

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO LEAVE DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

(Studi kasus pada karyawan CV. Pelita Hati Kota Pekalongan)

Ika Veronica Yuhanit¹ , Sobrotul Imtikhanah² ,Teguh Purwanto³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

ikaveronicayuhanit@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya intention to leave karyawan menandakan ketidakstabilan kinerja organisasi pada sumber daya manusianya. Hal itu disebabkan karyawan yang kurang puas dalam jenjang karir, lingkungan yang tidak kondusif atau kompensasi yang tidak sesuai. Studi ini bertujuan guna menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi pada Intention to Leave dengan Lama Kerja sebagai variabel Pemoderasi. Pelaksanaan studi ini di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan, jumlah responden yang diambil yakni karyawan dengan jumlah 109 karyawan. Dengan memakai metode Purposive Sampling dihitung memakai rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Teknik analisis yang dipakai pada studi ini ialah regresi linier berganda serta Moderated Regression Analysis (MRA) dengan memakai program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22 dipakai guna menganalisis data. Berdasarkan hasil studi ini menandakan bahwa, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi berpengaruh signifikan pada Intention to Leave di CV. Pelita Hati, Lama Kerja tidak memoderasi hubungan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi pada Intention to Leave di CV. Pelita Hati.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Intention to Leave, Lama Kerja

ABSTRACT

The high intention to leave employees shows the instability of the organization's performance towards its human resources. This can be due to employees dissatisfied with their career path, the environment is not conducive, or compensation is not appropriate. This study examines the effect of Job Satisfaction, Work Environment, and Compensation on Intention to Leave with Length of Service as a moderating variable. This research was conducted at CV. Pelita Hati in Pekalongan, the number of respondents taken was employees with a total of 109 employees. By using the Purposive Sampling method it is calculated using the Slovin formula. Data collection was carried out by distributing questionnaires through the Google Form. The analysis technique used in this study was multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 22 program was used to analyze the data. Based on the results of this study indicate that, Job Satisfaction, Work Environment, and Compensation have a significant effect

on *Intention to Leave* at CV. Pelita Hati, *Length of Work* does not moderate the relationship of *Job Satisfaction*, *Work Environment*, *Compensation* for *Intention to Leave* in CV. Pelita Hati.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Compensation, Intention to Leave, Length of Service*

PENDAHULUAN

Salah satu peranan krusial manajemen sumber daya manusia (HRM) ialah dengan mempertahankan karyawan. Kepergian seorang pegawai dari perusahaan terjadi sebelum munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi (*intention to exit*). Salah satu indikator yang memikat perhatian ialah ditemukannya sejumlah faktor motivasi yang bisa menurunkan hasrat maupun niat seorang karyawan guna meninggalkan organisasi, sehingga keinginan untuk keluar mempunyai pengaruh yang sangat kuat guna mendeskripsikan tingkat turnover yang sebetulnya. Niat untuk keluar merupakan tingkah laku maupun sikap karyawan yang menunjukkan ke arah mana ia ingin meninggalkan perusahaan (Robbins, 2006). Perilaku ini terjadi tanpa tekanan yang disengaja termasuk mencari posisi baru di luar organisasi atau permintaan pemberhentian. *Intention to Leave* merupakan indikator yang sangat berguna dalam pengukuran stabilitas organisasi serta bisa mendeskripsikan kinerja organisasi. Perputaran karyawan yang tinggi menunjukkan belum stabilnya kinerja organisasi terkait sumber daya manusia. Jika pegawai yang mempunyai keterampilan maupun berpengalaman berhenti, maka hal itu bisa mempengaruhi manajemen perusahaan, begitu pula jika pegawai memiliki niat yang tinggi untuk pensiun maka bisa mempengaruhi efisiensi manajemen perusahaan (Robbins, 2006).

Intention To Leave ada ketika karyawan masih bekerja di perusahaan serta terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan (Gumar Herudiansyah, 2016) mengungkapkan sejumlah faktor yang mengakibatkan *Intention To Leave* ialah kepuasan kerja, persepsi pada lingkungan kerja, peluang karir, hubungan dengan rekan kerja, dan manajemen yang efektif. Temuan ini selaras dengan penelitian (Haninta Wanda Pratiwi, 2017) yang menandakan jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif pada *Intention to Leave*. Penelitian lain dari (Achmad Sofi'I, 2020) mengungkapkan jika faktor lain yang berpengaruh negatif signifikan pada *Intention to Leave* ialah kondisi lingkungan kerja karyawan. Selain itu, (Catur Widayati dan Yolanda Yunia, 2016) juga menunjukkan jika faktor kompensasi berpengaruh negatif yang signifikan pada *Intention to Leave*.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi pada CV. Pelita Hati, banyak karyawan yang memilih guna meninggalkan maupun berhenti dari perusahaan, dan salah satu penyebab utamanya ialah sebab adanya niat atau pemikiran *Intention to Leave*. Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi keputusan karyawan CV. Pelita Hati

