

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PELAUT
DI PT. MARITIM BARITO PERKASA BANJARMASIN**

August Tantowi

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

Laila Refiana Said

(Universitas Lambung Mangkurat)

Rini Rahmawati

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the influence financial compensation and non financial compensation as an independent variable to job satisfaction as intervening variable and the impact to turnover intention as dependent variable of on duty sailors at PT. Maritim Barito Perkasa ships.

Research instruments used questionnaire and Likert's Scale as variable measurement on 250 sailors as a sample to the characteristic of sailors who were on duty on board from 307 sailors work at PT. Maritim Barito Perkasa. Effect of financial compensation and non financial compensation will be tested to job satisfaction and tested the direct effect financial compensation, non financial compensation and job satisfaction to turnover intention as a dependent variable, and tested indirect effect financial compensation and non financial compensation as variable independent to turnover intention as variable dependent through job satisfaction as intervening variable used Path Analysis on IBM SPSS versi 21 programme.

The result of the research concludes that the financial compensation and non financial compensation has a positive impact and significant to the job satisfaction. Financial compensation has negative significant impact, non financial compensation has negative not significant impact and job satisfaction has negative significant impact to turnover intention. Job Satisfaction as an intervening variable decrease the effect of financial compensation into the turnover intention, and increase the effect of non financial compensation to turnover intention.

Keywords :

Financial compensation, non financial compensation, job satisfaction, turnover intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta dampaknya terhadap turnover intention sebagai variabel dependen pada pelaut yang sedang bertugas di kapal PT. Maritim Barito Perkasa.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan pengukuran variabel dengan Skala Likert pada 250 pelaut sebagai sampel dengan karakteristik pelaut yang sedang bertugas di kapal dari 307 pelaut yang bekerja di PT. Maritim Barito Perkasa. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan menguji pengaruh secara langsung kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap turnover intention sebagai variabel dependen, serta menguji pengaruh tidak langsung kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai variabel independen terhadap turnover intention sebagai variabel dependen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menggunakan Path Analysis dengan program IBM SPSS versi 21.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan, kompensasi non finansial berpengaruh negatif tidak signifikan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperlemah pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention, dan memperkuat pengaruh kompensasi non finansial terhadap turnover intention.

Kata kunci :

Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja, dan turnover intention.

PENDAHULUAN

Pelaut sebagai karyawan laut perusahaan pelayaran merupakan aset yang terpenting dalam pengoperasian kapal. Kualitas pelaut yang bekerja di kapal khususnya dalam perairan Alur Barito harus diperhatikan karena merupakan daerah pelayaran yang sempit dan lalu lintas yang padat. Kecelakaan kapal seperti tubrukan antar kapal atau bahkan dengan rumah penduduk sekitar Alur Barito sering terjadi akibat kurangnya pengalaman pelaut dalam mengoperasikan kapal dan membahayakan kapal. Sehingga perusahaan pelayaran Banjarmasin harus memiliki pelaut yang memiliki pengalaman beroperasi di Alur Barito. Selain kualitas, jumlah pelaut di kapal saat kapal berlayar harus lengkap sesuai dengan peraturan pelayaran. Kurangnya jumlah pelaut diatas kapal saat kapal berlayar dapat menimbulkan peningkatan kecelakaan kerja di kapal. Sedangkan dari sisi administrasi pelayaran, kapal yang jumlah pelautnya tidak sesuai dengan syarat berlayarnya kapal tersebut jelas melanggar hukum.

Selain masalah diatas, pelaut yang meninggalkan kapal secara mendadak dengan atau tanpa pemberitahuan kepada pihak kantor juga akan mengakibatkan terhambatnya pengoperasian kapal. Tanpa susunan pelaut yang lengkap, kapal dilarang berlayar. Dalam upaya menahan pelaut agar tidak berhenti atau meninggalkan kapal secara mendadak, Syahbandar mengeluarkan Perjanjian Kerja Laut yang ditanda tangani oleh pelaut, pihak kantor dan diketahui Syahbandar dengan beberapa pasal yang mengatur tentang naik-turunnya pelaut diatas kapal. Namun, perjanjian tersebut kadang tidak menjadi halangan untuk pelaut yang merasa tidak nyaman atau kurang puas bertugas di kapal dan pergi meninggalkan kapal tanpa pemberitahuan. Pelaut yang sudah berhenti atau lari dari kapal, meninggalkan kapal tanpa pengganti, meninggalkan kapal tanpa pemberitahuan hampir tidak dapat diberikan sanksi oleh perusahaan, karena tidak ada dokumen mereka yang ditahan oleh perusahaan, dokumen mereka harus dibawa selama bertugas di kapal dan pelaut yang berhenti seringkali tidak dapat lagi dilacak keberadaannya.

