

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang

Mohammad Ahyar Syafwan Lysander^{1*}, Ariska Maulana Yusup²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
ahyar.sl@ustjogja.ac.id^{1*}; arismaulana180500@gmail.com

Received 1 Maret 2022 | Revised 17 Maret 2022 | Accepted 25 Maret 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang dengan sampel sebanyak 57 responden. Data diambil dengan cara mengirimkan kuisioner ke group whatsapp dan aplikasi kerja “Dingtalk” karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang dengan teknik *probability sampling* dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji sobel test. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan secara parsial budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi positif signifikan.

Keywords: Budaya Organisasi; Kompensasi; Kepuasan Kerja; *Turnover Intention*.

Abstract

The purpose of this research is to test and find out the influence of organizational culture variables and compensation on turnover intention through job satisfaction as a mediation variable in employees of PT. Zhi Sheng Indonesia Region Sumedang. The methods used in this study are quantitative with associative approaches. The population in this study is all employees of PT. Zhi Sheng Indonesia Region Sumedang with a sample of 57 respondents. Data is retrieved by sending questionnaires to WhatsApp groups and work application “DingTalk” employees of PT. Zhi Sheng Indonesia Region Sumedang with probability sampling technique and analyzed using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), and Sobel test. Based on statistical test results showed that partially organizational culture and compensation had a significant positive effect on job satisfaction. And partially organizational culture, compensation, and job satisfaction significantly affect turnover intentions. While the influence of organizational culture and compensation on turnover intentions with job satisfaction as a significant positive mediation variable.

Keywords: *Organizational Culture; Compensation; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan bisnis semakin kompleks, setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya sehingga dapat meningkatkan hasil yang diharapkan, maka dari itu perusahaan harus mampu membangun perusahaannya menjadi lebih maju dan berkembang. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. (Widayati & Yunia, 2016). Oleh karena itu pengaruh sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam suatu perusahaan serta perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi optimal untuk perusahaan.

Menurut (Widayati & Yunia, 2016) perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusinya kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Apabila perusahaan mampu memajemen karyawan yang ada dengan baik hal tersebut dapat mengurangi salah satu masalah yang sering terjadi dalam suatu perusahaan yaitu *turnover intention*.

Masalah kepuasan kerja menjadi pemicu dari munculnya permasalahan *turnover*. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi pikiran seorang karyawan untuk keluar dari tempat kerja dan mencari perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan kepuasan atas pekerjaannya. Dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya tentu dapat membantu perusahaan menjadi lebih *growth* (berkembang). Selain itu juga tingkat keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan (*turnover intention*) yang tidak terlalu tinggi dapat mencapai kinerja dan tujuan perusahaan dengan cepat dan tepat. Dan apabila *turnover intention* sangat tinggi hal ini mempengaruhi terhadap hasil kerja dari suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saeka & Suana, 2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang semakin baik pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Selain dari kepuasan kerja ada masalah lain yang menjadi penyebab adanya niat dari karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya, yaitu budaya organisasi. Menurut (Widayati & Yunia, 2016) dan (Komalasari et al., 2021), mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Selain faktor kepuasan kerja dan budaya organisasi, faktor lain yang menyebabkan terjadinya masalah *turnover intention* yaitu kompensasi, dimana kompensasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk melanjutkan bekerja di tempat kerja tersebut atau keluar dari tempat kerja itu dan mencari perusahaan lain yang diharapkan dapat memenuhi keinginan karyawan mengenai kompensasi yang diterapkan. Menurut (Komalasari et al., 2021) penerapan sistem kompensasi yang *fair* dan layak akan mencegah terjadinya *turnover*. Sedangkan tidak terpenuhinya kompensasi akan menjadi pemicu timbulnya *turnover*.