guna mengundurkan diri, di antaranya ialah tingkat dukungan dari atasan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang diberikan, serta tingkat kepuasan kerja. Hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan jika banyak karyawan CV. Pelita Hati merasa memiliki niat untuk berhenti ini. Banyak karyawan yang sering datang terlambat sebab kurangnya motivasi dari atasan, karyawan yang tidak mencapai target dan ada juga karyawan yang sering absen, kemudian tidak lama mengajukan *resign*. Dengan berbagai alasan yakni sebab mereka termotivasi guna menaikkan karir mereka di tempat lain sebab merasa lingkungan kerja mereka tidak mendukung perkembangan karir dan kompensasi yang mereka terima tidak sejalan dengan keinginan mereka. Sehingga memicu karyawan untuk pindah dari perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Ibu Stacy Selaku HRD CV. Pelita Hati diketahui bahwa, dalam mengorganisasikan sumber daya manusia yang ada CV. Pelita Hati mempunyai beberapa bagian yang terdapat dalam perusahaan, yakni bagian *Administrasi Penjualan, Administrasi Pembayaran, Kasir, Bagian Gudang, Helper, Driver, dan Salesman*. Pada setiap bagian, terdapat peran maupun tanggung jawab yang spesifik. CV. Pelita Hati memiliki 145 karyawan di tahun 2022. Jumlah ini selalu mengalami penurunan selama 2 tahun terakhir. Di tahun 2020, terdapat 155 karyawan, dan di tahun 2021, jumlah karyawan berkurang menjadi 149. Penurunan angka karyawan ini menunjukkan jika CV. Pelita Hati mengalami fluktuasi yang cukup tinggi dalam pergantian karyawan setiap tahunnya. Berikut merupakan data daftar jumlah turnover karyawan di CV. Pelita Hati:

**Daftar Jumlah Turnover Karyawan dari Tahun 2020-2021 CV. PELITA
HATI KOTA PEKALONGAN**
**TABEL 1 DAFTAR JUMLAH TURNOVER KARYAWAN TAHUN 2020-
2022**

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2020	160	25	30	155	19,35%
2021	155	40	46	149	30,87%
2022	149	36	40	145	27,58%

Sumber: CV. Pelita Hati, tahun 2022

Data tersebut menunjukkan jika tingkat pergantian karyawan setiap tahunnya masih tidak stabil serta relatif tinggi. Ini berpotensi menghambat kinerja operasional serta mengakibatkan beban biaya naik, sebab perusahaan dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi harus mengalokasikan sumber daya yang signifikan untuk perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan yang baru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan studi ini ialah guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi pada

intention to leave dengan lama kerja sebagai pemoderasi baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Expectancy Theory (Teori Harapan)

Menurut Snyder (1994) *Expectancy Theory* (Teori Harapan) ialah suatu hal yang bisa dirancang serta dijadikan sebagai langkah menuju perubahan. Perubahan positif mengarah pada kehidupan yang lebih baik bagi individu. Semua orang mempunyai kapasitas membentuk harapan sebab mempunyai keterampilan kognitif dasar yang dibutuhkan guna membangkitkan sejumlah pemikiran yang terkait dengan ekspektasi. Perubahan terkait harapan ini memerlukan pembangunan maupun upaya menjaga kekuatan pribadi dalam kerjasama yang kolaboratif serta saling mendukung.

Intention to Leave

Nelwan (2008:19) mengungkapkan jika *Intention to Leave* ialah dorongan dalam diri karyawan agar beralih dari satu organisasi ke organisasi yang lain. Pada dasarnya, hal itu merupakan sikap yang umum ditemui di kalangan individu. Berdasarkan harnoto (2002:2), *Intention to Leave* merujuk pada sejauh mana hasrat individu guna mengakhiri hubungannya dengan perusahaan. Definisi lain yang dikemukakan oleh Bluedorn (2001) mengungkapkan jika *Intention to Leave* ialah tingkat kecenderungan atau peluang bagi seorang karyawan untuk secara sukarela mengakhiri pekerjaannya atau keluar dari organisasi dengan kehendak sendiri. Meskipun *Intention to Leave* sering dianggap sebagai permasalahan bagi perusahaan, namun jika dikelola dengan cermat, hal itu bisa menjadi peluang positif. Menurut Lee, Huang, dan Zhao (2010), indikator *Intention to Leave* meliputi pemikiran untuk pergi, hasrat dalam pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk berhenti.

Kepuasan Kerja

Hani Handoko (2002:193) mendeskripsikan jika Kepuasan Kerja ialah kondisi emosional yang mencerminkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini bisa memiliki dampak signifikan pada cara karyawan menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya relatif terus memperbaiki kinerjanya baik dalam hal kuantitas maupun kualitas (Pramitha dkk., 2012).

Menurut pandangan Robbins (2003: 78), Kepuasan Kerja mencerminkan perilaku umum individu pada pekerjaannya, yang mencakup perbedaan antara apa yang diterima mereka dari hasil kerjanya dengan harapan mereka.

