PERAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIATOR *PERSON-JOB FIT* DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Survei pada Karyawan Tiga Cabang Toserba Fajar Regional Kuningan Timur)

Indriany Desca Lesmana
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of person-job fit and financial compensation on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable. This study used a survey method and saturated census of 88 employees of three branches of East Kuningan Regional Fajar Department Store. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and hypothesis testing using partial test and mediation test (Sobel test). The results of this study indicate that: (1) person-job fit has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) financial compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, (4) person-job fit has a negative and significant effect on turnover intention, (5) financial compensation has a negative and significant effect on turnover intention, (6) job satisfaction mediates the effect of person-job fit on turnover intention, and (7) job satisfaction mediates the effect of financial compensation on turnover intention.

Kata Kunci: *Person-Job Fit*, Kompensasi Finansial, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*, Toserba Fajar Regional Kuningan Timur

PENDAHULUAN

Bisnis ritel merupakan sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir dan menjadi tujuan masyarakat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Toserba Fajar Regional Kuningan Timur merupakan salah satu bisnis ritel menengah yang menjadi jantung bagi masyarakat di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Perusahaan ini memiliki empat cabang dengan total karyawan (tidak termasuk manajemen) sebanyak 215 orang, dan 141 karyawan aktif pada tiga cabang yang menjadi objek penelitian.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena pengelolaan, proses, dan perkembangan bisnis sangat bergantung pada kualitas SDM yang ada (Sella & Riofita, 2024). Salah satu permasalahan SDM yang krusial adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Wahyuni & Kusuma, 2023). *Turnover* menurut Filimonova (2023) ialah perputaran keluar masuknya tenaga kerja di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Penelitian meta-analisis oleh Wong et al. (2017) juga mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor yang paling tepat dan relevan dari *turnover*. *Turnover* karyawan dalam perusahaan tidak dapat dihindari tetapi perusahaan dapat melakukan tindakan untuk menekan dan meminimalisir *turnover intention* dengan fokus pada faktor-faktor yang dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Ayuningtyas *et al.*, 2022). Menurut Filimonova (2023), tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika melebihi 10% per tahun.

Data *turnover* Toserba Fajar Regional Kuningan Timur menunjukkan angka rata-rata 19,4% selama tiga tahun terakhir (2023–2025), dengan rincian: 18,0% pada tahun 2023, 17,5% pada tahun 2024, dan meningkat signifikan menjadi 22,7% pada tahun 2025. Hasil pra-survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa sebesar 93% menyatakan berniat meninggalkan perusahaan, dan 80% akan keluar jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan nilai *turnover* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur selama tiga tahun, dan pra-survei

yang dilakukan menggambarkan bahwa terjadi permasalahan signifikan mengenai niat atau keinginan karyawan untuk keluar dan berhenti dari perusahaan yang kemudian menjadi kecenderungan perilaku karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur untuk benar-benar berhenti dan keluar dari perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan serius yang teridentifikasi, sehingga perlu diteliti guna menghasilkan solusi yang strategis untuk membantu perusahaan mempertahankan karyawan nya.

Terdapat kesenjangan penelitian (research gap) dari variabel ini. Masykuroh & Muafi (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*, sementara Nugraha (2022) menemukan tidak ada efek langsung *person-job fit* pada *turnover intention*. Demikian pula Sugianto et al. (2022) menyatakan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention* meski dimediasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi *job satisfaction* antara *person-job fit* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada industri ritel.

LANDASAN TEORI

Social Exchange Theory

Sosial exchange theory merupakan perspektif dalam sosiologi dan psikologi yang membahas mengenai perilaku sosial manusia serta serangkaian interaksi dan perilaku yang didorong oleh keinginan dasar manusia untuk memaksimalkan *benefit* (manfaat) dan meminimalkan biaya. Menurut Yamao (2024) dalam teori pertukaran sebagai perilaku sosial yang didalam nya terdapat pertukaran aktivitas yang terdiri antar dua atau lebih individu berdasarkan pertimbangan untung-rugi. Teori pertukaran sosial juga menciptakan perilaku individu-individu di tempat kerja melalui pertimbangan-pertimbangan keuntungan dan kerugian yang akan dirasakan karyawan. *Social exchange theory* menurut Yamao (2024) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dengan organisasi dibangun atas dasar *feedback*, yang artinya ketika organisasi memberikan aspek kebutuhan dan keinginan yang sesuai dengan pengorbanan karyawan, maka karyawan akan merespons nya dengan perasaan positif dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, Zhao et al. (2020) juga berpendapat bahwa prisip dasar *sosial exchange* merupakan *distributive justice* (keadilan distributif) yang menyatakan bahwa imbalan yang didapat harus sebanding dengan pengorbanan atau investasi yang dikeluarkan individu.