Tingkat kenyamanan pelaut sangat berkaitan dengan semua hal yang ada di kapal, seperti rekan kerja mereka dan kondisi kapal. Pelaut bertugas di kapal selama berbulan-bulan dengan pelaut lain yang berasal dari berbagai macam latar belakang dan ruang lingkup pekerjaan yang terbatas hanya di kapal tersebut. Sering kali pelaut berhenti dengan alasan rekan kerja yang kurang bersahabat dan kondisi kapal yang tidak nyaman untuk bekerja. Dalam upaya menekan kenyamanan pelaut, perusahaan-perusahaan memberikan sistem kompensasi yang bersaing dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja pelaut, seperti cuti, asuransi, penempatan, pengambilan kapal baru, sistem bonus, dan tentunya gaji yang besar.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi dari perusahaan merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka (Rivai & Sagala, 2011:741). Pengelolaan kompensasi yang dilaksanakan dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk memperoleh dan memelihara karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Tanpa kompensasi yang baik dan cukup karyawan akan merasa tidak puas, mengurangi kinerja, menimbulkan keluhan, dan berujung pada tingkat perputaran karyawan menjadi tinggi.

Kompensasi adalah balas jasa yang berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan finansial yang tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Untuk balas jasa non finansial

dapat berupa pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan (Rifai dan Septyanto, 2013). Sopiha (2013) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial penting bagi karyawan karena dengan kompensasi mereka dapat langsung memenuhi kebutuhan mereka, terutama kebutuhan fisiologi. Karyawan juga mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial yang juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Kepuasan Kerja

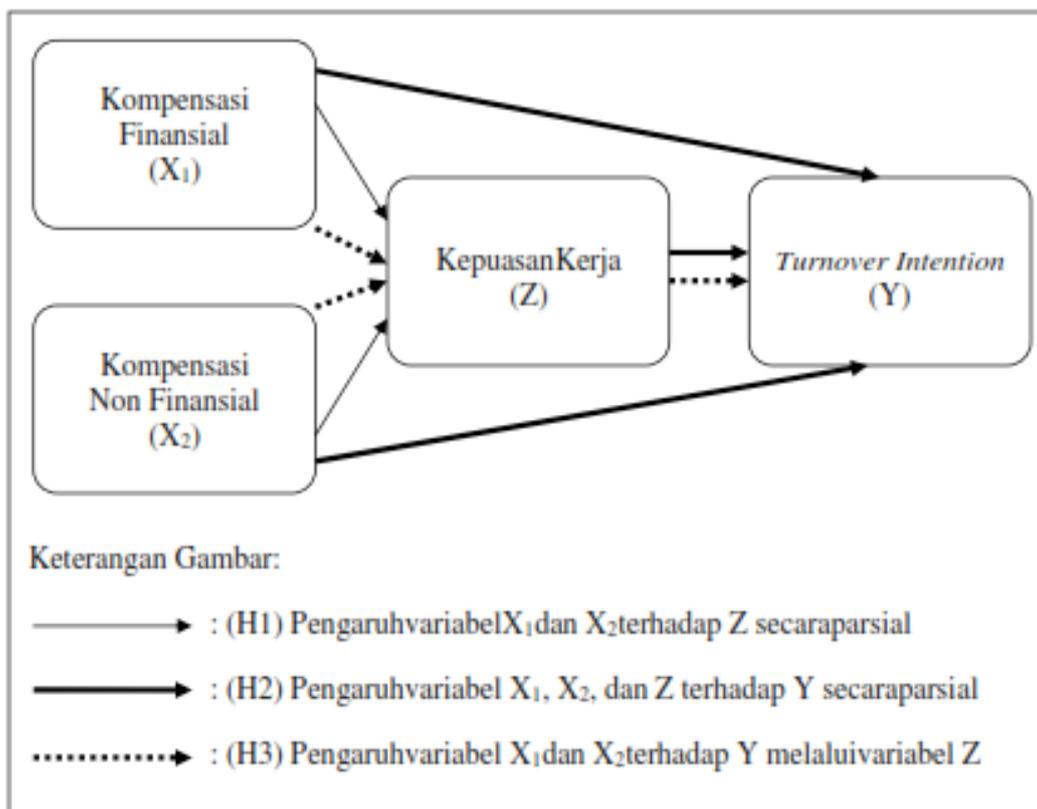
Menurut Mangkunegara dalam Bintoro, Utami dan Hakam (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja (Rifai dan Septyanto, 2013). Choudhury & Mishra (2011) di BPO (*Business Process Outsourcing*) India menemukan bahwa kepuasan kompensasi berkorelasi dengan kepuasan kerja di kalangan responden dan kepuasan berasal dari berbagai komponen kompensasi. Kepuasan kerja menurut Rivai & Sagala (2011:856) pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku pada dirinya, kepuasan merupakan penilaian yang menggambarkan individu atas perasaan sikap senang atau tidak senang dalam bekerja. Indikator kepuasan kerja dalam Rivai & Sagala (2011: 860) adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan.