Lebih lanjut, menurut Cellucci, Anthony J, dan David L. De Vries, yang dikutip dalam Mas'ud (2004), ada indikator yang dipakai guna mengukur

kepuasan kerja. Ini mencakup kepuasan pada gaji, kepuasan pada peluang promosi, kepuasan pada rekan kerja, serta kepuasan pada atasan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010), Lingkungan Kerja merujuk pada segala perangkat serta material yang dipakai, kondisi sekitar tempat kerja, metode kerja, maupun pengaturan kerja baik individu serta kelompok. Gomes (2003: 25) mendeskripsikan jika Lingkungan Kerja ialah hasil dari interaksi berbagai elemen dalam suatu pola tertentu, mempunyai karakteristik serta sejumlah nilai yang terkait dengan organisasi yang tidak bisa dipisahkan dari lingkungan tempat organisasi tersebut beroperasi, sementara manusia dianggap sebagai pusat dari semua interaksi ini. Sementara itu, Nitisemito (1992: 25) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai semua yang terdapat di sekeliling pekerja serta memengaruhi mereka dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan. Sedarmayanti (2012:46) juga mencantumkan beberapa indikator fisik Lingkungan Kerja, termasuk pencahayaan, ventilasi udara, tingkat kenyamanan, dan tata letak (layout).

Kompensasi

Gomes (2003) mengungkapkan jika Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan, baik yang bersifat materiil maupun non-materiil, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Simamora (2006), Kompensasi ialah bayaran yang diberikan oleh perusahaan guna menaikkan produktivitas karyawan dengan tujuan meraih keunggulan kompetitif. Di sisi lain, Siswanto (2003) mengungkapkan jika Kompensasi ialah bentuk penghargaan yang perusahaan berikan kepada para pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam bentuk tenaga dan ide untuk kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Hasibuan (2002) menyampaikan jika Kompensasi ialah segala jenis penghasilan, baik dengan bentuk uang, produk, maupun manfaat tidak langsung yang lain, yang karyawan terima sebagai penggantian atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Berdasarkan hadari Nawawi (2005: 316) Kompensasi memiliki indikator yakni: gaji, tunjangan, insentif, penghargaan (reward).

Lama Kerja

Berdasarkan handoko (2002) Lama Kerja merujuk pada periode waktu di mana seorang individu bekerja pada sebuah tempat. Ini dimulai dari saat individu tersebut memulai pekerjaan sebagai karyawan di sebuah perusahaan pada kurun waktu tertentu. Lama kerja ialah faktor yang sangat relevan dalam mendeskripsikan tingkat pergantian karyawan (turnover). Masa kerja sebelumnya dari seorang karyawan bisa dianggap sebagai indikator yang kuat guna memprediksi kemungkinan pengunduran diri karyawan di masa depan (Robbins, 2006). Indikator Lama bekerja menurut (Handoko, 2002) bisa diklasifikasikan

menjadi 3 yakni: lama kerja kategori baru, lama kerja kategori sedang, serta lama kerja kategori lama.

Hipotesis

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Intention to Leave* karyawan CV. Pelita Hati

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Intention to Leave* karyawan CV. Pelita Hati

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Intention to Leave* karyawan CV. Pelita Hati

H4: Lama Kerja memoderasi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Leave* CV. Pelita Hati

H5: Lama Kerja memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Intention to Leave* CV. Pelita Hati

H6: Lama Kerja memoderasi hubungan antara Kompensasi terhadap *Intention to Leave* CV. Pelita Hati

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini mengadopsi jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan guna memberikan gambaran, deskripsi, serta analisis mengenai sejumlah fakta, karakteristik, serta hubungan antar fenomena yang sedang dikaji.

Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang diteliti ialah CV. Pelita Hati Wiradesa Kabupaten Pekalongan dikarenakan studi kasus tersebut merupakan distributor yang unggul di kabupaten Pekalongan. Waktu penelitian dilakukan saat siang hari pukul 12.00-13.00 serta sore hari pukul 15.30-17.30

Target/Subjek Penelitian

Target pada studi ini ialah karyawan yang ada pada CV. Pelita Hati dengan jumlah 106 karyawan teknik pengambilan sampel pada studi ini yakni dengan memakai Purposive sampling dan pengambilan jumlah sampel dengan memakai rumus Slovin.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan data sekunder merupakan sumber data yang dipakai pada studi ini. Data primer pada studi ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner sedangkan data sekunder yang dikumpulkan diantaranya data Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni yang terkait dengan jumlah guru dan data

rata-rata penilaian kinerja guru, jurnal penelitian, dan buku referensi. Teknik pengumpulan data yang dipakai yakni kuesioner yang berdasarkan skala likert.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada studi ini memakai statistik deskriptif yakni analisis yang dilakukan guna mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel maupun lebih. Alat analisis yang dipakai yakni memakai program SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan mengkomparasikan nilai r hitung dengan nilai tabel r . jika hasil memperlihatkan positif serta $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$, maka pernyataan tersebut bisa dikatakan valid (Ghozali, 2016: 53). Pada studi ini, peneliti menghitung validitas memakai software SPSS versi 22. Hasil yang didapat nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dari setiap variabel, sehingga kesimpulannya adalah keseluruhan instrumen soal dinyatakan valid serta bisa dipakai guna mengumpulkan data lapangan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah alat yang dipakai guna menilai sejauh mana sebuah kuesioner, yang berisi indikator dari variabel maupun konstruk tertentu, dapat diandalkan. Kuesioner dianggap reliabel bila jawaban individu pada pernyataan dalam kuesioner tersebut tetap stabil serta konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil analisis akan diperoleh dengan memakai *Cronbach Alpha*. suatu variabel dinyatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2017). Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan memakai SPSS versi 22 dengan memilih menu analisis, *scale*, selanjutnya memilih analisis *Reliabilitas*. Hasil yang didapat menandakan jika variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, *intention to leave*, serta lama kerja dinyatakan reliabel sebab nilai *cronbach alpha* dari tiap variabel $>$ batas α yakni 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62010635

Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.069
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.117
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari Tabel 2 diketahui bila nilai sig. uji Normalitas $> 0,05$. Sebab nilai Exact signifikansi 0,117 maka lebih dari 0,05 sehingga kesimpulannya ialah data pada persamaan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi terhadap *intention to leave* dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.664	3.375		8.789	.000		
kepuasan kerja	-.219	.120	-.358	-1.827	.071	.189	5.295
lingkungan kerja	-.035	.102	-.055	-.346	.730	.291	3.437
Kompensasi	-.054	.096	-.096	-.559	.577	.246	4.070
lama kerja	-.183	.137	-.119	-1.339	.184	.920	1.087

a. Dependent Variable: intention to leave

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil tolerance variabel bebas $> 0,10$ serta nilai VIF < 10 , maka kesimpulannya ialah tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.310	1.977		-1.168	.246
kepuasan kerja	.133	.070	.394	1.897	.061
lingkungan kerja	-.044	.060	-.122	-.729	.467
kompensasi	.033	.056	.108	.593	.555
lama kerja	.092	.080	.109	1.153	.252

a. Dependent Variable: RES2

Dari Tabel 4, kesimpulannya adalah bila nilai sig. > 0,05, menandakan tidak ada masalah atau gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 5 Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.1202	.591		2.755	.000
kepuasan kerja	-.420	.052	-.420	4.476	.000
lingkungan kerja	.314	.044	.314	4.105	.000
Kompensasi	.239	.040	.239	3.004	.003

a. Dependent Variable: intention to leave

Berdasarkan hasil perhitungan analisis linear berganda diatas pada tabel 4.17 diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 31,202 - 4,476 \text{ KK} - 4,105 \text{ LK} - 3,004 \text{ K} + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kepuasan kerja senilai -4,476 mengindikasikan jika variabel kepuasan kerja naik 1 satuan serta variabel independen yang lain diibaratkan

tetap, maka berdampak pada peningkatan *intention to leave* senilai -4,476. Hal itu menandakan jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *intention to leave*, sehingga CV. Pelita Hati diharuskan bisa menaikkan kepuasan kerja karyawannya sehingga bisa menekan *intention to leave*.

2. Koefisien regresi lingkungan kerja senilai -4,105 mengindikasikan jika variabel lingkungan kerja naik 1 satuan serta variabel independen yang lain diibaratkan tetap, maka berdampak pada peningkatan *intention to leave* senilai -4,105. Hal itu menandakan jika lingkungan kerja kian membaik maka tingkat *intention to leave* semakin rendah, sehingga CV. Pelita Hati diharuskan bisa memperbaiki lingkungan kerjanya sehingga bisa menekan *intention to leave*.
3. Koefisien regresi kompensasi senilai -3,004 mengindikasikan jika variabel kompensasi naik 1 satuan serta variabel independen yang lain diibaratkan tetap, maka berdampak pada peningkatan *intention to leave* senilai -3,004. Hal itu menandakan jika kompensasi kian meningkat maka tingkat *intention to leave* menjadi rendah, sehingga CV. Pelita Hati diharuskan bisa menaikkan kompensasi sehingga bisa menekan *intention to leave*.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

TABEL 6 Hasil uji signifikan parameter individual

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.202	.591		2.755	.000
kepuasan kerja	.232	.052	-.420	4.476	.000
lingkungan kerja	.181	.044	-.314	4.105	.000
Kompensasi	.122	.040	-.239	3.004	.003

a. Dependent Variable: intention to leave

Uji t-statistik yang dipakai dalam pengujian ini ialah uji parametric (uji korelasi). Hal itu menandakan apakah variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y) berpengaruh (Ghozali, 2018). Uji hipotesis dipakai guna mengetahui pengaruh yang signifikan, langsung atau tidak langsung, variabel X (kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi) pada variabel Y (*intention to leave*) pada karyawan CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. Dari pengujian uji t didapat nilai sig. X1= 0,000, X2=0,000, X3=0,003 nilai tersebut < 0,05 yang mengindikasikan X1, X2,

X3 yakni Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi berpengaruh terhadap Y yakni *Intention to Leave*.

Analisis Koefisien Determinasi

TABEL 6 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.853	1.61880

a. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: intention to leave

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan bertujuan guna mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen mendeskripsikan bagaimana pengaruh variabel independen pada variabel dependen yang dibuktikan dengan nilai fit R-Squared (Ghozali, 2016). Hasil yang didapat diketahui jika *koefisien determinasi Adjusted R square* memiliki nilai senilai 0,853 atau 85,3% sehingga bisa dinyatakan jika kemampuan variabel *independen* (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi) senilai 85,3% serta selebihnya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar studi ini seperti loyalitas, motivasi kerja, dan budaya kerja.

