

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

(Studi pada Toko *Iraq Collection*)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Muchammad Nizar Assegaf

201910160311459

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

Oleh:

Muchammad Nizar Assegaf

201910160311459

Malang, 19 Agustus 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Dra. Sandra Irawati, M.M

Pembimbing II



Dr. Rizky Febriani, M.M

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Kasus pada Toko *Iraq Collection*)**

Oleh :

Muchammad Nizar Assegaf
201910160311459

Diterima dan disetujui
pada tanggal 19 Oktober 2024

Pembimbing I,

Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II,

Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada Toko *Iraq Collection*)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muchammad Nizar Assegaf

NIM : 201910160311459

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Eko Handayanto, M.M.

Penguji II : Viajeng Purnama Putri, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

1.

2.

3.

4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Muchammad Nizar Assegaf
NIM : 201910160311459
Program studi : Manajemen
Surel : muhammadnizar11@icloud.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dan hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ke tidak-benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 1 November 2024

Yang membuat pernyataan



M. Nizar Assegaf

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA. DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi pada toko *Iraq Collection*)

Muchammad Nizar Assegaf

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: muhammadnizar11@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan toko *Iraq Collection* yang berada di Kabupaten Lumajang sebanyak lima toko dan di Kota Probolinggo sebanyak satu toko dengan total jumlah responden sebanyak empat puluh tujuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan rentang skala dan program SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT AND
COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION
(Study at Iraq Collection Store)***

Muchammad Nizar Assegaf

*Study Program Management Faculty Economic and Business
Muhammadiyah University of Malang
Email: muhammadnizar11@icloud.com*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job satisfaction, work environment, and compensation on employee turnover intention. The research was conducted on employees of Iraq Collection stores located in Lumajang Regency, comprising five stores, and in Probolinggo City, with one store, involving a total of forty-seven respondents. Data collection for this study used questionnaires. The sampling technique employed in this research was saturated sampling, where the entire population was used as the sample. Data analysis techniques included scale range analysis and the SPSS program version 29. The results of this study indicate that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. The work environment has a negative and significant effect on turnover intention. Compensation has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Compensation, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur panjatkan ke hadirat Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Toko Iraq Collection). Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai derajat sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kesempurnaan dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni iman dan islam.

Peneliti menyadari sepenuhnya tanpa bimbingan dari berbagai pihak Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan berdoa semoga Allah menambah kebaikan atas mereka khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhro, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Siti Nurhasanah, M.Si selaku dosen wali Manajemen I 2019 Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Dra. Sandra Irawati, M.M selaku dosen pembimbing 1 dan Dr. Rizky Febriani, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dan memberikan panduan serta dorongan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.

7. Kedua orang tua tercinta saya Abi Husein dan Mama Fatimah yang selalu memberikan perhatian, doa, serta kasih sayang yang luar biasa dan tidak lupa juga dengan memberikan motivasi baik material maupun spiritual.
8. Ketiga kakak kandung, Kak Ea, Kakak, Kak Ila dan adik saya Offa yang saya sayangi yang selalu mendukung saya dan memberi motivasi agar skripsi ini selesai.
9. Semua keluarga kandung dan persepupuan terutama Halati Ija, Oji, Mia, Toyyar yang selalu menemani saya dari awal perkuliahan hingga saat ini.
10. Semua sahabat saya yang telah menemani saya dalam melewati masa perkuliahan dalam suka dan duka serta selalu memberikan support, Iski, Irul, Agil, Moci, Shafa, dan semua teman kelas I.
11. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner skripsi ini dan semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

