Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

(Survey pada pegawai Resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon)

Muhammad Nizar Ali[1], Oding Syafrudin[2], Tatang Rois[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan
Email Koresponden: 20210510488@uniku.ac.id

ABSTRACT

Muhammad Nizar Ali (2025) "The Effect of Compensation and Workload on Turnover Intention through Job Satisfaction". Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Supervised by Oding Syafrudin, S.Si., M.M and Dr. Tatang Rois, SE., M.Si

This study aims to analyze the extent to which compensation and workload influence turnover intention through job satisfaction as an intervening variable in Blackwood Restaurant Cirebon employees. The research method used is quantitative with a survey approach, where data were collected through questionnaires distributed to 51 employee respondents. The data analysis technique used Descriptive Analysis and the Sobel test to test the mediation effect. The results of the study indicate that 1) compensation has a negative and significant effect on turnover intention, 2) workload has a positive and significant effect on turnover intention. 3) Compensation has a negative and significant effect on job satisfaction, 4) workload has a positive and significant effect on job satisfaction. 5) Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. 6) Job satisfaction can mediate the effect of compensation on turnover intention negatively and significantly. 7) Job satisfaction can mediate the effect of workload on turnover intention negatively and significantly.

Keywords: Compensation, Workload, Turnover Intention and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Di Kabupaten Cirebon sendiri terdapat banyak restoran, salah satunya adalah Restoran Blackwood yang beralamat di Jl. pahlawan No.19, Karanganyar, Kec. Arjawinangun, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Restoran Blackwood merupakan restoran yang terus berupaya memberikan pelayanan terbaiknya terhadap konsumen yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik. restoran turut memberikan kontribusi besar terhadap ekonomi lokal. Industri kuliner ini tidak hanya menyediakan makanan, tetapi juga membuka peluang kerja bagi masyarakat sekitar, mulai dari juru masak, pelayan, hingga pemasok bahan makanan. Namun, seiring dengan meningkatnya popularitas dan jumlah pengunjung, tangtangan dalam pengelolaan oprasional mulai muncul. Beban kerja yang tinggi, kepuasan kerja karyawan dan kompensasi. Kondisi tersebut, jika tidak di kelola dengan baik, berpotensi menyebabkkan *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja.

Tabel 1
Data Pegawai Restoran Blackwood CO Kabupaten Cirebon
Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase (%)
2022	60	57	4	7	10,6%
2023	57	54	3	6	12,3%
2024	54	52	3	5	13,3%

Sumber : Resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon (2025)

Menurut Roseman (2017) dijelaskan bahwa perusahaan yang memiliki *turnover rate* hingga lebih dari 10% dapat dikategorikan sebagai perusahaan dengan *turnover* karyawan tinggi.

Pada karywan restoran Blackwood Cirebon setiap tahunnya mengalami penigkatan. Pada tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 60 orang dan mengalami penurunan jumlah karyawan sejumlah 57 orang orang untuk presentasenya mencapai 10,6%, pada tahun 2023, jumlah karyawan awal tahun sebanyak 57 orang dan mengalami penurunan jumlah karyawan akhir tahun menjadi 54 orang untuk presentasenya mencapai 12,3%, dan pada tahun 2024 hingga mencapai angka 13,4% dari awal tahun jumlah karyawan sebanyak 54 orang dan pada akhir tahunnya menjadi 52 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angka *turnover* karyawan dapat dikatakan cukup tinggi karena berada diatas angka 10% pertahunnya.