Uji Moderated Regression Analysis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.993	7.452		.348	.001
kepuasan kerja	-.386	.556	-.697	-.694	.490
lingkungan kerja	.295	.426	.513	.693	.490
Kompensasi	-.210	.339	-.412	-.619	.538
lama kerja	.220	.318	.143	.693	.490
kepuasan kerja*lama kerja	.006	.024	.299	.269	.789
lingkungan kerja*lama kerja	-.021	.018	-.942	1.127	.262

	kompensasi *	.00	.015	.217	292	771
	lama kerja	4				

a. Dependent Variable: intention to leave

TABEL 7 Hasil uji analisis regresi moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) atau Uji interaksi menurut (Ghozali, 2019) ialah aplikasi khusus dari regresi linear berganda dimana persamaan regresi mengandung unsur interaksi (perkalian dua maupun lebih variabel bebas). Pada dasarnya analisis ini berfungsi guna menguji variabel pemoderasi apakah melemahkan atau memperkuat variabel independen yakni kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi pada variabel dependen yakni *intention to leave*. Dari hasil yang didapat membuktikan bila nilai sig. perkalian variabel X1, X2, X3 dan Z hasilnya $>0,05$ yang mengindikasikan variabel Z yakni Lama Kerja tidak bisa memperkuat hubungan variabel X1, X2, X3 yakni Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Y yakni *Intention to Leave*.

Pembahasan

Dengan hasil analisis jalur regresi linier berganda yang sudah dilakukan, penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to leave*

Hipotesis 1 mengungkapkan jika variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* (Y) yang mengindikasikan Hipotesis 1 diterima. Dibuktikan dengan hasil uji statistic t (Uji statistic Parsial Hipotesis 1 yang mengungkapkan jika kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* (Y)). Dari hasil output variabel X1 diketahui bila nilai sig. senilai 0,000, tingkat signifikansi $< t$ tabel yakni 0,05. Maka kesimpulannya ialah H1 diterima. Hal itu mengindikasikan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Seorang karyawan yang kurang puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, dan *supervisor* bisa mempengaruhi karyawan guna mempunyai niat meninggalkan perusahaan (*intention to leave*). Namun sebaliknya, apabila individu karyawan merasa puas pada perusahaan, maka karyawan tidak akan mempunyai niat untuk berhenti (*intention to leave*).

Berkaitan dengan pernyataan diatas, didukung dari rata-rata jawaban responden yang lebih memilih skor 2 (Tidak Setuju) dengan nilai persentase 45,3% pada pertanyaan saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan dengan pernyataan saya akan berusaha mencari pekerjaan lain

secepatnya yang menjawab setuju 55,6%. Hal itu menandakan jika semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka *intention to leave* kian meningkat.

Hal tersebut menandakan *intention to leave* yang terjadi pada karyawan CV. Pelita Hati dikarenakan oleh faktor Kepuasan kerja karyawan, Itu mengindikasikan semakin baik atau tidaknya kepuasan kerja karyawan, maka bisa berdampak dengan naiknya *intention to leave* karyawan di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. Hasil studi ini selaras dengan penelitian oleh Rina Ratna Nafita Sari, dkk (2016), Hanintawanda Pratiwi (2017), Kanz Anjasmara Pradana (2022) yang mengungkapkan jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *Intention to leave*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Intention to leave*

Hipotesis 2 mengungkapkan jika variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* (Y) yang mengindikasikan Hipotesis 2 diterima. Dibuktikan dengan hasil uji statistic t (Uji statistic Parsial Hipotesis 2 yang mengungkapkan jika lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* (Y)). Dari hasil output variabel X2 diketahui bila nilai sig. senilai 0,000, tingkat signifikansi < t tabel yakni 0,05. Maka kesimpulannya ialah H2 diterima. Hal itu mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Seorang karyawan yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya, yang kurang nyaman dengan penerangan, sirkulasi udara, kenyamanan, maupun tata letak ruangan, hal tersebut bisa mempengaruhi karyawan guna mempunyai niat meninggalkan perusahaan (*intention to leave*). Namun sebaliknya, bila seorang karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja perusahaan, maka karyawan tidak mungkin mempunyai niat untuk berhenti (*intention to leave*).

Berkaitan dengan pernyataan diatas, didukung dari rata-rata jawaban responden yang lebih memilih skor 2 (Setuju) dengan nilai persentase 45,2% pada pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas ruang istirahat yang memadai dengan pernyataan saya melihat kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain yang menjawab setuju 66,9%. Hal itu menandakan jika semakin rendah lingkungan kerja perusahaan maka *intention to leave* kian meningkat.

Hal tersebut menandakan *intention to leave* yang terjadi pada karyawan CV. Pelita Hati dikarenakan oleh faktor Lingkungan kerja karyawan. Itu mengindikasikan semakin nyaman atau tidaknya lingkungan kerja karyawan, maka bisa berdampak dengan naiknya *intention to leave* karyawan di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. Hasil studi ini selaras dengan penelitian oleh Nur Riqoh Fuaidah (2018), P. Metariani, Dkk (2022) yang mengungkapkan jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada *Intention to leave*.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Intention to leave*

Hipotesis 3 mengungkapkan jika variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* (Y) yang mengindikasikan Hipotesis 3 diterima. Dibuktikan dengan hasil uji statistic t (Uji statistic Parsial Hipotesis 3 yang mengungkapkan jika kompensasi (X3) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* (Y)). Dari hasil output variabel X3 diketahui bila nilai sig. senilai 0,003, tingkat signifikansi < t tabel yakni 0,05. Maka kesimpulannya ialah H3 diterima. Hal itu mengindikasikan kompensasi berpengaruh secara signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Seorang karyawan yang kurang puas terhadap kompensasi, baik itu gaji, tunjangan, insentif, serta reward, hal tersebut bisa mempengaruhi karyawan guna mempunyai niat meninggalkan perusahaan (*intention to leave*). Namun sebaliknya, apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi perusahaan berikan, maka karyawan tidak akan mempunyai niat untuk berhenti (*intention to leave*).