Person-Job Fit

Person-job fit menurut Yao et al. (2022) merupakan tingkat kesesuaian antara kualifikasi individu dan persyaratan pekerjaan suatu posisi. Di sisi lain, Ben-Gal (2023) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara tuntutan tugas atau pekerjaan dengan kemampuan atau nilai individu. Menurut Yen et al. (2023) *person-job fit* merupakan kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan dan keinginan/kebutuhan individu yang dapat diberikan oleh pekerjaan. Dimensi pengukuran mengacu pada Arigu et al. (2019) meliputi; (1) *demands-abilities fit*, yaitu kesesuaian kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan; dan (2) *needs-supplies fit*, yaitu kesesuaian antara kebutuhan/keinginan individu dengan apa yang dapat diberikan pekerjaan.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial menurut Dessler (2020) merupakan imbalan atau balas jasa berdasarkan material (uang) yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi, dedikasi, dan kinerja nya untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Musyarofah & Nurul (2024) mendefinisikan kompensasi finansial sebagai kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa, kinerja, dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dimensi kompensasi finansial menurut Zai et al. (2025) terdiri dari: (1) kompensasi langsung

(gaji pokok, upah, insentif, bonus); dan (2) kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, cuti, dana pensiun).

Job Satisfaction

Menurut Vinodhini & Ramkumar (2022), kepuasan kerja mengacu pada perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya, yang tidak dapat diamati secara langsung, dan mencakup berbagai sentimen positif dan negatif mengenai pekerjaan seseorang. George & Zakkariya (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan, Stringari et al. (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator job satisfaction dalam penelitian ini mengacu pada Meilani & Dwiyanti (2022) yang mencakup kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap atasan, kesempatan promosi jabatan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Turnover Intention

Turnover intention menurut Safutra & Herfianti (2024) didefinisikan sebagai niat atau keinginan karyawan untuk secara sukarela dan sadar meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Faridah et al. (2022) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan seorang karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaannya. Indikator *turnover intention* mengacu pada Nurmala & Kusuma (2024) yaitu (1) mempertimbangkan untuk keluar; (2) berniat untuk keluar; dan (3) pencarian peluang pekerjaan lain.

Hipotesis Penelitian

H1: *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. H2: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. H3: *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H4: *Person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H5: Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H6: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention*. H7: *Job satisfaction* memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tiga cabang Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang berjumlah 88 orang (cabang Luragung, Ciawigebang, dan Mandalajaya). Teknik sampling menggunakan metode sensus populasi (total sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *Agree-Disagree* (1–10). Analisis data dengan menggunakan menggunakan: (1) analisis deskriptif untuk gambaran variabel penelitian; (2) uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas); (3) uji koefisien determinasi (R^2); (4) uji parsial (uji T); (5) analisis jalur (*path analysis*); dan (6) uji mediasi dengan *sobel test* untuk menguji peran mediasi *job satisfaction*. Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 88 responden, 52,3% berjenis kelamin perempuan dan 47,7% laki-laki. Karyawan berusia < 25 tahun mendominasi (36,6%), diikuti usia 31–40 tahun dan > 40 tahun (masing-masing 25,0%). Mayoritas berpendidikan SMA/SMK sederajat (95,5%). Berdasarkan masa kerja, 48,9% karyawan memiliki masa kerja > 6 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel

Semua variabel berada pada kategori sedang (34%–67%): *person-job fit* mencapai 67,65% (tertinggi pada indikator kesesuaian pengetahuan dengan tuntutan pekerjaan), kompensasi finansial 62,61% (tertinggi pada indikator cuti), *job satisfaction* 67,03% (tertinggi pada indikator hubungan baik dengan rekan kerja), dan *turnover intention* 57,19% (tertinggi pada indikator berpikir dan mempertimbangkan untuk keluar).