Tabel 2
Hasil Pra Survey *Turnover Intention*

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase Responden	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Apakah anda sedang mencari pekerjaan di tempat lain?	23	12	66%	34%
Apakah anda berencana untuk meninggalkan restoran dalam waktu dekat?	21	14	60%	40%

Sumber : Hasil Data diolah oleh peneliti (2025)

Hasil dari 35 responden dari table pra survey diatas sebanyak 23 orang dengan presentase 66% menjawab ya sedang mencari pekerjaan ditempat lain, sedangkan sebanyak 12 orang dengan presentase 34% menjawab tidak. Sebanyak 21 orang dengan presentase 60% menjawab ya berencana untuk meninggalkan restoran dalam waktu dekat, sedangkan sebanyak 14 orang dengan presentase 40% menjawab tidak. Berdasarakan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi keinginan karyawan untuk berhenti atau memeliki pekerjaan baru cukup banyak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel kompensasi dengan *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Berbeda dengan penelitian diatas Penelitian terdahulu yang dilakukan Andardinata & Sulaeman (2019) menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Sutikno (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin, (2018), dan Widiawati, (2017), yang membuktikan bahwa beban kerja memberi pengaruh negative signifikan terhadap *turnover intentention*. Hasil penelitian Ardana (2022) dalam Anggraini(2023) menyimpulkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2015) dalam Ardianti, dkk (2023) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

Berdasarkan pengalaman saya sebagai karyawan di Restoran Blackwood Cirebon, saya merasakan beban kerja yang terlalu banyak seperti double job, menangani banyaknya keluhuan pelanggan secara bersamaan, terutama pada saat restoran ramai seperti bulan Ramadhan dan tahun baru. Selain beban kerja, saya juga mengalami gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang saya terima dan saya merasa tidak puas dengan pekerjaan di restoran mengakibatkan adanya niatan untuk

keluar atau mencari pekerjaan lain. ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengingat sektor kuliner, termasuk restoran, memiliki peran penting dalam perekonomian lokal. Dengan ini peneliti tertarik untuk mengambil judul sebagai berikut :

"Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening (Studi Kasus pada Restoran Blackwood)".

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Sutikno (2020) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau penggantian kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya.

Beban Kerja

Menurut Sutikno (2020) menyatakan beban kerja merupakan jumlah pekerjaan seorang individu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

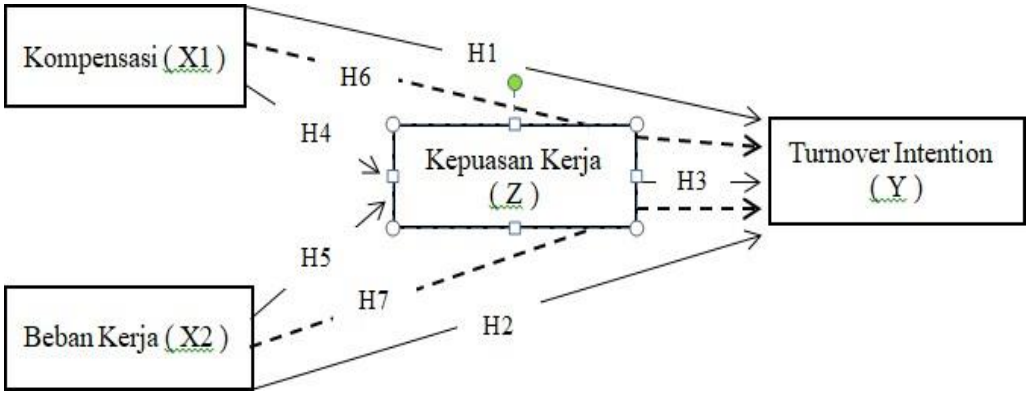
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan (Handoko, 2011). Sedangkan menurut Robbin (2003) Kepuasan kerja merupakan tanda perbedaan jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang mereka yakini harusnya mereka terima.

Turnover Intention

Menurut Menurut Ardan & Jaelani (2022) *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencanakan untuk meninggalkan organisasi. Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap seorang karyawan atau bagian sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dapat terjadi karena pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh perusahaan.