Berkaitan dengan pernyataan diatas, didukung dari rata-rata jawaban responden yang lebih memilih skor 2 (Tidak Setuju) dengan nilai persentase 53,7% pada pertanyaan bonus yang diterima sesuai dengan harapan saya dengan pernyataan Saya telah mempertimbangkan untuk beralih pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini yang menjawab setuju 70,7%. Hal itu menandakan jika semakin rendah kompensasi maka *intention to leave* kian meningkat.

Hal tersebut menandakan *intention to leave* yang terjadi pada karyawan CV. Pelita Hati dikarenakan oleh faktor Kompensasi karyawan. Itu mengindikasikan semakin rendah Kompensasi karyawan, maka bisa berdampak dengan naiknya *intention to leave* karyawan di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. Hasil studi ini selaras dengan penelitian oleh Meindro dan Ayu (2021), Catur widayati dan Yolanda (2016), dan P. Metariani dan K.K Heryanda (2022) yang mengungkapkan jika kompensasi berpengaruh signifikan pada *Intention to leave*

Pengaruh Lama Kerja memoderasi Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Leave*

Hipotesis 4 mengungkapkan jika variabel lama kerja (Z) tidak bisa berpengaruh pada hubungan antara kepuasan kerja (X1) terhadap *intention to leave* (Y) yang mengindikasikan Hipotesis 4 ditolak. Hasil dari uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) diketahui jika interaksi variabel kepuasan kerja dengan lama kerja menghasilkan nilai t hitung senilai 0,269 dengan tingkat signifikansi senilai 0,789, tingkat signifikansi > t tabel yakni 0,05 yang bisa diartikan peran lama kerja dalam memoderasi variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. Maka kesimpulannya ialah lama kerja tidak bisa menaikkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Hal tersebut menandakan lama kerja tidak bisa berpengaruh pada hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *intention to leave* yang terjadi pada karyawan CV. Pelita Hati. Itu mengindikasikan lama atau tidaknya seorang karyawan bekerja, tidak akan mempengaruhi hasrat karyawan meninggalkan perusahaan (*intention to leave*) jika karyawan merasa tidak puas dengan yang ada di perusahaan CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Pengaruh Lama Kerja memoderasi Lingkungan Kerja terhadap *Intention to Leave*

Hipotesis 5 mengungkapkan jika variabel lama kerja (Z) tidak bisa berpengaruh pada hubungan antara lingkungan kerja (X1) terhadap *intention to leave* (Y) yang mengindikasikan Hipotesis 5 ditolak. Hasil dari uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) diketahui jika interaksi variabel lingkungan kerja dengan lama kerja menghasilkan nilai t hitung senilai -1,127 dengan tingkat signifikansi senilai 0,262, tingkat signifikansi > t tabel yakni 0,05 yang bisa diartikan peran lama kerja dalam memoderasi variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. Maka kesimpulannya ialah lama kerja tidak bisa menaikkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Intention to Leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Hal tersebut menandakan lama kerja tidak bisa berpengaruh pada hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *intention to leave* yang terjadi pada karyawan CV. Pelita Hati. Itu mengindikasikan lama atau tidaknya seorang karyawan bekerja, tidak akan mempengaruhi hasrat karyawan meninggalkan perusahaan (*intention to leave*) jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang ada pada perusahaan di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Pengaruh Lama Kerja memoderasi Kompensasi terhadap *Intention to Leave*

Hipotesis 6 mengungkapkan jika variabel lama kerja (Z) tidak bisa berpengaruh pada hubungan antara kepuasan kerja (X1) terhadap *intention to leave* (Y) yang mengindikasikan Hipotesis 6 ditolak. Hasil dari uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) diketahui jika interaksi variabel kompensasi dengan lama kerja menghasilkan nilai t hitung senilai 0,292 dengan tingkat signifikansi senilai 0,771, tingkat signifikansi > t tabel yakni 0,05 yang bisa diartikan peran lama kerja dalam memoderasi variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. Maka kesimpulannya ialah lama kerja tidak menaikkan pengaruh Kompensasi terhadap *Intention to Leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

Hal tersebut menandakan lama kerja tidak bisa berpengaruh pada hubungan antara Kompensasi terhadap *intention to leave* yang terjadi pada karyawan CV. Pelita Hati. Itu mengindikasikan lama atau tidaknya seorang karyawan bekerja, tidak akan mempengaruhi hasrat karyawan meninggalkan perusahaan (*intention to*