Turnover intention menjadi masalah yang paling serius dalam perusahaan dan belakangan ini masalah tersebut banyak terjadi di berbagai perusahaan. Dengan adanya permasalahan *turnover intention* tersebut tentunya dapat memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan seperti terhambatnya proses pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan serta kemampuan dalam melakukan perekrutan karyawan baru yang pastinya membutuhkan biaya dan waktu yang cukup banyak. Kasus tersebut pun terjadi di salah satu perusahaan yang cukup besar yaitu PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang yang dimana tingkat *turnover* sangat tinggi dan menjadi masalah serius yang harus di hadapi.

Survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data *Voluntary turnover* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang pada 1 tahun terakhir mencapai 17,24% dari total jumlah karyawan yaitu sebanyak 57 karyawan. Dan selama itu juga jumlah karyawan yang keluar pada tahun yang sama mencapai 10 orang karyawan, sehingga jumlah karyawan yang tersisa adalah sebanyak 47 orang karyawan.

Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang yang keluar dari perusahaan tersebut tidak konsisten. Sebelum dapat menyimpulkan tinggi rendahnya permasalahan *turnover intention* tersebut, perusahaan perlu menemukan lebih dari sekedar jumlah *turnover*, yaitu perlunya untuk mencari tahu hal-hal apa saja yang sekiranya membuat karyawan lebih memilih untuk berhenti atau tetap bertahan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Berapapun jumlah *turnover* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang tidak dapat disimpulkan dengan ideal. Terlepas dari angka yang ada, sulit untuk menentukan apakah perusahaan telah mengalami kerugian atau bahkan sebaliknya. Sebuah perusahaan mungkin memiliki tingkat *turnover* 5% sementara perusahaan lain mungkin memiliki tingkat *turnover* 30%. Perusahaan yang mungkin memiliki tingkat *turnover* 30% karyawannya adalah perusahaan yang tingkat kinerjanya lebih rendah. Sedangkan di sisi lain, perusahaan yang kehilangan 5% karyawannya bisa jadi adalah karyawan yang semuanya memiliki tingkat kinerja yang tinggi, di mana hal ini akan memiliki dampak negatif pada tingkat produktivitas dan keberlangsungan hidup perusahaan secara keseluruhan. *Turnover intention* di PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang diduga adanya hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Hal ini karena menurut hasil observasi peneliti yang didapat dari hasil wawancara dengan pihak SPV serta Trainer dan beberapa karyawan, diketahui bahwa PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang telah memberikan berbagai bonus dan THR serta upah lainnya, namun *turnover intention* masih tetap terjadi

Budaya Organisasi

Menurut (Komalasari et al., 2021) Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut (Widayati & Yunia, 2016) bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh seluruh anggota yang ada untuk membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”. Adapun indikator dari budaya organisasi menurut (Wales et al., 2017) yaitu : *Pertama*, Perilaku pemimpin yaitu sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mempengaruhi atau memberi contoh kepada setiap anggota karyawan yang ada; *Kedua*, Mengedepankan misi perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin dalam perusahaan akan mendorong setiap karyawannya agar dapat memenuhi setiap misi yang telah dirancang; *Ketiga*, Proses pembelajaran yaitu untuk menghasilkan suatu budaya organisasi yang sesuai dengan perusahaan setiap karyawan membutuhkan pembelajaran atau pelatihan untuk mengembangkan kualitas diri; *Keempat*, Motivasi yaitu pemberian motivasi kepada setiap karyawan dapat mempengaruhi suatu karyawan mengenai loyalitas mereka kepada suatu perusahaan.

Kompensasi

Menurut (Supatmi et al., 2016) Gaji (kompensasi) adalah apa yang karyawan dapatkan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap layanan perusahaan. Memberikan kompensasi adalah salah satu fungsi HRM yang terkait dengan semua jenis penghargaan pribadi dalam pertukaran untuk melakukan tugas-tugas organisasi. Menurut (Widayati & Yunia, 2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Komalasari et al., 2021) menyatakan

bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Adapun indikator dari kompensasi menurut (Nawa & Kempa, 2017) yaitu *Pertama*, Gaji atau upah merupakan bayaran dari suatu perusahaan kepada seorang karyawan telah bekerja yang adil sesuai dengan pekerjaan; *Kedua*, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan yaitu bayaran terhadap seorang karyawan di luar gaji pokok karena telah menjalankan pekerjaan tambahan; *Ketiga*, Tunjangan yang sesuai dengan harapan yaitu asuransi yang dipenuhi perusahaan kepada suatu karyawan atau tambahan biaya yang harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan undang-undang mengenai ketenagakerjaan; *Keempat*, Fasilitas yang memadai yaitu segala bentuk yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa terfasilitasi dalam melakukan pekerjaannya.

