political Of Science* Tahun 2014, Hal. 1-12
- Permana, Mas Yudith Aditya. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 25 No. 2, Tahun 2015.
- Putrianti, Arin Dewi, dkk. 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 12 No. 2 Juli 2014
- Saputra, Yuliandri Dwi. **2014**. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi*. Artikel Ilmiah Mahasiswa, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Sukron, Roni Ardiansyah. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Pati*. BII.2011.02154, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro.
- Paulus, Erwin dan Hery Winoto Tj. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention karyawan (Studi Kasus pada PT. Multi Abadi Sejahtera)* *Jurnal Ilmiah manajemen Bisnis*, Vol. 15, No. 2, Tahun 2015.