leave) jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memuaskan bagi karyawan di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta analisis data seperti yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis menandakan jika variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan pada *Intention to Leave* karyawan pada CV. Pelita Hati Kota Pekalongan (Y). Fakta ini telah terverifikasi dengan hasil memperlihatkan Uji statistic t (*Uji Signifikansi Parsial*) Hipotesis 1 yang mengungkapkan jika variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* karyawan (Y). Dari hasil output variabel X1 diketahui bila nilai sig. senilai 0,000, nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya ialah H1 diterima. Hal itu mengindikasikan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *intention to leave* karyawan serta menandakan jika kepuasan kerja karyawan CV. Pelita Hati berpengaruh pada *intention to leave* CV. Pelita Hati.
2. Dari hasil pengujian hipotesis menandakan jika variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada *Intention to Leave* karyawan pada CV. Pelita Hati Kota Pekalongan (Y). Fakta ini telah terverifikasi dengan hasil memperlihatkan Uji statistic t (*Uji Signifikansi Parsial*) Hipotesis 2 yang mengungkapkan jika variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* karyawan (Y). Dari hasil output variabel X2 diketahui bila nilai sig. senilai 0,000, nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya ialah H2 diterima. Hal itu mengindikasikan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada *intention to leave* karyawan serta menandakan jika lingkungan kerja karyawan CV. Pelita Hati berpengaruh pada *intention to leave* CV. Pelita Hati.
3. Dari hasil pengujian hipotesis menandakan jika variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan pada *Intention to Leave* karyawan pada CV. Pelita Hati Kota Pekalongan (Y). Fakta ini telah terverifikasi dengan hasil memperlihatkan Uji statistic t (*Uji Signifikansi Parsial*) Hipotesis 3 yang mengungkapkan jika variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan pada *intention to leave* karyawan (Y). Dari hasil output variabel X3 diketahui bila nilai sig. senilai 0,003, nilai sig. $0,003 < 0,05$ maka kesimpulannya ialah H3 diterima. Hal itu mengindikasikan variabel kompensasi berpengaruh signifikan pada *intention to leave* karyawan serta menandakan jika kompensasi karyawan CV. Pelita Hati berpengaruh pada *intention to leave* CV. Pelita Hati.
4. Dari hasil pengujian MRA menandakan jika variabel lama kerja (Z) tidak berpengaruh pada hubungan antara kepuasan kerja (X1) pada *Intention to Leave*

karyawan pada CV. Pelita Hati Kota Pekalongan (Y). Fakta ini telah terverifikasi dengan hasil memperlihatkan Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) Hipotesis 4 yang mengungkapkan bila nilai t hitung senilai 0,269 dengan tingkat signifikansi senilai 0,789, tingkat signifikansi $> t$ tabel yakni 0,05 yang bisa diartikan peran lama kerja dalam memoderasi variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. maka kesimpulannya ialah H4 ditolak. Hal itu mengindikasikan variabel lama kerja tidak bisa menaikkan pengaruh Kepuasan Kerja pada *Intention to Leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan serta menandakan jika lama kerja tidak memoderasi Kepuasan Kerja pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati.

5. Dari hasil pengujian MRA menandakan jika variabel lama kerja (Z) tidak berpengaruh pada hubungan antara lingkungan kerja (X2) pada *Intention to Leave* karyawan pada CV. Pelita Hati Kota Pekalongan (Y). Fakta ini telah terverifikasi dengan hasil memperlihatkan Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) Hipotesis 5 yang mengungkapkan bila nilai t hitung senilai -1,127 dengan tingkat signifikansi senilai 0,262, tingkat signifikansi $> t$ tabel yakni 0,05 yang bisa diartikan peran lama kerja dalam memoderasi variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. maka kesimpulannya ialah H5 ditolak. Hal itu mengindikasikan variabel lama kerja tidak bisa menaikkan pengaruh Lingkungan Kerja pada *Intention to Leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan serta menandakan jika lama kerja tidak memoderasi Lingkungan Kerja pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati.

6. Dari hasil pengujian MRA menandakan jika variabel lama kerja (Z) tidak berpengaruh pada hubungan antara kompensasi (X3) pada *Intention to Leave* karyawan pada CV. Pelita Hati Kota Pekalongan (Y). Fakta ini telah terverifikasi dengan hasil memperlihatkan Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) Hipotesis 6 yang mengungkapkan bila nilai t hitung senilai 0,292 dengan tingkat signifikansi senilai 0,771, tingkat signifikansi $> t$ tabel yakni 0,05 yang bisa diartikan peran lama kerja dalam memoderasi variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan. maka kesimpulannya ialah H6 ditolak. Hal itu mengindikasikan variabel lama kerja tidak bisa menaikkan pengaruh Kompensasi pada *Intention to Leave* di CV. Pelita Hati Kota Pekalongan serta menandakan jika lama kerja tidak memoderasi Kompensasi pada *intention to leave* di CV. Pelita Hati.

7. Variabel yang paling berpengaruh pada *intention to leave* ialah variabel lingkungan kerja, Fakta ini telah terverifikasi dengan nilai koefisien regresi senilai -0,181. Ini mengindikasikan jika lingkungan kerja rendah maka *intention to leave* akan meningkat.

Saran

Mengingat batasan-batasan yang telah disebutkan dalam penelitian ini, saran untuk penelitian berikutnya ialah:

1. Untuk penelitian berikutnya agar bisa memperluas serta menambah jumlah responden supaya memperoleh data yang lebih representatif.
2. Untuk penelitian berikutnya agar bisa memasukkan variabel independen di luar penelitian ini.
3. Diharapkan penelitian berikutnya bisa memanfaatkan metode lain yang lebih memiliki variasi daripada memakai kuesioner melalui *Google Form* saja agar jawaban bisa menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

REFERENSI

Achmad Sofi'I (2020). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Intention to Leave dengan Kompensasi sebagai pemoderasi (Studi pada karyawan PT. Bentoel Prima" . Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Alex S. Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

Allen, N. J., Meyer, J.P. dan Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test Of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Nursing administration*, 40, 323-8.