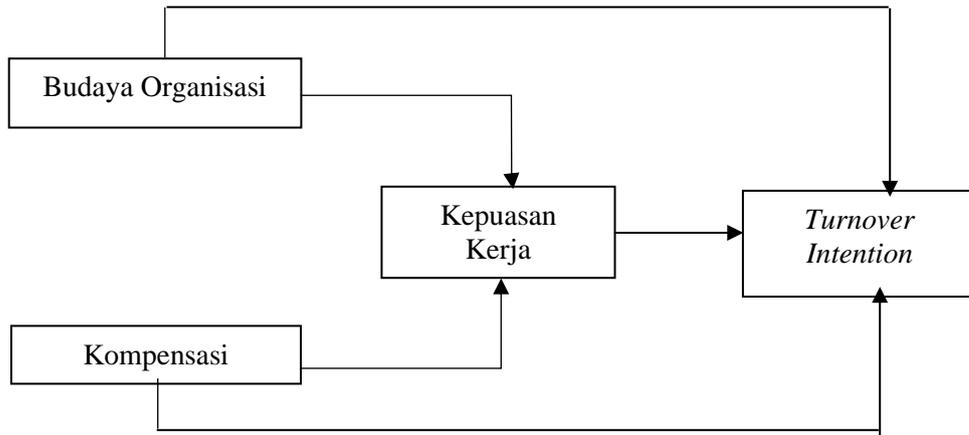
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Supatmi et al., 2016). Menurut (Iskandar, 2018) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Menurut (Novita, Sunuharjo & Ruhana, 2016) indikator dari kepuasan kerja yaitu : *Pertama*, Pekerjaan itu sendiri yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber yang paling utama dalam kepuasan; *Kedua*, Promosi yaitu seperti adanya kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan oleh seorang pemimpin itu mampu memberikan kepuasan kerja, *Ketiga*, Pengawasan yaitu sumber penting lainnya dari kepuasan kerja. Pengawasan tersebut memiliki dua gaya pengawasan yaitu pertama pengawasan berpusat pada karyawan dan yang ke dua pengawasan akan partisipasi atau pengaruh dari karyawan hal ini pemimpin memungkinkan untuk karyawan berperan andil dalam pengambilan keputusan; *Keempat*, Rekan kerja yaitu orang yang bekerja sama dalam suatu perusahaan dapat menjadi sumber kepuasan kerja yang dimana rekan kerja saling support dan memberikan nasihat satu sama lain agar dapat mengembangkan kualitas diri, hal ini dapat memberi kepuasan kerja terhadap karyawan.

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Komalasari et al., 2021). Menurut (Widayati & Yunia, 2016) menyatakan bahwa perilaku keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*. Menurut (Narpati et al., 2020) ada 3 indikator dari *turnover intention* yaitu : *Pertama*, Pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*). Munculnya berpikiran untuk berhenti bekerja itu disebabkan karena karyawan merasa tidak puas berada dalam tempat kerja tersebut sehingga memunculkan tingkat absensi dari seorang karyawan meningkat; *Kedua*, Hasrat untuk meninggalkan karir (*intention to quit*). Hal ini mencerminkan seorang karyawan untuk mencari tempat kerja yang baru yang dirasa akan lebih baik dari tempat kerja sebelumnya; *Ketiga*, Hasrat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Adanya kecenderungan dari seorang karyawan yang ingin keluar kerja dari perusahaan sebelumnya karena sudah mendapatkan tawaran kerja baru dari perusahaan lain atau sudah mendapatkan tempat kerja baru yang dirasa olehnya lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang
2. H₂: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang
3. H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang
4. H₄: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang
5. H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang
6. H₆: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang
7. H₇: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sd November 2021, penelitian ini dilakukan selama 3 bulan. Penelitian ini bertempat di PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang, Jawa Barat. PT. Zhi Sheng Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dimana produk yang dihasilkannya yaitu berupa *smartphone android* serta *accessories* pendukung untuk *smartphone android* tersebut. Lokasi tersebut dipilih karena adanya masalah mengenai *turnover intention* dari karyawan, yang diduga faktor penyebab masalah tersebut ialah budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana hasil yang diperoleh berupa angka sehingga dapat dengan mudah menentukan tingkatan pengaruh antara variabel dapat terlihat dengan jelas. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang bagian promotor dengan total 57 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu menggunakan *Non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh* (sensus), dimana seluruh total populasi dijadikan sampel untuk penelitian dikarenakan jumlah total populasi dianggap kecil atau