Turnover Intention

Randhawa (2007) menyatakan bahwa *turnover intention* diakui sebagai prediktor utama dari *turnover* yang sebenarnya. *Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang keluar dari perusahaan, keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Suhanto, 2009). *Turnover intention* juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi, keinginan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Witasari, 2009).

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

- H1: Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial
- H2: Kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja secara parsial
- H3: Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

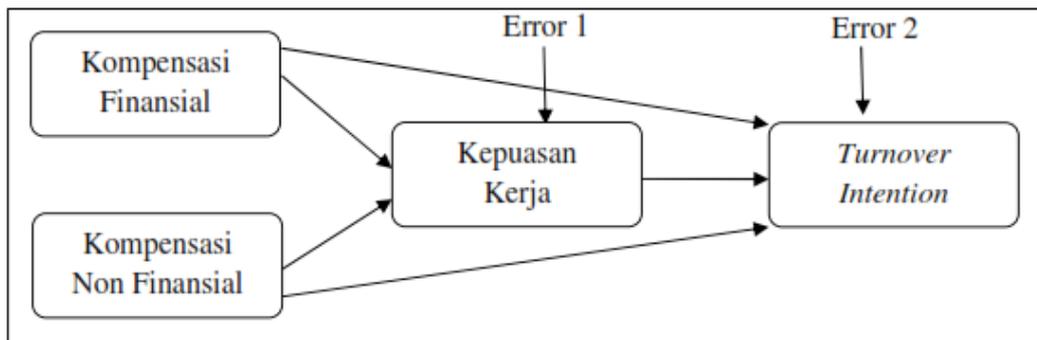
Path Analysis

Analisa jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisa regresi linear berganda, atau penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011: 249). Menurut Sarwono (2012: 17) *path analysis* merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan

menggunakan koefisien jalur sebagai besaran dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel endogenous.

Model Diagram Jalur

Menguji pengaruh antar variable dalam *Path Analysis* sebelumnya harus digambarkan dalam sebuah model diagram jalur. Model diagram jalur ialah suatu diagram yang menghubungkan jaringan hubungan beberapa variabel yang diletakkan secara berurutan yang akan dikaji dalam riset (Sarwono, 2012: 9).



Metode Analisis Data

Pengujian pengaruh variabel intervening dalam penelitian ini menggunakan metode analisa jalur (*path analysis*).