Apriyanti, M. E. (2020). "Pelayan Terbaik Bagi Pelanggan Berperan Mempertahankan Kontinuitas Perusahaan". *Universitas Indraprasta PGRI. Sosio E-Kons*, 12(1), 70-77.

Ardana I Komang & Septiasari (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bagaskoro Haryanto. (2019). "Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Quit Pegawai KPP Madya Malang". Universitas Muhammadiyah Malang.

Basalamah, Jafar. Pramuti, Andika dan Basalamah, Abdurahman. (2019). "Kemampuan, Komitmen, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit". *Center of Economic Student Journal*. Vol. 2(2). Hal. 153-164.

Bluedorn, Carol. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and Turnover Intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, vol.16(4):234-245.

Catur Widayati dan Yolanda Yunia (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention" . *E-Jurnal manajemen Universitas Mercu Buana*.

Celluci, J. Anthony & DeVeries L. David, (1978), *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for the MJSQ Technical Report II*, Center for Creative Leadership.

Charlos Alexander Lumiu, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu. (2019). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan" *E-Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Sam Ratulangi.

Dessya Putri Ayu, Dkk. (2021). "Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Leave". *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo Vol.7 No.2 Oktober 2021: 175-185*.

Dewa Made Bayu Adi Putra & Ni Wayan Mujiati. (2019). "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention". *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 : 4045-407*.

Dewi Retnosari & Wibawa Narendra (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Intention to Leave". *E-Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Airlangga.

Effendy, Onong Uchjana. (2002). *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Gary Dessler. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit- Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit- Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit- Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit- Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : UNDIP.

Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Hadari Nawawi. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta ; Gajah Mada University Press.

Halimah, Tika N. (2016). "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang)". *Journal of Management*, 2 (2) : 1-16

Handoko Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko Hani. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko , D. S., & Rambe, M. F. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja." *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 31-45.

Hanindawanda Pratiwi (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention" . *Skripsi* . Universitas Brawijaya.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta.

Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Herudiansyah, Gumar. (2016). "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja (omzet/niat keluar) Karyawan pada Perusahaan Swasta Kabupaten Sukoharjo". Tesis dan Disertasi Elektronika Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1-9.

<https://www.picuki.com/tag/CVPelitaHati>

Husein Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* , PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jimmy Susilo, Dkk. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak". *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3700-3729.

Kanz Anjasmara Pradana (2022). "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Leave karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kanwil Yogyakarta)" . *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.

Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol.XX, No. 1 (hal. 93-103).

Koestanto dan Ardi, (2017). "Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*.

Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. PP 866-875.

Liana, Lie. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS Guna menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan antara Variabel Independen serta variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*. Volume XIV, No. 2, Hlm 93-94.

Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Meindro Waskito, Dkk. (2021). "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contrindo". *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember 2021*.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth , A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychological Bulletin*. 86(3): 493-522.

Nasir, Moch. (2016). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nelwan, O. S. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado. Pp: 139.

Nugraheni. (2020). "Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang" *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 7 (1) November 2020.

Nur Riqoh Fuaidah. (2018). "Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention". Universitas Brawijaya.

P. Metariani, Dkk. (2022). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Pegawai BUMDES di Kecamatan Sukasada". *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782.

Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2).

Purwanto. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

Putu Meidita Larastrini, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan" *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*.

Radjab, Eny, dan Andi Jam'an. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Rahman Tanjung, Hendar, Opan Arifudin, dan Hanafiah (2020). "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM, Kabupaten karawang" . *E-Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 2 (1).

Rini Ratna Nafita Sari, Dkk. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang." . *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016*.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Rosyadi, Alfaini A.P. dkk (2016). *Metodologi Penelitian*, Malang: UMM Press.

Sari, M.P., & Cahyati, W. H. (2019). *HYGEIA JOURNAL OF PUBLIC HEALTH Tren Pneumonia Balita di Kota Semarang Tahun 2012-2018*. 3(3), 407-416.

Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti, (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Yang lain*. Bandung : Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siti Rohimah (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja" *E-Jurnal Ekobis Dewantara*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Snyder, C.R. (1994). *The Psychology of Hope: You can get there from here*. New York: The Free Press.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi. (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. (2019) *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tambun, Sihar. (2013). *Teknik Pengolahan Data dan Interpretasi Hasil Penelitian Dengan Memakai Program SPSS Untuk Variabel Moderating. Workshop Metode Penelitian Kuantitatif*.

Wahyuni, S. (2016). Pengaruh Iklan, Harga, dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati di Institute Perbanas. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1.

Widoyoko, Eko Putro. (2016). *Teknik- Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wijono , Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Intipratama Offset.

Yohanes Christian & Debora Eflina Purba. (2021). "Peran Masa Kerja pada Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Intensi meninggalkan Organisasi pada Guru Sekolah Swasta". *Mediapsi 2021*, Vol. 7, No. 2, 150-165.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas serta reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7 (1), 17-23.