kurang dari 100 orang. Data diambil dengan cara membagikan kuisisioner melalui media online (whatsapp) dengan teknik *probability sampling* dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, Uji hipotesis atau regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Setelah kuesioner diisi responden maka data dimasukkan ke lembar kerja excel untuk direkap, proses editing dengan menggunakan spss 22.0, mengkodekan dan mentabulasi data serta menganalisisnya. Analisis ini memberikan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi *absolute* dan persentase berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang, Adapun distribusi responden dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Data Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:	Pria	26	45,6%
	Wanita	31	54,5%
	Jumlah	57	100%
Umur	20 th - 30 th	54	94,7%
	31 th - 40 th	3	5,3%
	41 th - 50 th	0	0,0%
	51 th - 60 th	0	0,0%
	Diatas 60 th	0	0,0%
	Jumlah	57	100%
Pendidikan Terakhir	SD	0	0,0%
	SLTP/Sederajat	1	1,8%
	SLTA/Sederajat	50	87,7%
	D1/D2/D3	3	5,3%
	S1/S2/S3	3	5,3%
	Jumlah	57	100%
Lama bekerja	1 th - 2 th	44	77,2%
	3 th - 4 th	11	19,3%
	5 th - 6 th	1	1,8%
	7 th - 8 th	1	1,8%
	Lebih dari 9 th	0	0,0%
	Jumlah	57	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu uji yang dipakai untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memperoleh data. Syarat umum untuk dianggap valid dilihat dari ketentuan nilai r hitung dan r tabel dan jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Arikunto, 2019). r tabel diperoleh dengan cara $(df) = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan α 5%. Menurut (Arikunto, 2019) variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika lebih kecil dari 0,6 atau 0,5 maka tidak reliabel.

Hasil pengolahan menunjukkan bahwa butir-butir yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel bebas dan terikat adalah valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.220. Instrumen disebut reliabel jika koefisien α (alpha) lebih besar dari 0,600. Dari hasil pengolahan data diketahui variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki koefisien $\alpha = 0,798$; variabel Kompensasi (X2)

memiliki koefisien $\alpha = 0,770$; variabel Kepuasan Kerja (Y1) memiliki koefisien $\alpha = 0,769$ dan variabel *Turnover Intention* (Y2) memiliki koefisien $\alpha = 0,775$. Dengan demikian diputuskan bahwa butir-butir yang digunakan sebagai instrument variabel penelitian adalah reliabel atau konsisten. Dengan demikian seluruh indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,798	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,770	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,769	0,600	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,775	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Distribusi data dinyatakan normal jika koefisien Asymp Sig. (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y1	Y2
N		57	57	57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	8.39010389	8.80517095	8.86120959	8.86120959
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.135	.125	.165
	Positive	.152	.135	.125	.165
	Negative	-.076	-.063	-.057	-.087
Test Statistic		.152	.135	.125	.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102 ^c	.212 ^c	.227 ^c	.127 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai P-value yaitu Asymp Sig. (2-tailed) rata-rata lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model uji normalitas dengan Asymp Sig. (2-tailed) telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel bebas. Apabila nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil Uji multikolinearitas disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.308	3.249
Kompensasi	.474	2.110
Budaya Organisasi	.339	2.946