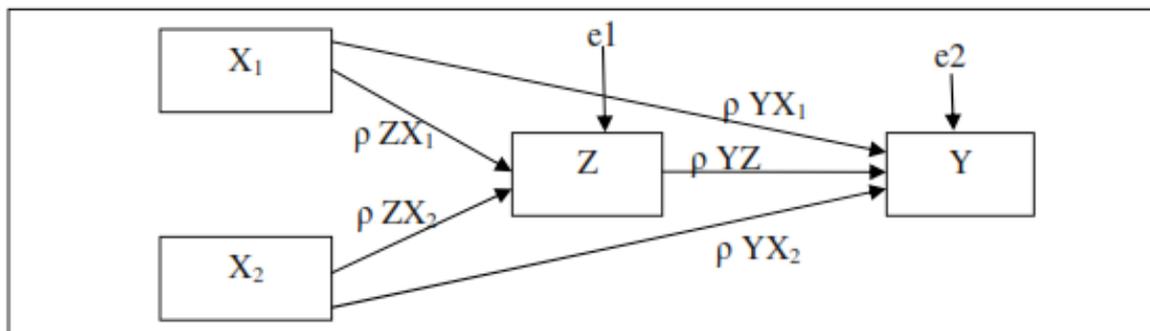


Diagram jalur penelitian yang memiliki dua substuktur. Substruktur pertama adalah hubungan kausal dari X1 dan X2 ke Z, sedangkan substruktur kedua adalah hubungan kausal dari X1, X2, dan Z terhadap Y, dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Substruktural1 : } Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + e1$$

$$\text{Substruktural2 : } Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YZ + e2$$

Koefisien jalur ρZX_1 menggambarkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Z, ρZX_2 menggambarkan besarnya pengaruh X_2 terhadap Z, ρYX_1 menggambarkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y, ρYX_2 menggambarkan besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap Y, dan ρyz menggambarkan pengaruh Z terhadap Y. Adapun e1 adalah variable residu berupa variabel-variabel lain yang dalam pengamatan tidak diukur yang mempengaruhi Z selain variabel X_1 dan X_2 , sedangkan e2 adalah variable residu untuk variabel Y. Dengan membuat desain variabel, memasukkan data dalam program IBM SPSS versi 21 untuk dianalisa, menghitung koefisien

setiap jalur dan pengaruh antar variable sehingga menghasilkan jumlah koefisien jalur dan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel exogenous terhadap variabel endogenous.

ANALISIS DATA

Path Analysis

Hasil Perhitungan

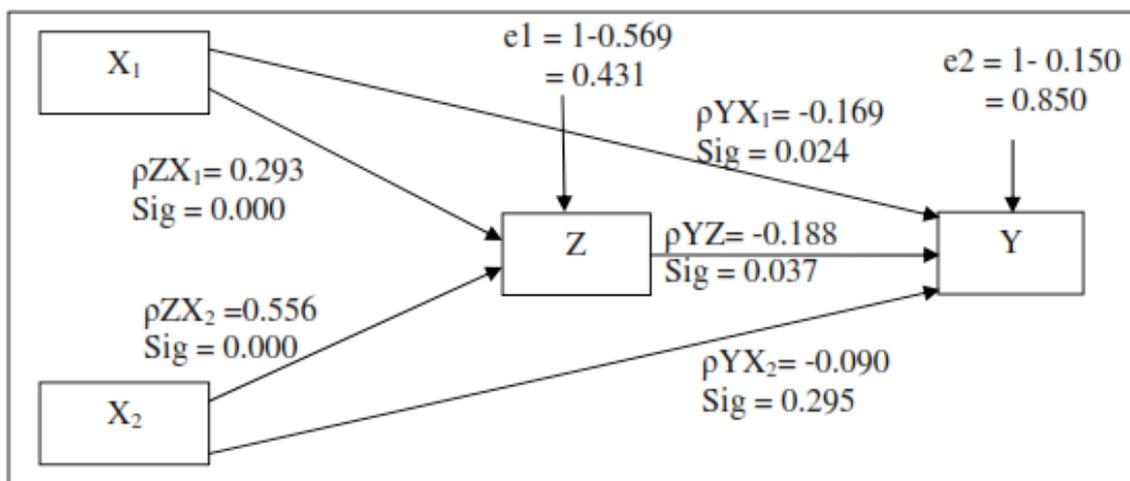


Diagram jalur penelitian mempunyai persamaan struktur sebagai berikut:

Sub struktur satu: $Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + e1$

$$Z = 0.293X_1 + 0.566X_2 + 0.431$$

Sub struktur dua: $Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YZ + e2$

$$Y = -0.169X_1 - 0.090X_2 - 0.188Z + 0.850$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan, maka pengaruh antar variabel dari substruktur satu dan substruktur dua adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0.293 dengan tingkat signifikansi 0.000, artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kepuasan kerja pelaut.
2. Kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0.556 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, artinya semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kepuasan kerja pelaut.
3. Nilai $e1$ adalah 1-0.569, artinya selain variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (Z) sebesar 0.431.
4. Kompensasi finansial (X_1) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) secara langsung sebesar -0.169 dengan tingkat signifikansi 0.024, artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka semakin rendah *turnover intention* pelaut.

5. Kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) secara langsung sebesar -0.090 dengan tingkat signifikan 0.295, artinya semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan maka semakin rendah *turnover intention* pelaut.
6. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) secara langsung sebesar -0.188 dengan tingkat signifikansi 0.037, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* pelaut.
7. Nilai e_2 adalah 1-150, artinya selain variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) dan kepuasan kerja (Z) ada variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* (Y) sebesar 0.850.
8. Pengaruh tidak langsung kompensasi finansial (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah 0.293×-0.188 ($\rho_{ZX_1} \times \rho_{YZ}$) yaitu sebesar -0.055, artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention* pelaut.
9. Pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah 0.556×-0.188 ($\rho_{ZX_2} \times \rho_{YZ}$) yaitu sebesar -0.104, artinya semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention* pelaut.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pertama. Hasil perhitungan *path analysis* menyatakan bahwa kompensasi finansial (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0.293 dengan tingkat signifikan 0.000 (< 0.05) dan kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0.556 dengan tingkat signifikan 0.000 (< 0.05). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial dan dari tingkat signifikansi pengaruh menyatakan bahwa pengaruh parsial bersifat positif signifikan.

Hasil Uji Hipotesis Kedua. Hasil perhitungan *path analysis* menyatakan bahwa kompensasi finansial (X_1) berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0.169 dengan tingkat signifikan 0.024 (< 0.05), kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0.090 dengan tingkat signifikan 0.295 (> 0.05), dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0.188 dengan tingkat signifikan 0.037 (< 0.05). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara parsial namun dari tingkat signifikansi pengaruh menyatakan bahwa pengaruh parsial kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* tidak signifikan.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga. Hasil perhitungan *path analysis* menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi finansial (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah negatif sebesar 0.055 sedangkan pengaruh langsung kompensasi finansial (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah negatif sebesar 0.169, artinya kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening memperlemah pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap *turnover intention* (Y). Pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah negatif sebesar 0.104, sedangkan pengaruh langsung kompensasi non finansial (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah negatif sebesar 0.090

artinya kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sistem dan jumlah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada pelaut PT. Maritim Barito Perkasa sudah cukup dan baik. Hasil analisa membuktikan bahwa semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja pelaut. Perbaikan kompensasi non finansial berupa promosi, penempatan, rekan kerja, dan kondisi kerja lebih berperan terhadap peningkatan kepuasan kerja pelaut dibandingkan dengan perbaikan kompensasi finansial berupa gaji, bonus, cuti dan asuransi keluarga.

Semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT. Maritim Barito Perkasa serta semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention* pelaut, walaupun peran dari perbaikan kompensasi non finansial terbukti tidak signifikan, dan masih banyak pengaruh lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pelaut. Peningkatan kepuasan kerja pelaut terbukti berpengaruh terbesar terhadap penurunan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa dalam upaya menurunkan *turnover intention* pelaut PT. Maritim Barito Perkasa harus lebih memperhatikan upaya peningkatan kepuasan kerja pelaut saat bertugas dikapal, dan didukung dengan peningkatan kebijakan penetapan kompensasi baik finansial maupun non finansial.

Hasil Penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memperlemah pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, namun kepuasan kerja memperkuat pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* pelaut. Hal ini menjelaskan bahwa dengan meningkatkan kebijakan pemberian dan sistem kompensasi finansial yang diberikan kepada pelaut akan secara langsung dapat menurunkan *turnover intention*, namun apabila menggunakan strategi peningkatan kebijakan kompensasi non finansial, manajemen PT. Maritim Barito Perkasa harus mengiringi dengan peningkatan kepuasan kerja pelaut saat bertugas diatas kapal.