HIPOTESIS



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Dengan merujuk pada permasalahan yang ada, berikut hipotesis yang penulis kemukakan :

H_1: Kompensasi Berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H_2 : Beban kerja Berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H_3 : Kompensasi Berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H_4: Beban Kerja Berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H_5: Kepuasan Kerja dapat berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

H_6: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention.*

H_7: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention.*

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi dan *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 seluruh pegawai Resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon dan penarikan sampel menggunakan jenuh, seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Teknik pemilihan ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk melakukan penelitian terhadap semua anggota populasi tanpa perlu menerapkan Teknik sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi mediasi dan sobel serta dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi, Beban

kerja dan Kepuasan kerja ada yang berpengaruh positif dan negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. memberikan penghargaan adalah salah satu tugas MSDM dan mencakup semua jenis penghargaan pribadi sebagai imbalan atas kinerja tugas organisasi.	1. Upah dan Gaji. 2. Insentif Insentif 3. Tunjangan. Gee et al (2021)	Interval
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan volume pekerjaan dan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan	1.Target yang harus dicapai 2.Kondisi pekerjaan 3.Penggunaan waktu kerja Zaki & Marzolina (2016)	Interval
Turnover Intention (Y)	Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman	1.Munculnya intensi untuk meninggalkan perusahaan 2.Pencarian lowongan kerja yang baru 3.Karyawan mulai membandingkan pekerjaan. Zaki & Marzolina (2016)	Interval
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja (job statisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya	1.Kesempatan untuk maju 2. Gaji dan Insentif 3.Kondisi Pekerjaan Rivai (2017)	Interval

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	39,22
	Perempuan	31	60,78
Usia	15-20 Tahun	9	17,65
	21-25 Tahun	25	49,02
	26-30 Tahun	17	33,33
	>31 Tahun	-	-
Pendidikan	SMP	3	5,88
	SMA	31	60,78
	Diploma	9	17,65
	Sarjana	8	15,69
Lama Bekerja	0-1 Tahun	25	49
	1-3 Tahun	23	45
	3-5 Tahun	3	6
	>5 Tahun	-	-

Berdasarkan data tabel, mayoritas responden adalah wanita (60.78%) dengan rentang usia dominan 21 – 25 tahun (49.02%). Sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA (60.78%) dan lama bekerja 0-1 Tahun (49%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Resto Blackwood Co Kabupaten Cirebon sebagian besar adalah kalangan muda, berusia produktif dan berpendidikan SMA.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Data

No Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,924	0,360	Valid
2	0,932	0,360	Valid
3	0,904	0,360	Valid
4	0,892	0,360	Valid
5	0,807	0,360	Valid
6	0,831	0,360	Valid
No Butir	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	0,653	0,360	Valid
2	0,635	0,360	Valid
3	0,639	0,360	Valid
4	0,625	0,360	Valid
5	0,756	0,360	Valid
6	0,605	0,360	Valid
No Butir	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	0,907	0,360	Valid

2	0,890	0,360	Valid
3	0,903	0,360	Valid
4	0,879	0,360	Valid
5	0,767	0,360	Valid
6	0,851	0,360	Valid
No Butir	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	0,686	0,360	Valid
2	0,641	0,360	Valid
3	0,636	0,360	Valid
4	0,658	0,360	Valid
5	0,603	0,360	Valid
6	0,636	0,360	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan seluruh data berasal dari 35 responden yang valid.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40586399
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.073
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov pada variabel kompensasi (X1), Beban kerja (X2), *Turnover intention* (Y) dan Kepuasan kerja (Z) diketahui seluruh variabel memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 > 0,05 temuan ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual dalam penelitian berada dalam kondisi normal.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Analisis Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.572	.669		66.658	.000
	Kompensasi	1.040	.014	.525	75.991	.000
	Beban Kerja	-1.490	.012	-.837	-121.196	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886[a]	.784	.776	.471

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.908	4.949		15.742	.000
	Kompensasi	-1.232	.165	-1.229	-7.476	.000
	Beban Kerja	1.462	.115	1.310	12.674	.000
	Kepuasan Kerja	-1.490	.110	-2.645	-13.489	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.811	.786	.429

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebagai *partial mediation* dimana variabel mediasi dapat dilibatkan, baik secara langsung ataupun tidak langsung variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.811	.786	.429

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa besaran *R Square* atau R^2 yaitu 0,811 yang berarti variabel kompensasi(X1), beban kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) memiliki kontribusi terhadap *turnover intention* (Y) berkisaran 81,1% dengan 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji oleh peneliti.