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas, sehingga tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Hasil Uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.720	2.993		.575	.568
Kepuasan Kerja	.248	.167	.355	1.489	.142
Kompensasi	-.107	.145	-.142	-.737	.465
Budaya Organisasi	-.007	.125	-.013	-.059	.953

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untu variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,953, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,465, dan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,142 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai sig t dengan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan 5%, H0 diterima dan HA ditolak apabila sig > 0,05 artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap dependen, H0 ditolak dan HA diterima apabila sig < 0,05 artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap dependen. Berikut ini adalah hasil uji t pada model I dan II yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji t Persamaan Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.080	2.341		2.170	.034
Budaya Organisasi	.466	.080	.594	5.862	.000
Kompensasi	.334	.109	.309	3.046	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t persamaan model I pada tabel 6 diperoleh nilai budaya organisasi (X1) sebesar 0,000 < 0,05, maka artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai kompensasi (X2) sebesar 0,004 < 0,05, maka nilai kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7. Hasil Uji t Persamaan Model II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	25.895	5.153		5.025	.000
	Budaya Organisasi	1.054	.215	.941	4.909	.000
	Kompensasi	1.125	.250	.881	4.500	.001
	Kepuasan Kerja	1.199	.287	.840	4.175	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji t persamaan model II pada tabel 7 diperoleh nilai budaya organisasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, maka artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai kompensasi (X2) sebesar $0,001 < 0,05$, maka nilai kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan nilai kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$, maka nilai kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil R² Persamaan Model I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.681	3.509

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,692 atau sama dengan 69%, angka tersebut mengandung arti bahwa sekitar 69,2% sampel budaya organisasi dan kompensasi secara bersama dapat menjelaskan variasi sampel kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 69\% = 31\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil R² Persamaan Model II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.806	.802	7.407

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

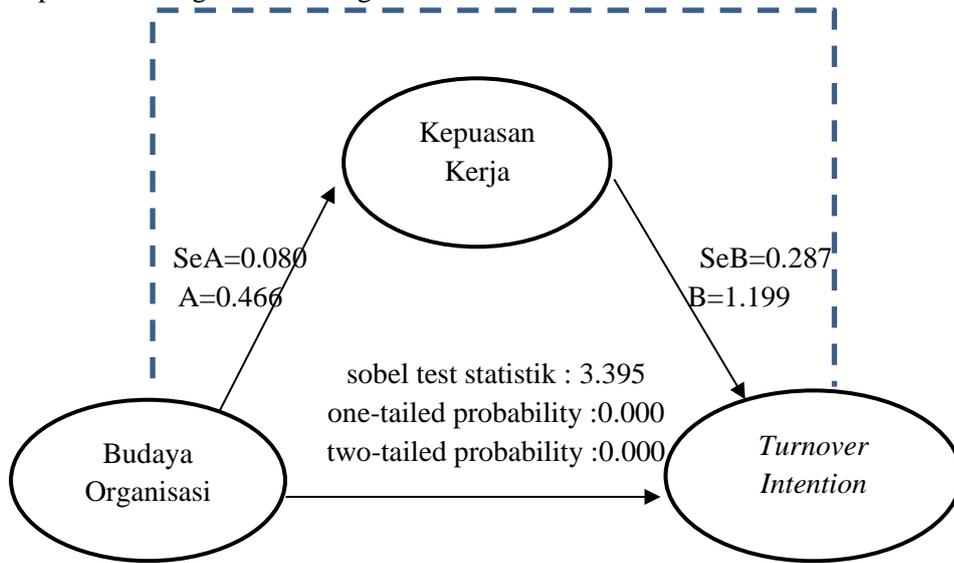
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,806 atau sama dengan 80%, angka tersebut mengandung arti bahwa sekitar 80,6% sampel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama dapat menjelaskan variasi sampel *turnover intention* karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 80\% = 20\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel tidak diteliti.