Saran

Manajemen PT. Maritim Barito Perkasa sebaiknya memperhatikan hal lain seperti kepemimpinan *Master* (Nakhoda) dikapal, motivasi pelaut bekerja, kepemimpinan *Operation Manager*, *Crewing Manager* yang mungkin saja berpengaruh lebih besar terhadap tingginya *turnover intention* pada pelaut *Tug Boat*. Bahkan mungkin saja faktor individu seperti faktor keluarga dan demografi variabel pelaut juga berpengaruh besar terhadap munculnya niat pelaut untuk berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain diluar PT. Maritim Barito Perkasa. Manajemn sebaiknya mulai melaksanakan kebijakan lain selain peningkatan kebijakan kompensasi yang terus dilakukan selama 3 tahun terkahir ini, seperti memberikan syarat bekerja selama periode yang ditentukan dengan kejelasan hukuman yang tegas apabila berhenti bekerja, atau memberikan penghargaan bagi pelaut yang telah terhitung lama bekerja dengan harapan dapat mengurangi jumlah pelaut yang berhenti secara tiba-tiba dengan atau tanpa pemberitahuan ke kantor sehingga dapat mengganggu kelancaran operasional pelayaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Zulfiqar, Isfaq Ahmed, Asfaq Ahmad, Muhammad Saeed, dan Saher Khusi Muhammad. (2012). "Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction? A Study of University of the Punjab, Pakistan". *International Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 4.
- Ali, Akramdan M. NaseemAkram. (2012). "Impact of Financial Rewards on Employee's and Satisfaction in Pharmaceutical Industry, Pakistan". *Global Journal Inc. (USA)*. ISSN: 2249-4588. Volume 12, Issue 17, Version 1.0.
- Andini, Rita. (2006). "*AnalisisPengaruhKepuasanGaji, KepuasanKerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*". Tesis Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Bagyo, Yupono. (2009). "Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Mediasi Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, ISSN: 1693-5241. Vol. 7, No. 4.
- Bintoro, J.A., H.N.Utami, dan M.S. Hakam. (2013). "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan". Fakultas Ilmu Ekonomi Administrasi Universitas Brawijaya.
- Caesary, AndinaGustria, NaningAriantiWessiani, dan Budi Santosa. (2012). "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada *Agent Outbond Call* PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling*". Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya.
- Choudhury, DibyendudanSasmita Mishra. (2011). "Compensation-satisfaction Correlation at Workplace: A Study on BPOs at Orrisa". *International Journal of Business and Management Tomorrow*. Vol. 1, No. 1.
- Fawzy, AzzizaGusta. (2012). "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT. Marubeni Raya". Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irbayuni, Sulastri. (2012). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya". *Jurnal NeO-Bisnis* . Vol. 6, No. 1.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Mahdi, Ahmad Faisal, Mohamad Zaid Mohd Zain, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahmad Asmadi Sakat, dan Abang Sulaiman Abang Naim. (2012). "The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention". *American Journal of Applied Sciences* 9 (9): 1518-1526. ISSN 1546-9239.

- Mbah, Samuel Emekadan C. O. Ikemefuna. (2012). "Job Satisfaction and Employees' Turnover Intention in Total Nigeria plc. In Lagos State". *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 2, No. 14.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Cetakan 1: PT. Gramedia - 1986. Diterbitkan ulang Februari 2011: PPM dan Bisnis 2030.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Naray, Patrix F. (2013). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Olusegun, Solomon Oyetola. (2013). "Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria". *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Paper 914.
- Randhawa, Gurpreet. (2007). "Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention : An Empirical Analysis". *Indian Management Studies Journal*. 11. 149-159
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012). "Turn Over Karyawan: Kajian Literatur". Serial Paper Manajemen. Public Health Movement – Indonesia.
- Rifai, Ahmad dan Dihin Septyanto. (2013). "Pengaruh Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya"
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Cetakan 4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*: Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Elviera. (2009). "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja". *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu dan Organisasi*. Vol 16, No. 1. Hlm. 18-24.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. 1, Cetakan 20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Effendy. (2011). *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LP3ES.
- Sopiah. (2013). "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction on Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia". *Macrothink Institute, International Journal of learning & Development*. ISSN 2164-4063. Vol 3, No. 2.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, Edi. (2009). "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Tesis Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Centre of Academic Publishing Service.
- Trihendradi, C. (2013). *Step by Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik*. Edisi I. Yogyakarta: Andi.
- Witasari, Lia. (2009). “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions*”. Tesis Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.