Terima Kasih

Wassalamualaikum Wr. Wb

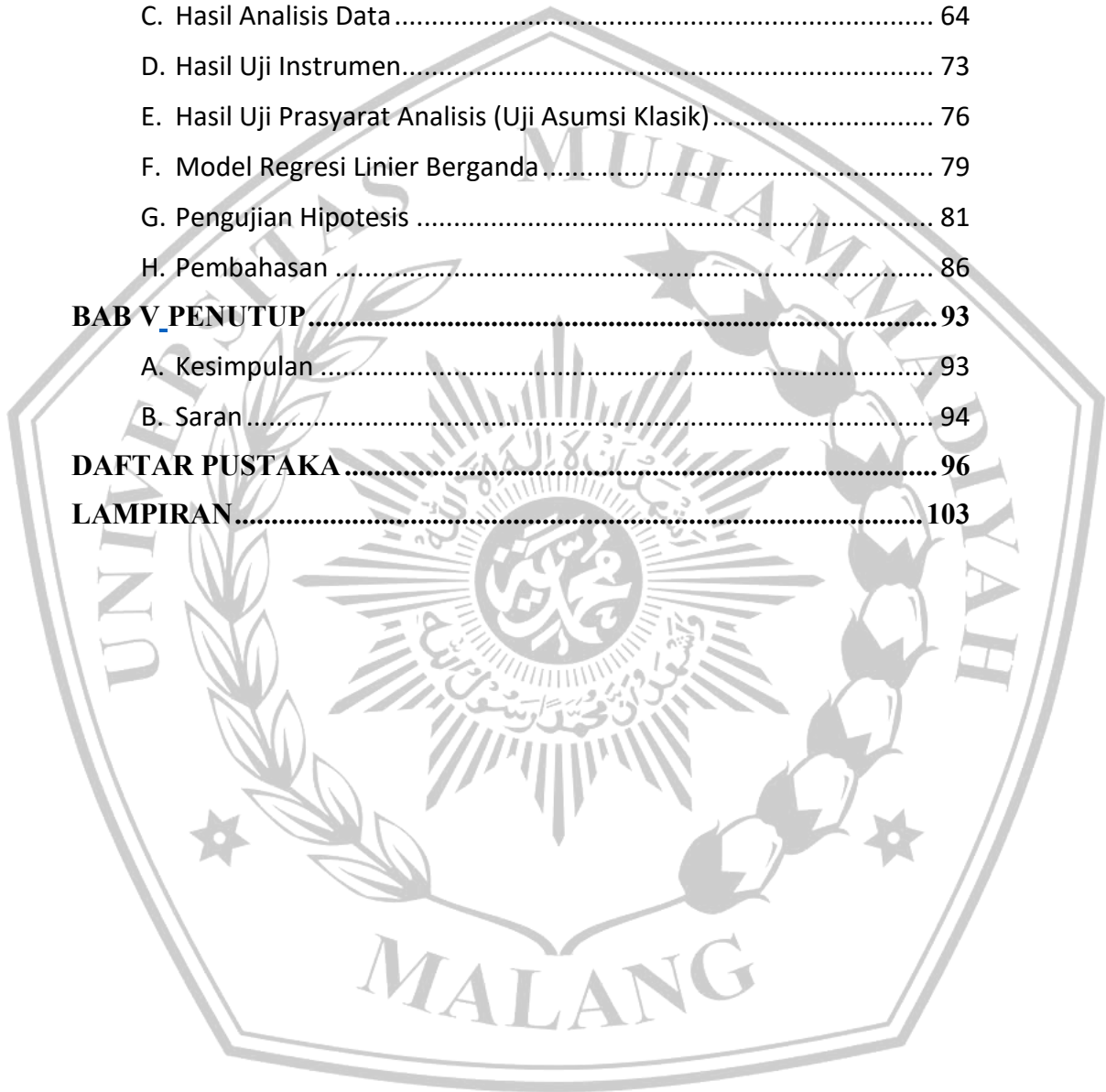
Malang, 23 Agustus 2024

Muchammad Nizar Assegaf

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Lokasi Penelitian	42
B. Jenis Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Variabel Penelitian.....	45
E. Definisi Operasional Variabel.....	47
F. Sumber Data	48
G. Teknik Pengumpulan Data	49
H. Teknik Pengukuran Variabel	50
I. Teknik Pengujian Instrument	51
J. Teknik Analisis Data	52
K. Uji Asumsi Klasik	54