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	t-hitung / Sobel	Sig.	Hasil
H1	*Person-Job Fit → Job Satisfaction*	9,745	0,000	Diterima (+)
H2	Kompensasi Finansial → *Job Satisfaction*	10,714	0,000	Diterima (+)
H3	*Job Satisfaction → Turnover Intention*	−2,462	0,016	Diterima (-)
H4	*Person-Job Fit → Turnover Intention*	−4,751	0,000	Diterima (-)
H5	Kompensasi Finansial → Turnover Intention	−4,659	0,000	Diterima (-)
H6	*Person-Job Fit → Job Satisfaction → Turnover Intention*	−2,379	0,017	Diterima (mediasi)
H7	Kompensasi Finansial → *Job Satisfaction → Turnover Intention*	−2,391	0,016	Diterima (mediasi)

Pengaruh Person-Job Fit terhadap Job Satisfaction (H1)

Hasil menunjukkan t_{hitung} 9,745 > t_{tabel} 1,98827 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Karyawan Toserba Fajar yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan pekerjaan ritel (pelayanan pelanggan, pengelolaan kasir, penataan produk). Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja ini menjadi fondasi rasa kompeten karyawan dalam menjalankan tugas. Kondisi ini lah yang kemudian berdampak positif terhadap *job satisfaction* yang dirasakan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Karyawan yang merasa lebih kompeten, lebih percaya diri, dan lebih mudah diterima dalam tim. Kondisi ini menciptakan kepuasan relasional yang pada giliran nya meningkatkan *job satisfaction*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Masykuroh & Muafi (2021), dan Nugraha (2022) yang menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Job Satisfaction (H2)

Hasil menunjukkan t_{hitung} 10,714 > t_{tabel} 1,98827 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur menilai kemudahan penggunaan cuti dan kewajaran terhadap gaji/upah sebagai dua aspek kompensasi yang paling memuaskan. Kebijakan cuti yang memadai mengurangi kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas interaksi sosial dan hubungan antar rekan kerja yang mempengaruhi kepuasan hubungan sosial karyawan pada lingkungan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri & Putra (2026), Devi et al. (2025),

dan Khotimah et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention (H3)

Hasil menunjukkan t_{hitung} $-2{,}462 < t_{tabel}$ $-1{,}98827$ dengan signifikansi 0,016 < 0,05, sehingga H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa nyaman dan diterima oleh rekan kerjanya, serta memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maka karyawan akan memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap tempat kerja, sehingga mengurangi pemikiran untuk keluar ataupun pertimbangan untuk meninggalkan tempat kerja. Kepuasan kerja dalam hubungan sosial karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang tinggi menjadi faktor penahan yang mencegah pikiran tersebut berkembang menjadi tindakan nyata. Hasil ini sejalan dengan penelitian Marcella & Ie (2022), Faqih et al. (2025), dan Faridah et al. (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Person-Job Fit terhadap Turnover Intention (H4)

Hasil menunjukkan t_{hitung} $-4{,}751 < t_{tabel}$ $-1{,}98827$ dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa pengetahuannya relevan dengan pekerjaan ritel yang dijalani cenderung tidak mudah berpikir bahwa bekerja di tempat lain akan lebih baik. Rasa kompeten yang timbul dari kesesuaian pengetahuan menciptakan rasa percaya diri dan kebanggaan dalam posisi yang dipegang saat ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sharma et al. (2022), Mardiyah & Sartika (2025), dan Ariyani et al. (2023) yang menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention (H5)

Hasil menunjukkan t_{hitung} $-4{,}659 < t_{tabel} = -1{,}98827$ dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H5 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kebijakan cuti yang memadai menekan kelelahan kerja, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan tidak terdorong mencari pekerjaan lain. Gaji pokok dan upah yang proporsional mengurangi pertimbangan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ramlah et al. (2021), Dwicahyo & Yuseran (2025), dan Andari et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Peran Job Satisfaction dalam memediasi Person-Job Fit terhadap Turnover Intention (H6)

Hasil uji *sobel test* menunjukkan nilai *sobel test statistic* $-2{,}379 < -1{,}96$ (Z_{tabel}) dengan *two-tailed probability* $0{,}017 < 0{,}05$, sehingga H6 diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention*. Mekanisme mediasi ini menjelaskan bahwa *person-job fit* tidak hanya secara langsung menekan *turnover intention*, tetapi juga bekerja melalui pembentukan kepuasan kerja terlebih dahulu. Karyawan yang kompeten mendapat kepercayaan lebih dari atasan, komunikasi menjadi lebih baik, dan kepuasan relasional ini menjadi mediator yang menekan niat keluar. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan jembatan psikologis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara faktor kesesuaian individu dengan pekerjaan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Masykuroh & Muafi (2021),

dan Nugraha (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *turnover intention*.