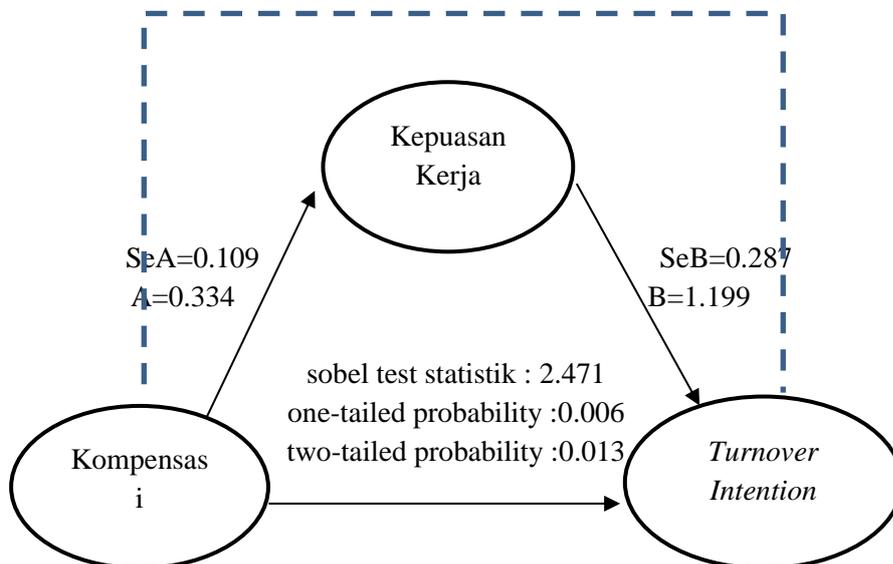
Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini 2 hipotesis diuji dengan menggunakan sobel test (Sobel, 1982) yaitu hipotesis 6 dan hipotesis 7 dengan hasil sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Analisis Sobel Test Hipotesis 6 dan Pembahasannya.

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.000 < 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap *turnover intention*.



Gambar 3. Hasil Analisis Sobel Test Hipotesis 7 dan Pembahasannya.

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.006 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.006 < 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) budaya organisasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang. Oleh karena itu hipotesis H1 dapat dibuktikan atau diterima.

Budaya merupakan kumpulan kepercayaan, nilai, dan kerjasama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi dan dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja (Yulian, 2015). Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu (misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Sebaliknya bilamana budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kepuasan kerja berkurang. Contoh Budaya Organisasi (BO) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah sikap pemimpin yang *friendly* membuat nyaman karyawan Ketika bekerja maka akan menciptakan kesenangan terhadap tugas - tugasnya sebagai seorang karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dilakukan (Sriani et al., 2022) yang menyatakan bahwa semakin baik atau semakin meningkat budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) kompensasi (X2) sebesar $0,004 < 0,05$, hal ini menunjukkan kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang. Oleh karena itu hipotesis H2 dapat dibuktikan atau diterima.

Pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan –tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan (Saputra, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dilakukan (Fajriana & Kustini, 2022) yang menyatakan bahwa jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan baik, maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi, sehingga pemberian balas jasa atau kompensasi yang cukup akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) budaya organisasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang. Oleh karena itu hipotesis H3 dapat dibuktikan atau diterima.

Budaya organisasi menjadi faktor penting dalam menentukan kecocokan antara karyawan sebagai individu dengan perusahaan. Karyawan yang cocok dengan budaya organisasi akan memiliki keinginan *turnover intention* kerja yang lebih kecil ke perusahaan lain. Budaya organisasi yang memberikan tantangan bagi ketidakhadiran karyawan yang berkurang dan *turnover intention* dari pekerjaan, jabatan, dan organisasi (Noerchoidah, 2020). Budaya organisasi yang berjalan adil pada nilai, norma serta segala bentuk kebijakan akan membuat karyawan tidak akan meninggalkan organisasinya. Karyawan akan berfikir ulang untuk meninggalkan organisasinya, karena mereka akan

melihat keuntungan yang mereka terima baik itu keuntungan secara fisik maupun psikis terhadap lingkungan organisasi yang nyaman dari budaya organisasi yang diterapkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *turnover intention* dilakukan (Rahmizal & Novia, 2021) yang menyatakan bahwa semakin besar Budaya Organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention*.

Pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) kompensasi (X2) sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang. Oleh karena itu hipotesis H4 dapat dibuktikan atau diterima.

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran ataupun imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jika kompensasi semakin tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kurang, maka akan mengurangi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Namun jika balas jasa yang diterima karyawan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga semakin baik (Sutikno, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention* dilakukan (Asih, 2021) yang menyatakan bahwa apabila kompensasi meningkat maka karyawan akan merasa puas sehingga keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) akan rendah sedangkan apabila kompensasi rendah maka karyawan akan merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan sehingga keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan meningkat

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Zhi Sheng Indonesia area Sumedang. Oleh karena itu hipotesis H5 dapat dibuktikan atau diterima.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan karyawan terhadap kondisi ia bekerja baik berupa perasaan positif atau negatif. Berdasarkan pengamatan, masih terdapat karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya namun memilih bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan masih membutuhkan pekerjaan tersebut dan semakin sulitnya mencari pekerjaan baru. Kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dilakukan (Ningtyas & Purnomo, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang mengakibatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini lebih kecil. Budaya organisasi yang dibentuk di PT.Zhi Sheng Indonesia area

Sumedang secara baik dengan kesepakatan bersama antara pimpinan dan karyawan didalam membentuk adanya sebuah mekanisme dan prosedur kerja, nilai dan norma yang harus dipatuhi bersama. Hal tersebut menjadikan karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang mampu dan sesuai didalam melaksanakan pola yang telah mereka sepakati bersama, sehingga karyawan senantiasa merasa puas dan dapat berkerja dengan baik, patuh dan taat, saling membantu, dan dapat berkerjasama menghindarkan atau menghilangkan keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti dari PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang tempat dimana mereka membuat keputusan bersama untuk saling berkerja bersama.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *turnover intention* karyawan dilakukan (Noerchoidah, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai *full mediation* pada pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan imbalan atau balas jasa yang sesuai akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang mengakibatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini lebih kecil. Terpenuhinya kompensasi oleh PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang kepada karyawan akan memberikan pengaruh kepada karyawan yaitu meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja dari karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang menyebabkan karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan enggan untuk melakukan *turnover intention* ke pekerjaan yang lain. Kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang cukup tinggi hal ini dikarenakan karyawan telah nyaman bekerja di perusahaan karena pekerjaan yang diterima telah sesuai dengan kontrak dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Selain itu perilaku pimpinan yang *friendly* semakin menambah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* karyawan dilakukan (Setiawan & Harahap, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *turnover intention* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan *turnover intention* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.
6. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.
7. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT.Zhi Sheng Indonesia area Sumedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Dengan demikian , turnover intention dapat berakibat kerugian bagi perusahaan , bocornya informasi atau rahasia perusahaan pada kompetitor (Puangyoykeaw dan (Zakaria dan Astuty ,. *Journal Riset Manajemen Manajemen*, 11(1), 25–35.
- Fajriana, A. N., & Kustini. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220–226.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Komalasari, E. siti, Widiyono, & Maulina, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Elang Transportasi Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 38–47.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017)*, 5(3), 1–9.
- Ningtyas, A. P. A., & Purnomo, S. hadi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*2, 9(4), 1634–1655.
- Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(2), 294–307. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Novita , Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Rahmizal, M., & Novia, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 05(01), 31–44. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 3736–3760.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 2–12. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 9(3), 56–79. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/887/560>
- Sriani, N. K., Abiyoga, N. L. A., & Premayani, N. W. W. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 139–150. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.227>
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding; Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3, 450–473.
- Wales, G. V, Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4435–4444. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18645>
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(03), 387–401.
- Yulian, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 12(1), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v3i1.13091>