L. Uji Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	60
B. Karakteristik Responden.....	60
C. Hasil Analisis Data.....	64
D. Hasil Uji Instrumen.....	73
E. Hasil Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik).....	76
F. Model Regresi Linier Berganda.....	79
G. Pengujian Hipotesis.....	81
H. Pembahasan.....	86
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	103



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survei Pra Riset <i>Turnover Intention</i>	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Lokasi Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	44
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.4 Jawaban Item Pertanyaan dan Skor	50
Tabel 3.5 Penilaian Variabel dan Rentang Skala	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Status	64
Tabel 4.6 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Kompensasi.....	69
Tabel 4.9 Distribusi Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kompensasi	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	82
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.22 Hasil Uji Dominan	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 3.1 Kurva Distribusi Uji T.....	57
Gambar 3.2 Kurva Distribusi Uji F.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Distribusi Jawaban Responden
3. Uji Validitas
4. Uji Realibilitas
5. Uji Asumsi Klasik
6. Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis
7. Charts



DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri Villas - The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi)*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 119–130.
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri Villas - The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi)*. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Ardianto, R. E., & Muhamad Bukhori. (2021). *Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Arifudin, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184–190.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, M. P. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Adyawinsa Telecommunication & Electrical Semarang)*. *VOLATILITAS*, 2(4).
- Dana, A. M. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar*. 5(2), 89–95.
- Darmawan, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta*.
- Darmawan, W. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang)*.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha*

Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.

Fajar, S & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : UPP STIM YPKN

Fatari, & Wiguna, W. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019)*. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103–119.

Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dira Market Kencong*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(7), 1422–1439.

Firdaus, A. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)*. *Ekonomis : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1.

Gede Dana Pramitha, I Wayan Gede Supartha, I. G. R. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2), 255191.

Ghozali, I. (2005). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.”* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gilmer. (1996). *Manajemen sumber Daya Manusia*. (Pertama). Jakarta Kencana Prenada Media Grup.

Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

Handoko, T. H. 2018. (2018). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Jurnal Pendidikan Ekonomi.

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

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, U. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ilnia, W., Amri, S., & Prathama, B. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT Tamarin Jaya Lombok Timur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(3), 31–39.
- Indriastuti, M. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Mandiri Abadi*.
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Sires, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(1), 773–789.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). *Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT . Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–186.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). *Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45.
- Khristanto, T. A. T. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, Dan Kepuasan Pada Reward Terhadap Turnover Intention Di Pt Imanuel Tehnik Sentosa*. *Agora*, 6(2).
- Komang, I., Dharma Sentana, A., Bagus, I., & Surya, K. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. 6(10), 5232–5261.
- Mane, R. A. N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Studi Terhadap Karyawan Perusahaan Garment di Bandung)*.

- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, William H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). *Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention*. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2), 220–227.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghala Indonesia.
- Nor, M. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Mandiri Abadi*.
- Nursalimah, D., Oktafien, S., & Kerja, L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri*. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236.
- Panjaitan, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pegia, Z. S. P., & Nuvriasari, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 843–856.
- Pranowo, R. S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv. Sukses Sejati Computama)*.
- Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Putri, N. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai*

Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Btn Syariah Kc Solo).

- Putu, G., Manuel, E. B., & Rahyuda, A. G. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 244136.
- Ronal, O., Sihaloho, D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sandi, F. M., & Nugraheni, R. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Jobinsecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru Sdit Asy-Syaamil Bontang)*.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 380.
- Sinambow, C. C., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). *Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Hasil-Hasil Riset Pada Jurnal Emba Feb-Unsrat*. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 80.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- 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)*. Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi, 0(0).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syahronica, G., & Ika Ruhana, D. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 20(1), 85723.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings*. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Theджа, F. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di DKI Jakarta*. 5(4), 1354–1363.
- Toly, A. A. (2001). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 102–125.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Malang: UMM Press.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention*.
- Yudhistira, E. R. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2).
- Zulfan, S. P. P., & Nuvriasari, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan*

Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 6(4), 843–856.



PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Toko Iraq Collection)

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	9%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	Jurnal Manajemen Bisnis Publication	2%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On