Tabel 9
Hasil Uji T

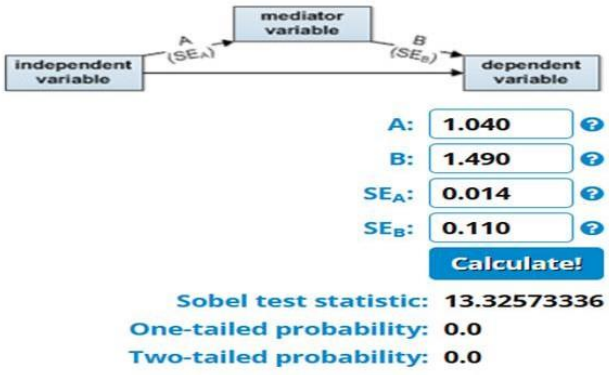
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.908	4.949		15.742	.000
	Kompensasi	-1.232	.165	-1.229	-7.476	.000
	Beban Kerja	1.462	.115	1.310	12.674	.000
	Kepuasan Kerja	-1.490	.110	-2.645	-13.489	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi memiliki nilai t hitung -7.476 < t tabel 2.081 dan sig. 0.000 < 0.05, artinya berpengaruh negatif signifikan. Beban kerja memiliki nilai t hitung 12.674 > t tabel 2.081 dan sig. 0.000 < 0.05, artinya berpengaruh positif signifikan. Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung -13.489 < t tabel 2.081 dan sig. 0.000 < 0.05, artinya berpengaruh negatif signifikan.

Tabel 10
Hasil Uji Sobel



Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Daniel Soper diperoleh hasil 13.326 dengan signifikansi 0,00. Kemudian dengan menggunakan perhitungan secara manual didapatkan t-hitung sebesar 13.359. Terdapat asumsi dimana t-hitung > t-tabel ketika diterapkan menjadi 13.326 > 2.011 atau Z hitung > Z tabel yaitu 13.359 > 1,96 dengan signifikansi dibawah 0,05. Melalui pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setelah kepuasan kerja (Z) dijadikan variabel intervening dapat berpengaruh positif dan signifkan dalam memediasi pengaruh kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya Semakin kecil kompensasi yang diterima karyawan, semakin meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin meningkat keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada

pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin rendah kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja semakin berkurang.

4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima maka kepuasan kerja menurun karena adanya rasa lelah yang mereka dapatkan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka akan meningkatkan keinginan *turnover intention*.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin rendah kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja semakin berkurang, mengakibatkan naiknya keinginan *turnover intention*
7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beben kerja terhadap turnover intention pada pegawai resto Blackwood CO Kabupaten Cirebon. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima akan mengurangi kepuasan kerja yang mengakibatkan naiknya keinginan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, *4*(1), 86–94. https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922

Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *6*(3), 1407–1422.

Elizabet Desi Astuti, & Saring Suhendro. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, *2*(1), 340–356. https://doi.org/10.55606/jumia.v2i1.2407

Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(2), 579–588. https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444

Jaya, & Widiastini. (2017). Kepuasan Kerja Dan KomitmJaya, & Widiastini. (2017). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 53(9), 1689–1699.

https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135en
Organis. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *53*(9), 1689–1699. Retrieved from https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135

Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *6*(1), 10–22.

Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, *6*(4), 1–11.

Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 3*, 451–473.

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *8*(3), 1–23. Retrieved from https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229