Peran Job Satisfaction dalam memediasi Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention (H7)

Hasil uji *sobel test* menunjukkan nilai *sobel test statistic* $-2{,}391 < -1{,}96$ (Z-tabel) dengan *two-tailed probability* $0{,}016 < 0{,}05$, sehingga H7 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Kompensasi finansial tidak secara langsung mencegah karyawan berpikir keluar, melainkan terlebih dahulu membentuk rasa puas atas kewajaran imbalan yang diterima. Kepuasan inilah yang menjadi faktor penahan niat karyawan untuk berhenti. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan jembatan psikologis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara faktor kesesuaian individu dengan pekerjaan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ramlah et al. (2021), Hestiana et al. (2025), dan Rasminingsih & Sanjiwani (2023) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada 88 karyawan tiga cabang Toserba Fajar Regional Kuningan Timur, dapat disimpulkan: (1) *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*; (2) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*; (3) *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (4) *person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (5) kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (6) *job satisfaction* secara signifikan memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention*; dan (7) *job satisfaction* secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

Saran

Bagi perusahaan, disarankan untuk memperkuat sistem bonus berbasis kinerja yang terstruktur dan transparan agar karyawan merasa kontribusinya dihargai secara finansial, melakukan rekrutmen dan penempatan kerja berbasis kemampuan dan kesesuaian minat karyawan, bukan sekadar kompetensi teknis, dan merancang jalur karir yang transparan dengan kriteria promosi yang objektif guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas jangka panjang karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, *work-life balance*, atau kepemimpinan transformasional, serta memperluas cakupan populasi untuk hasil yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Andari, M.R., Siregar, L.D. and Faria, W. (2024) "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat," *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 13(3).

Arigu, S.M. *et al.* (2019) "Person-Job Fit as a Predictor of Organisational Commitment in Private Organisations," *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 7(7). Available at: https://doi.org/10.24940/theijhss/2019/v7/i7/HS1907-079.

Ariyani, Y., Djudiyah, D. and Syakarofath, N.A. (2023) "The effect of person job fit and job crafting on contract employee's turnover intention," *MEDIAPSI*, 9(1), pp. 42–49. Available at: https://doi.org/10.21776/ub.mps.2023.009.01.840.

Ayuningtyas, E.A. *et al.* (2022) "Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intentation," *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 24(2), 75 - 8*, 24(2), pp. 75–77. Available at: https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v24i2.747.

Ben-Gal, H.C. (2023) "Person–Skill Fit: Why a New Form of Employee Fit Is Required," *Academy of Management Perspectives* [Preprint]. Available at: https://doi.org/10.5465/amp.2022-0024.

Dessler, Gary. (2020) *Human resource management*. 16th ed. New York: Pearson.

Devi, I.G.A.M. *et al.* (2025) "Motivasi Kerja sebagai Mediasi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja," *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), pp. 1603–1610. Available at: https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1301.

Dwicahyo, M.N. and Yuseran, M. (2025) "Compensation and Teachers' Turnover Intention in Indonesian State Islamic High School: Evidence from Banjarmasin," *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), pp. 187–200. Available at: https://doi.org/10.18592/moe.v11i2.17629.

Faqih, M., Syadza, T.A.A. and Kartono, K. (2025) "Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention," *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), p. 321. Available at: https://doi.org/10.35906/equili.v14i2.2399.

Faridah, F. *et al.* (2022) "The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment," *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(5), pp. 334–340. Available at: https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.335.

Filimonova, Y. (2023) "Staff Turnover Indicator: Calculation Method, Influence Factors And Normative Value," *Modern Technologies and Scientific and Technological Progress*, 2023(1), pp. 354–355. Available at: https://doi.org/10.36629/2686-9896-2023-1-354-355.

George, E. and Zakkariya, K.A. (2018) "Job Satisfaction and Job-Related Stress," *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Banking Sector*. Cham: Springer International Publishing, pp. 87–126. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-319-94259-9_4.

Hestiana, M.E. *et al.* (2025) "Workload and Compensation as Predictors of Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction in PT United Motor Centre (UMC) Suzuki Ahmad Yani Surabaya," *International Journal of Integrative Sciences*, 4(10), pp. 2309–2324. Available at: https://doi.org/10.55927/ijis.v4i10.603.

Khotimah, A.H. *et al.* (2025) "The Influence of Compensation on Job Satisfaction: A Literature Review from an Industrial Psychology Perspective," *CAKRAWALA : Management Science Journal*, 2(3), pp. 35–43. Available at: https://doi.org/10.63541/wdv3w353.

Marcella, J. and Ie, M. (2022) "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan," *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), p. 213. Available at: https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321.

Mardiyah, K.F. and Sartika, D. (2025) "Meta Analysis Study: Person-Organization Fit And Person-Job Fit On Turnover Intention," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(2). Available at: https://doi.org/10.37676/ekombis.v13i2.7123.

Masykuroh, N.L. and Muafi, M. (2021) "The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction," *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 3(3), pp. 01–12. Available at: https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.271.

Meilani, E.R. and Dwiyanti, R. (2022) "Confirmatory Factor Analysis Of Job Satisfaction," *Malaysian Business Management Journal*, 1(2), pp. 88–91. Available at: https://doi.org/10.26480/mbmj.02.2022.88.91.

Musyarofah, N. and Nurul Kh, N. (2024) "Analysis of Employee Performance Through Compensation: Literature Review," *Kalijaga : Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa*, 1(1), pp. 17–19. Available at: https://doi.org/10.62523/kalijaga.v1i1.6.

Nugraha, Y.A. (2022) "The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention: Mediated by Job Satisfaction," *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(2), pp. 140–148. Available at: https://doi.org/10.21009/IJHCM.05.02.13.

Nurmala, S. and Kusuma, S.F. (2024) "Menganalisis Niat Turnover Di Kalangan Sales Pt Smartfren Telecom Tbk: Faktor-Faktor Dan Implikasinya," *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 5(3), pp. 461–470. Available at: https://doi.org/10.32815/jpro.v5i3.2329.

Putri, D.M. and Putra, D.P. (2026) "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang)," *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 4(1), pp. 226–234. Available at: https://doi.org/10.61994/equivalent.v4i1.1549.

Ramlah, S., Sudiro, A. and Juwita, H.A.J. (2021) "The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction," *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(4), pp. 117–127. Available at: https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206.

Rasminingsih, N.K.N. and Sanjiwani, P.A.P. (2023) "Pengaruh Stres Kerja, Transformational Leadership, dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intension dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi," *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), pp. 480–493. Available at: https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.115.

Safutra, E. and Herfianti, M. (2024) "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (Nss) Kota Bengkulu)," *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), pp. 71–92. Available at: https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5958.

Sella, S. and Riofita, H. (2024) "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan," *Pajak dan Manajemen Keuangan*, 1(5), pp. 75–82. Available at: https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680.

Sharma, P., Bhattacharya, S. and Kunte, M. (2022) "Cultural factors affecting early turnover intention moderated by person-job fit and person-supervisor fit," *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 17(3), p. 338. Available at: https://doi.org/10.1504/IJICBM.2018.10015361.

Stringari, V.A. *et al.* (2019) "Job Satisfaction and Burnout among Greek Professionals Providing Services for Children with Disabilities," *Journal of Educational System*, 3(3), pp. 1–11. Available at: https://doi.org/10.22259/2637-5877.0303001.

Sugianto, H., Afianto, C. and Mizan, M.M. (2022) "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja," *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), pp. 97–108. Available at: https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471.

Vinodhini, R. and Ramkumar, S. (2022) "A study on job satisfaction of higher secondary school teachers in Madurai," *Journal of Statistics and Management Systems*, 25(5), pp. 1021–1031. Available at: https://doi.org/10.1080/09720510.2022.2083829.

Wahyuni, W. and Kusuma, K.A. (2023) "Role of Leadership, Job Insecurity, and Work Stress on Turnover Intention at CV. Fortuna Berkat Sejahtera Gempol Pasuruan." Available at: https://doi.org/10.21070/ups.1091.

Wong *et al.* (2017) "Macroeconomics, Turnover intention, and Actual Turnover Behavior: A Meta-analysis," *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), p. 12951. Available at: https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.12951abstract.

Yamao, S. (2024) "Social Exchange Theory," *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research*. Edward Elgar Publishing, pp. 274–279. Available at: https://doi.org/10.4337/9781035308767.ch35.

Yao, K. *et al.* (2022) "Knowledge Enhanced Person-Job Fit for Talent Recruitment," *2022 IEEE 38th International Conference on Data Engineering (ICDE)*. IEEE, pp. 3467–3480. Available at: https://doi.org/10.1109/ICDE53745.2022.00325.

Yen, H.-C. *et al.* (2023) "How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person–job fit," *Journal of Management & Organization*, 29(5), pp. 912–929. Available at: https://doi.org/10.1017/jmo.2019.75.

Zai, J. *et al.* (2025) "Pengaruh Kompensasi dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 3(5), pp. 125–133. Available at: https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i5.2066.

Zhao, P. *et al.* (2020) "Justice, support, commitment, and time are intertwined: A social exchange perspective," *Journal of Vocational Behavior*, 120, p. 103432. Available at: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103432.